

# ACCIÓN

CONFEDERACIÓN SINDICAL  
DE COMISIONES OBRERAS



# 60

2025 • ENERO

# ASINDICAL

confederal

• Revista digital

## NO HAY EXCUSA PARA NO REDUCIR LA JORNADA LABORAL

LA BUENA MARCHA DE LA ECONOMÍA,  
UN ACICATE PARA GANAR DERECHOS



**PLENO EMPLEO**



**SUBIDA DE  
SALARIOS**



**FORTALECIMIENTO  
DE LA NEGOCIACIÓN  
COLECTIVA**



**AVANCE EN  
IGUALDAD REAL  
DE DERECHOS,  
DE TRATO Y  
OPORTUNIDADES**

# SUMARIO



3

EDITORIAL

9

EL EMPLEO EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2024

16

EFFECTOS DE LA DANA.  
EL DIÁLOGO SOCIAL TERRITORIAL  
EN LAS POLÍTICAS DE ADAPTACIÓN  
AL CAMBIO CLIMÁTICO

22

APLICACIÓN DEL ACUERDO GLOBAL  
PARA CONTRIBUIR A LA APLICACIÓN DE  
LAS NORMAS INTERNACIONALES  
DEL TRABAJO EN LA CADENA  
DE SUMINISTRO DE MANGO

26

COMPROMETIDAS.  
HISTORIA Y MEMORIA DE  
LA MOVILIZACIÓN DE LAS MUJERES DURANTE  
EL TARDOFRANQUISMO Y LA TRANSICIÓN

29

CAPITALISMO Y PERSONALIDAD.  
TRANSFORMACIONES DE LA IDENTIDAD  
EN LA EMPRESA CONTEMPORANEA

## Revista

# AS

Nº 60 . Enero 2025

### Equipo de redacción:

Raquel Boto, Ana Hermoso,  
Laura Hormigos, Raúl Olmos,  
Amaia Otaegui, Ana Santana,  
Alberto Teso y Mari Cruz Vicente.

### Colaboran en este número:

Daniel Patiño Miñana y Víctor  
Garrido.

**Edita:** Confederación Sindical  
de CCOO.

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

**Realiza:** Secretaría Confederal de  
Comunicación.

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



Accede a  
números  
anteriores

Cuando despedimos un año y damos la bienvenida al nuevo, es el momento de resaltar las cuestiones más relevantes de lo sucedido en el ámbito social y laboral, y de marcar los retos y compromisos para este año, por otra parte de gran importancia para el sindicato, pues vamos a desarrollar el proceso congresual que finalizará con la celebración del XIII Congreso Confederado.



**MARI CRUZ VICENTE PERALTA**  
Secretaria confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO

# LA BUENA MARCHA DE LA ECONOMÍA, UN ACICATE PARA GANAR DERECHOS

**NO CABE DUDA** de que el hecho más importante y dramático ha sido la **tragedia vivida a finales de octubre de 2024 en algunos territorios, particularmente en Valencia, con la DANA.** Un drama humano con pocos precedentes que puso de manifiesto, además de la nefasta gestión del Gobierno de la Generalitat, la necesidad inmediata de buscar un mejor funcionamiento de los recursos públicos y garantizar su suficiencia en materia de protección civil, en los protocolos de cooperación interinstitucional, y la protocolización de alertas tempranas ante el riesgo de catástrofes.

Es necesario un replanteamiento urbanístico en las zonas inundables. En definitiva, en algunos casos es urgente poner en marcha y en otros coordinar mejor las **medidas y recursos necesarios ante las consecuencias climáticas de un calentamiento global** que tiene efectos múltiples, siendo uno de los más dramáticos las llamadas catástrofes naturales que se llevan por delante vidas, empleos, empresas, pueblos o ciudades.

## LOS BUENOS DATOS ECONÓMICOS

El año 2024 ha terminado con buenos datos económicos: la economía española es la que más crece de entre las grandes economías europeas, con una **importante generación de empleo, que además va acompañada por una mejora relevante de la productividad por hora trabajada.**

En términos generales, los datos de empleo son datos positivos. **Se consolida un récord de personas cotizantes a la Seguridad Social**, llegando a las 21.338.962, tras un aumento anual por encima del medio millón. **Las mujeres suponen ya el 47% de esa afiliación. La contratación indefinida sigue ganando peso**, particularmente en el sector privado. **Las personas afiliadas con contrato indefinido permanente han aumentado en 545.155 (+4,2%)**, mientras que bajan quienes tienen un contrato fijo discontinuo (-2,9%), al igual que la afiliación con contrato temporal, que desciende en 44.471 cotizantes (-1,8%).

**Durante 2024, el 42% de los contratos suscritos han sido indefinidos.** Se consolida, por tanto, la **tendencia tras la reforma laboral de 2021**, que viene a multiplicar por cuatro el porcentaje de contratos indefinidos que se han realizado durante el año y pone en valor la utilidad de esta reforma y el papel del diálogo social.

**La reducción del paro registrado hasta las 2.560.718 personas** también es un dato relevante, al alcanzar los niveles más bajos desde los meses previos al estallido de la crisis de 2008. Sin embargo, también demuestra hasta qué punto tenemos una tasa de desempleo cronificada que

España no se puede permitir. **No debemos perder la perspectiva del sesgo territorial del desempleo**, pues todas las comunidades autónomas situadas al sur de Madrid, además de las ciudades autónomas, tienen tasas de paro superiores a la media.

**El pleno empleo debe ser el objetivo de esta legislatura**



## SEGUIR AVANZANDO, GANAR DERECHOS

La buena marcha de la economía sitúa los márgenes empresariales en máximos históricos. Los datos del tercer trimestre de 2024 muestran que la rentabilidad de las empresas sigue creciendo y generalizándose en todos los sectores y tamaño de empresas, lo que nos lleva a un desarrollo de nuestra acción sindical a la ofensiva.

## El incremento de los salarios debe ser un objetivo central en la negociación de los convenios

El V AENC está teniendo un efecto positivo en el desarrollo de la negociación colectiva, y los salarios pactados han recuperado poder adquisitivo, a lo que ha contribuido también el descenso de la inflación que en 2024 se ha situado en el 2,8%, tanto en términos interanuales como en la media del conjunto del año. Los convenios firmados y registrados para ese mismo año se han incrementado un 3,71% y en el total de los convenios con efectos económicos para 2024 el incremento ha sido del 3,1%, pendiente aún de la aplicación donde proceda de las cláusulas de garantía salarial.

Aún así, **el incremento de los salarios debe ser un objetivo central en la negociación de los convenios colectivos**, porque España sigue teniendo un problema de bajos salarios que no propicia el desarrollo de proyectos de vida autónomos. Por esta razón hemos de aprovechar la buena coyuntura económica del país y de las empresas para **repartir mejor la riqueza que generamos, y mejorar las condiciones de vida de las personas trabajadoras**.

También tomamos en consideración dos variables importantes, la buena noticia de la **moderación de los precios** en relación a los años anteriores, se matiza con el precio superior a la media de los bienes básicos, como los alimentos, para las familias de rentas más bajas cuyo deterioro de su economía es mayor.



La otra variable es **el precio de la vivienda**. El IPC no refleja todo el aumento del coste de la vida, pues el fuerte incremento del precio de la vivienda, el 8,1% interanual, no se incluye en el IPC.

Ante la insuficiencia de **políticas públicas eficaces que contribuyan a poner freno a esta situación y garantizar el derecho a la vivienda**, la capacidad de pago de muchos hogares se desborda y dispara el esfuerzo destinado tanto a la compra como al alquiler de un bien esencial para la vida de la clase trabajadora.

Para buscar soluciones a este problema, para el que se necesita un amplio consenso político y social, **CCOO ha actualizado en los últimos años una importante batería de propuestas en materia de vivienda, la última de ellas el Fondo de Inversión Público para la Vivienda Asequible**.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA, SALUD LABORAL, IGUALDAD

En este escenario, **el fortalecimiento de la negociación colectiva constituye una pieza clave cuya hoja de ruta está marcada en el V AENC**, que afronta su último año de vigencia. Hemos de aprovechar el contenido de este acuerdo para **dinamizar las relaciones laborales en un sentido más proactivo**, es decir, de anticipación a los cambios y sus efectos, teniendo en el horizonte el contexto de transformaciones estratégicas, donde lo energético, lo ecológico y digital son claves, y la participación sindical imprescindible.

**La lucha contra la siniestralidad laboral tiene que ocupar un papel relevante en las propuestas sindicales.** Los accidentes, incluidos los mortales, siguen creciendo y esta lacra social debemos de combatirla sindicalmente.

No podemos obviar que **en materia de igualdad real de derechos, de trato y de oportunidades queda un largo camino por recorrer**, y el sindicato tiene un papel social que cumplir en este terreno, sin olvidar que en el ámbito estrictamente sindical tenemos dos herramientas claves para frenar la desigualdad: los **convenios colectivos y los planes y medidas de igualdad**, en los que aún se constatan ausencias y deficiencias.

También, hemos de desarrollar en todos y cada uno de los convenios las medidas para la **igualdad y no discriminación de las personas LGTBI+** en las empresas que fueron negociadas en el ámbito del diálogo social tripartito.



**La reducción de la jornada es una medida bien acogida por las mayorías sociales, que va a afectar a más de 12.9 millones de trabajadores y trabajadoras**

## NO HAY EXCUSA PARA NO REDUCIR LA JORNADA LABORAL

Tras muchos meses de negociación, de diálogo social, tanto en el ámbito bipartito como tripartito, **se ha llegado a un acuerdo entre el Gobierno de España y los sindicatos CCOO y UGT, suscrito el 20 de diciembre, para establecer la jornada máxima legal en 37,5 horas semanales en 2025.** El objetivo del sindicato en esta materia sigue siendo la jornada semanal de 35 horas, pero, sin duda, supone un avance importante en ese camino.

Este acuerdo recoge además otras dos cuestiones importantes relacionadas con el **cumplimiento de las jornadas pactadas**, tanto legal como convencionalmente, que conlleva una modificación de la actual norma sobre **control horario, para hacerlo más efectivo y evitar fraudes**, así como la regulación del derecho a la desconexión digital. Está sujeto a su aprobación en el Congreso, y consideramos que su tramitación tiene que ser de urgencia como proyecto de ley, y que su entrada en vigor se demorará unos meses.

Conscientes de que un Gobierno apoyado por esta diversidad de partidos añade un grado de complejidad que puede incidir en su aprobación, es preciso diseñar el camino con precisión para garantizar su eficacia. También la propia composición actual del Congreso nos puede llevar a modificaciones al texto acordado por la vía de las enmiendas.

Por tanto, **debemos seguir muy de cerca todo el proceso de tramitación parlamentaria, con un escenario paralelo de movilización. La reducción de la jornada laboral** es una medida bien acogida por las mayorías sociales, que **va a afectar a más de 12.9 millones de personas trabajadoras**. El éxito de la medida pactada estará ligado, en buena parte, a que seamos capaces de “problematizar” su posible no aprobación, y va a depender mucho de la tensión social y laboral que seamos capaces de generar.

Aquellos partidos que se posicionen contra esta medida deberían percibir su coste político y reputacional, y esto no surgirá por generación espontánea, sino que dependerá de cómo extendamos el debate en la realidad de los centros de trabajo para conseguir importantes movilizaciones.

## OTRAS IMPORTANTES MEDIDAS PARA LA MAYORÍA SOCIAL

Recientemente hemos celebrado el Consejo Confederal de CCOO y en él, instamos al Gobierno y al conjunto de las fuerzas políticas, a llevar a cabo una serie de medidas, algunas de ellas provenientes del diálogo social, para que se aprueben a la mayor brevedad posible por la importancia que tienen para la mayoría social.

Entre ellas, **contemplamos la necesidad de:**

- **Presentar y aprobar un proyecto de PGE** que se corresponda con las necesidades de España y sus mayorías sociales.
- **Convalidar los decretos en materia de Seguridad Social**, que parten de acuerdos sociales tripartitos y que tienen coherencia en todos los aspectos acordados.
- **Aprobar una subida del SMI que lo vincule al 60% de la media salarial de nuestro país**, como recomienda la Carta Social Europea suscrita por España. El decreto sobre el SMI debe modificarse para incorporar los principios de la directiva europea sobre salarios mínimos adecuados y una subida que actualice el IPREM.
- **Tramitar el acuerdo de reducción de jornada laboral a 37,5 horas semanales** en los términos suscritos entre Gobierno y organizaciones sindicales.

- **Perfilar una reforma fiscal que consolide un nivel de ingresos públicos suficientes** para abordar estratégicamente el refuerzo de los servicios públicos, las consecuencias del envejecimiento poblacional, la estrategia de cuidados, las políticas de impulso económico y la renovación del modelo de financiación autonómica.
- **Articular un consenso interinstitucional para la condonación, total o parcial, de la deuda de las CCAA con el Fondo de Liquidez Autonómica (FLA)**, condición deseable para oxigenar unas Administraciones, las autonómicas, que juegan un papel clave como proveedoras de servicios públicos y que arrastran desde la crisis fiscal de la pasada década un déficit de financiación que hubo que abordar desde la puesta en marcha del citado FLA.

Además de estas medidas, instamos a **emprender el debate público y la puesta en marcha de proyectos para llegar a acuerdos interinstitucionales o pactos de Estado en tres materias estratégicas: migración, vivienda y consecuencias, y efectos de la emergencia climática.**



## **AVANZADOS HACIA EL 13º CONGRESO CONFEDERAL**

**Todas las organizaciones se encuentran inmersas en los distintos procesos congresuales, que concluirán los días 19, 20 y 21 de junio con la celebración del Congreso Confederal.**

Es un momento muy importante que debemos aprovechar para socializar y debatir las propuestas sindicales y organizativas que consideramos estratégicas.

Un proceso congresual como el nuestro es un magnífico escenario para reforzar colectivamente una organización, vincular las propuestas con el activo sindical y visualizarlas ante la sociedad. Sin embargo, esta actividad no nos debiera distraer de las tareas de **refuerzo de la acción sindical y la organización**, abordando los procesos de negociación colectiva y fortaleciendo la organización a través del **crecimiento en afiliación y representación.**



**EL EMPLEO EN EL TERCER TRIMESTRE DE 2024**

# CRECIMIENTO SOSTENIBLE Y CAMBIO DE MODELO

En el momento en que este artículo se publique ya se habrán conocido los datos completos de afiliación a Seguridad Social y contratación del año 2024, y sabremos que se han creado medio millón de empleos durante todo el año y que la temporalidad y el desempleo siguen reduciéndose.

Para tener un panorama completo del año que acaba de finalizar, falta la publicación de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre del año 2024, que se espera para finales del mes de enero, momento en el que analizaremos con el detalle acostumbrado las fortalezas y los retos en esta materia.

Ahora toca revisar cómo se comportó el empleo en el tercer trimestre 2024, en el que la estacionalidad de parte importante del tejido productivo afecta decisivamente. Veamos.

## **POBLACIÓN ACTIVA Y OCUPADA**

La población activa sigue marcando máximos históricos, alcanzando los 24,5 millones de personas. No obstante, el incremento interanual descendió respecto de 2023, quedando por debajo del 1%. El aumento ha sido mayor en la población masculina, aunque la femenina sigue en máximos históricos.

Como se puede ver en la Tabla 1, la tasa de actividad ha descendido en 0,25 puntos porcentuales. El principal motivo de este descenso es el crecimiento en la población jubilada o prejubilada, mayoritariamente mujeres.

También sube el número de personas estudiantes, aunque en este caso son los hombres los que contribuyen en mayor medida.

Los datos de población ocupada también son los mejores de la historia, aunque el incremento interanual también se ha desacelerado. Concretamente, se han alcanzado los 21,8 millones de personas ocupadas, 376.500 más que el año pasado (1,8% de incremento). Este dato supone que la tasa de ocupación también sea superior a la del año anterior, como se puede ver en la Tabla 2.

Comparando la evolución de la ocupación con el resto de principales economías de la Unión Europea (Tabla 3), podemos comprobar que la desaceleración es compartida en la mayor parte de países. Sólo Rumanía, tras un descenso en el empleo en 2023, y Francia, mejoran los datos. Alemania, sin embargo, sólo aumenta un 0,2% su nivel de ocupación, lo que ha lastrado el dato global de la UE.

Tabla 1. Población activa e inactiva

	DIFERENCIA INTERANUAL			2023T3			2024T3		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
POBLACIÓN MAYOR DE 16	572,4	303,6	268,7	41.057,2	19.942,9	21.114,3	41.629,6	20.246,5	21.383,0
POBLACIÓN ACTIVA	236,1	140,1	96,1	24.341,0	12.873,9	11.467,0	24.577,1	13.014,0	11.563,1
POBLACIÓN INACTIVA	336,3	163,6	172,7	16.716,1	7.068,9	9.647,2	17.052,4	7.232,5	9.819,9
<i>Jubilados/as y prejubilados/as</i>	248,5	105,9	142,6	6.925,9	4.113,1	2.812,8	7.174,4	4.219,0	2.955,4
<i>Estudiantes</i>	86,5	66,4	20,1	3.040,9	1.411,5	1.629,4	3.127,4	1.477,9	1.649,5
<i>Labores del hogar</i>	26,6	25,3	1,3	3.497,1	441,8	3.055,3	3.523,7	467,1	3.056,6
<i>Resto</i>	-25,3	-34,1	8,8	3.252,2	1.102,6	2.149,7	3.226,9	1.068,5	2.158,5
TASA DE ACTIVIDAD	-0,25%	-0,27%	-0,22%	59,29%	64,55%	54,31%	59,04%	64,28%	54,08%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

Tabla 2. Población ocupada

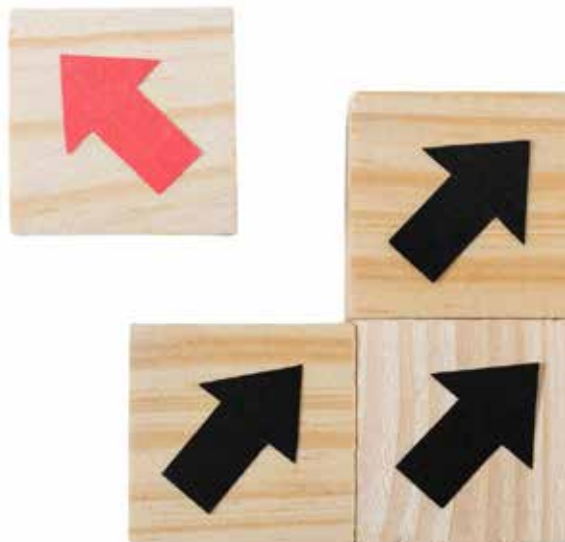
	DIFERENCIA INTERANUAL			2023T3			2024T3		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
POBLACION MAYOR DE 16	572,4	303,6	268,7	41.057,2	19.942,9	21.114,3	41.629,6	20.246,5	21.383,0
POBLACION ACTIVA	236,1	140,1	96,1	24.341,0	12.873,9	11.467,0	24.577,1	13.014,0	11.563,1
POBLACION INACTIVA	336,3	163,6	172,7	16.716,1	7.068,9	9.647,2	17.052,4	7.232,5	9.819,9
POBLACION OCUPADA	376,6	164,6	212,0	21.446,5	11.545,9	9.900,6	21.823,1	11.710,5	10.112,6
TASA DE OCUPACIÓN	0,19%	-0,06%	0,40%	52,24%	57,90%	46,89%	52,42%	57,84%	47,29%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Instituto Nacional de Estadística

Tabla 3. Personas empleadas UE-27 (en miles)

	T2 2023	T2 2024	Dif. % 2024-2023	Dif. % 2023-2022
Rumanía	7.578	7.883	4,0%	-2,3%
Irlanda	2.566	2.626	2,3%	3,1%
España	20.849	21.247	1,9%	3,1%
Italia	22.773	23.079	1,3%	1,6%
Bélgica	4.911	4.973	1,3%	0,4%
Francia	28.027	28.364	1,2%	1,0%
Resto países	40.104	40.493	1,0%	1,1%
<b>Total UE – 27</b>	<b>199.499</b>	<b>201.324</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,0%</b>
Países Bajos	9.375	9.420	0,5%	1,7%
Alemania	41.418	41.496	0,2%	1,0%
Suecia	5.063	5.036	-0,5%	1,3%
Polonia	16.846	16.751	-0,6%	-0,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat



## AFILIACIÓN A LA SEGURIDAD SOCIAL

La evolución en los datos de afiliación a la Seguridad Social al final del tercer trimestre del año es muy similar a la que hemos visto anteriormente en datos EPA, con un incremento interanual menor al de 2023 (Tabla 4). Este menor ritmo de crecimiento no ensombrece que **la afiliación siga creciendo**, con 483.000 personas de alta más que en septiembre de 2023, batiendo su récord por 39º mes consecutivo.

El aumento porcentual de mujeres afiliadas sigue siendo superior al de los hombres, como todos los meses desde abril de 2021.

Prácticamente todo el empleo que se ha creado ha sido en el Régimen General aunque, en menor medida, también ha aumentado el número de personas trabajadoras por cuenta propia. Sin embargo, **el Sistema Especial Agrario mantiene una caída que se inició en 2017** y que acumula

un descenso superior al 15%, y las personas empleadas del hogar han descendido cerca del 4% (ver tabla 5).

Analizando los datos por territorio, en la práctica totalidad de comunidades y ciudades autónomas se replica la pauta de moderación en el aumento de personas afiliadas. Sólo Asturias, Cantabria, La Rioja y Castilla y León tienen porcentajes superiores a los de 2023.

Tabla 4. Personas afiliadas a la Seguridad Social por sexo (en miles)

	Sept. 2022	Sept. 2023	Sept. 2024	Dif. % 2024-2023	Dif. % 2023-2022
Mujeres	9.441,24	9.749,4	10.001,9	2,6%	3,3%
Hombres	10.739,0	10.975,4	11.196,3	2,0%	2,2%
<b>Total</b>	<b>20.180,2</b>	<b>20.724,8</b>	<b>21.198,2</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,7%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social

Tabla 5. Personas afiliadas a la Seguridad Social por tipo de contrato (en miles)

Tipo contrato	Septiembre 2023		Septiembre 2024		Dif. 2024-2023
	Ambos sexos	%	Ambos sexos	%	
Régimen General	16.293,9	78,6%	16.763,1	79,1%	469,2
S.E. Agrario	654,2	3,2%	635,8	3,0%	-18,4
S.E. Empleadas/os Hogar	371,7	1,8%	357,4	1,7%	-14,3
R.E. Trab. Autónomas/os	3.339,3	16,1%	3.377,1	15,9%	37,7
R. E. Trabajadores/as Mar	64,8	0,3%	64,0	0,3%	-0,8
R.E. Minería Carbón	0,9	0,0%	0,9	0,0%	0,0
<b>Total</b>	<b>20.724,8</b>	<b>100%</b>	<b>21.198,2</b>	<b>100%</b>	<b>473,4</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social



En la Tabla 6 se ve que Illes Balears, Islas Canarias y Madrid son las comunidades de mayor crecimiento interanual, superando el 3%. Junto con Ceuta y Melilla, son los territorios que más aumentaron en 2023.

Ya hemos visto que **el colectivo que más crece en términos de empleo es el de las personas afiliadas en el Régimen General, con casi 470.000 personas más de alta. El 75% de este aumento se debe a nuevas altas de contratos indefinidos y a tiempo completo**, mientras que, en mucha menor medida, **también ha aumentado el número de personas con contratos indefinidos a tiempo parcial**. Han descendido tanto las personas de alta con contratos fijos discontinuos como con contratos temporales, y crecen casi un 9% las personas con “otros contratos” (ver Tabla 7), dato que merece alguna explicación añadida.

Tabla 6. Personas afiliadas a la Seguridad Social por territorio (en miles)

Territorio	Sept. 2022	Sept. 2023	Sept. 2024	Dif. % 24-23	Dif % 23-22
Andalucía	3.251,3	3.318,6	3.387,0	2,1%	2,1%
Aragón	589,2	604,1	615,0	1,8%	2,5%
Asturias	372,8	378,9	385,9	1,8%	1,6%
Illes Balears	591,4	616,8	637,9	3,4%	4,3%
Islas Canarias	852,8	886,4	914,6	3,2%	3,9%
Cantabria	226,3	229,7	234,2	2,0%	1,5%
Castilla y León	946,9	965,3	984,7	2,0%	1,9%
Castilla-LA Mancha	756,1	774,1	788,5	1,9%	2,4%
Catalunya	3.613,4	3.702,8	3.787,2	2,3%	2,5%
País Valencià	2.016,4	2.078,4	2.133,4	2,6%	3,1%
Extremadura	407,8	413,5	418,2	1,1%	1,4%
Galicia	1.049,3	1.071,1	1.085,8	1,4%	2,1%
Madrid	3.431,1	3.565,8	3.674,2	3,0%	3,9%
Murcia	618,3	633,4	647,4	2,2%	2,4%
Navarra	300,2	306,1	309,8	1,2%	2,0%
Euskadi	975,9	995,0	1.007,6	1,3%	2,0%
La Rioja	135,9	136,8	139,2	1,7%	0,7%
Ceuta	21,7	23,1	23,1	0,2%	6,3%
Melilla	23,5	24,8	24,4	-2,0%	5,9%
<b>Total</b>	<b>20.180,2</b>	<b>20.724,8</b>	<b>21.198,2</b>	<b>2,3%</b>	<b>2,7%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Seguridad Social



**Tabla 7. Personas afiliadas al Régimen General de la Seguridad Social por tipo de contrato (en miles)**

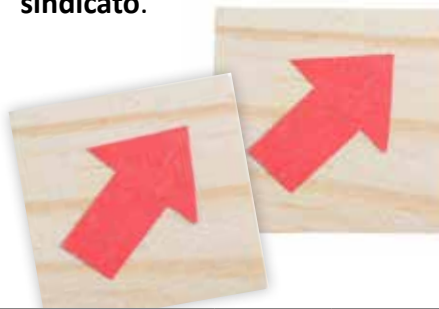
Tipo contrato	Septiembre 2023		Septiembre 2024		Diferencia	
	Ambos sexos	%	Ambos sexos	%	Ambos sexos	%
<b>Indefinido T. Completo</b>	9.337,9	57,3%	9.686,5	57,8%	348,7	+3,7%
<b>Indefinido T. Parcial</b>	2.356,7	14,5%	2.446,6	14,6%	89,9	+3,8%
<b>Fijo Discontinuo</b>	977,6	6,0%	962,8	5,7%	-14,8	-1,5%
<b>Temporal</b>	2.287,3	14,0%	2.212,5	13,2%	-74,8	-3,3%
<b>Otros</b>	1.334,5	8,2%	1.454,7	8,7%	120,3	+9,0%
<b>Total</b>	<b>16.293,9</b>	<b>100,0%</b>	<b>16.763,1</b>		<b>469,2</b>	<b>+2,9%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

Según las notas metodológicas de las estadísticas de la Seguridad Social, se consideran “otros contratos” mayoritariamente personas funcionarias a quienes se aplica el Régimen General aunque, de forma muy minoritaria, se contemplen otras situaciones<sup>1</sup>.

Las actividades que concentran el 86% del empleo público son las de Administración Pública, defensa y Seguridad Social Obligatoria, Enseñanza y Actividades Sanitarias y de Servicios Sociales.

En la tabla 8 podemos ver cómo ha evolucionado el empleo público (incluyendo personal laboral) y contraponerlo con la evolución de la afiliación de personas funcionarias. **Los datos indican que se está poniendo en marcha la necesaria reposición de empleos públicos, tan reclamada por este sindicato.**



## CONTRATACIÓN

Los datos precedentes de temporalidad en la afiliación a la Seguridad Social parten de la **consolidación del cambio de modelo en la contratación impulsado por la reforma laboral de 2021**. Un trimestre más, como todos desde que entró en vigor la reforma y, en este caso, incluyendo los meses de verano y su sempiterna estacionalidad, **se ha superado el 40% de contratos indefinidos**.

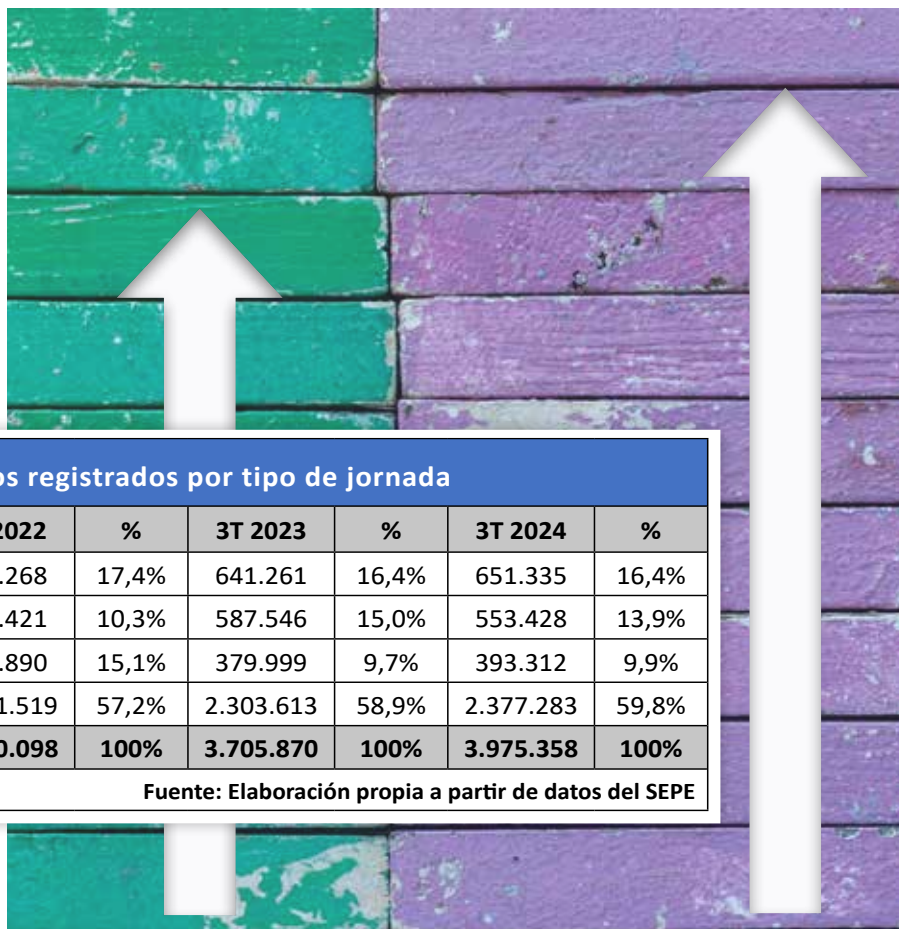
**Tabla 8. Personas afiliadas a la seguridad social por Administración y Sección de Actividad (en miles)**

Sección de Actividad	EMPLEO PÚBLICO			Otros contratos		
	Sept. 23	Sept. 24	Dif.	Sept. 23	Sept. 24	Dif.
<b>AAPP, Defensa y Seguridad Social</b>	1.164,2	1.155,0	-0,8%	622,2	638,6	+2,6%
<b>Educación</b>	458,2	538,7	+17,6%	232,8	300,0	+28,9%
<b>Actividades sanitarias</b>	870,7	893,7	+2,6%	374,6	408,6	+9,1%
<b>Resto de secciones</b>	393,1	417,3	+6,2%	104,9	107,5	+2,5%
<b>Total</b>	<b>2.886,3</b>	<b>3.004,8</b>	<b>+4,1%</b>	<b>1.334,5</b>	<b>1.454,7</b>	<b>+9,0%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Ministerio de Trabajo y Economía Social

1. Ver “Índice metodológico de la Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social”, pág. 12

La novedad respecto del año anterior es que, tras un crecimiento exponencial en la **contratación fija discontinua posterior a la reforma**, ésta **ha disminuido** respecto de 2023. Por el contrario, se mantienen los niveles de contratación indefinida ordinaria, mayoritariamente a tiempo completo.



**Tabla 9. Contratos registrados por tipo de jornada**

Tipo de jornada	3T 2022	%	3T 2023	%	3T 2024	%
<b>Indefinido Tiempo Completo</b>	801.268	17,4%	641.261	16,4%	651.335	16,4%
<b>Fijo Discontinuo</b>	474.421	10,3%	587.546	15,0%	553.428	13,9%
<b>Indefinido Tiempo Parcial</b>	692.890	15,1%	379.999	9,7%	393.312	9,9%
<b>Temporal</b>	2.631.519	57,2%	2.303.613	58,9%	2.377.283	59,8%
<b>Total</b>	<b>4.600.098</b>	<b>100%</b>	<b>3.705.870</b>	<b>100%</b>	<b>3.975.358</b>	<b>100%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del SEPE



## RESPECTO AL EMPLEO FEMENINO

Al inicio del artículo se ha descrito que la tasa de actividad de las mujeres ha descendido en términos interanuales, aunque en muy menor medida respecto a la media.

En consecuencia, **la tasa de ocupación femenina ha crecido ligeramente más que la masculina, aunque la brecha en la ocupación sigue estando por encima de los 10 puntos.**

En términos de **afiliación a la Seguridad Social** la reducción de la

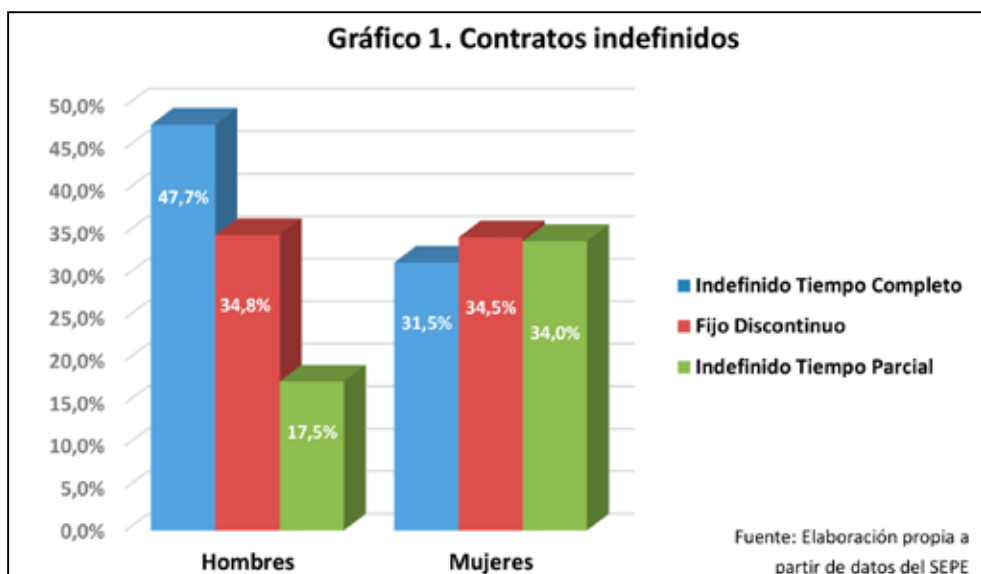
brecha entre hombres y mujeres no ha sido mayor debido a la reducción en la afiliación en el régimen especial de empleadas/os de hogar y de una mayor caída del empleo femenino en el sistema especial agrario, donde se redujo el número de mujeres afiliadas en un 4,6% interanual.

**En contratación también se ha reducido levemente la brecha en el uso de contratos temporales, aunque sigue estando por encima de los 6 puntos.** En este trimestre casi 2 de cada 3 contratos que

suscriben las mujeres son temporales (un 63,3%), respecto al 57% de los firmados por hombres.

Además, los porcentajes de utilización de **los contratos indefinidos por tipo de jornada tienen un sesgo de género evidente**, como se puede ver en el gráfico 1.

Así podemos ver que la **brecha de temporalidad** registrada por la EPA ha crecido, al reducirse en mucha menor medida en mujeres que en hombres este último año (ver tabla 10).



**Tabla 10. Tasa de temporalidad del tercer trimestre**

	Ambos Sexos			Hombres			Mujeres		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
Sector Privado	17,9%	14,4%	13,6%	17,3%	13,8%	12,4%	18,5%	15,1%	15,0%
Sector Público	30,8%	29,9%	28,6%	24,1%	23,4%	22,2%	35,9%	34,7%	33,3%
<b>Total</b>	<b>20,4%</b>	<b>17,4%</b>	<b>16,4%</b>	<b>18,4%</b>	<b>15,3%</b>	<b>13,9%</b>	<b>22,6%</b>	<b>19,6%</b>	<b>19,1%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

## A modo de CONCLUSIÓN

- ▶ El tercer trimestre de 2024 nos ha traído una **ralentización en el ritmo de crecimiento del empleo**, aunque se ha vuelto a **batir el récord de personas ocupadas** en un momento en que la población activa también es la más alta de la historia.
- ▶ El empleo que se genera es de mayor calidad, aumentando el porcentaje de personas con **contratos indefinidos**, y con una **mayor diferencia en el sector público**, aunque se mantiene una tasa del 28,6%, claramente mejorable.

- ▶ El crecimiento de las personas con **contrato fijo discontinuo se ha reducido**, mientras que las personas con **contrato indefinido ordinario aumentan porcentualmente**, sobre todo quienes trabajan a **jornada completa**. En el debe, y a pesar de que las actividades con mayor crecimiento en el empleo son sectores feminizados, destacar que **las brechas de género han crecido en tasa de ocupación, temporalidad y parcialidad**.
- ▶ Debemos seguir trabajando en pro de la **corresponsabilidad y dignificar las actividades mayoritariamente desempeñadas por mujeres**, dotándolas de **mejores condiciones salariales y laborales**. Viejas tareas para mantener en este nuevo año. Sigamos.

# EL DIÁLOGO SOCIAL TERRITORIAL EN LAS POLÍTICAS DE ADAPTACIÓN AL CAMBIO CLIMÁTICO

## MEDIDAS SOCIOLABORALES FRENTE A LOS EFECTOS DE LA DANA



El 29 de octubre de 2024, la Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) más dañina en lo que va de siglo en el País Valencià devastó una superficie territorial de 238 km<sup>2</sup>, con una profundidad de inundación promedio a nivel de edificio de 60 cm, según la estimación de la compañía ICEYE<sup>1</sup>, a partir del uso de su tecnología por satélite.

El impacto de la DANA en vidas humanas, daños materiales y ambientales ha puesto de manifiesto que la competencia autonómica en materia de ordenación, territorio, urbanismo y vivienda requiere adaptarse a los efectos del cambio climático, y que las decisiones en esa materia afectan a las empresas y a las personas trabajadoras. Por ello, los planes de adaptación al cambio climático resultan un elemento de estrategia sindical de primer orden.

(\*) Notas al final del artículo

Daniel Patiño Miñana.

De la Secretaría Acció Sindical i Medi Ambient CCOO PV

**El impacto de la DANA en vidas humanas, daños materiales y daños ambientales no tiene precedentes en España.**

Un mes después, no se ha superado la situación de emergencia en numerosos municipios en servicios esenciales como luz, agua, alcantarillado y otros servicios públicos. Millones de toneladas de fango y residuos de todo tipo aún campean en lo que antes del día 29 eran calles, parques o polígonos industriales, sin olvidar el daño sufrido y las consecuencias potenciales de valor incalculable en l'Albufera, principal humedal del País Valencià.

El dolor y la rabia del conjunto de la población se expanden proporcionalmente según se van conociendo las informaciones relativas a la gestión de ese día por parte de las autoridades públicas. Si se sigue actuando así, el siguiente fenómeno extremo tendrá consecuencias más dañinas. Porque no se olvidará nunca.

A pesar de años de avisos y alertas desde los científicos, colectivos ecologistas y ambientalistas, y desde nuestra organización sindical, los fenómenos climatológicos extremos se vienen repitiendo cada vez con más virulencia.



Esta DANA debería suponer un punto de inflexión, porque la rabia e impotencia de la sociedad no va a tolerar que la legítima representación política no adopte medidas mucho más ambiciosas sobre los riesgos de exposición ante el cambio climático, que afectarán a muchos aspectos de la vida cotidiana

Una vez conocida la gestión de la emergencia, se pone en evidencia la necesidad de unos servicios públicos acordes a la potencialidad del riesgo<sup>2</sup>, tanto en lo que respecta a todos los cuerpos de protección civil, como en ejecutar urgentemente las medidas y reformas recogidas en los 30 componentes<sup>3</sup> que configuran el plan que envió España para la asignación de los fondos de reconstrucción de la Unión Europea tras la pandemia.

Uno de los elementos más interesantes es el **Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático (PNACC)**<sup>4</sup>. En ese sentido, es claro que la adaptación al cambio climático no solo es necesaria desde un prisma en el que la vida humana se sitúe en el centro sino, adicionalmente, en el impacto en el mundo del trabajo, de la economía y, por supuesto en el entorno territorial en el que habitamos.

## DESDE EL PLANO ECONÓMICO

EL PNACC recoge que la tasa de rendimiento de las inversiones en mejora de la resiliencia es muy alta, con una relación coste/beneficio que varía de 1:2 a 1:10, por lo que es importante tener en cuenta los costes de la inacción, es decir, los costes que se producirían en el caso de no adoptarse medidas de adaptación planificada.

Esta inacción, junto a posiciones negacionistas vinculadas a posiciones de extrema derecha, provoca que la factura debida a la falta de medidas ambiciosas sea cada vez más elevada.

## EN EL MARCO NORMATIVO

Las políticas de adaptación han ocupado un segundo plano en la acción climática llevada a cabo. Lamentablemente, cuando empezaron a articularse mecanismos hacia la reducción de emisiones, las consecuencias de la dureza de los fenómenos extremos, incrementados en el contexto de cambio climático, ya eran insostenibles. Aún así, destacar el primer paso que supuso recoger en la ley 7/2021 de cambio climático y transición energética la disposición para adoptar la estrategia de transición justa. Sin duda, tres años después, es claramente insuficiente.

Más insuficiente resulta el marco normativo establecido por la Ley 6/2022 del Cambio Climático y la Transición Ecológica de la Comunidad Valenciana que introdujo un articulado del que no se ha desarrollado ni una coma. Ese hecho debe



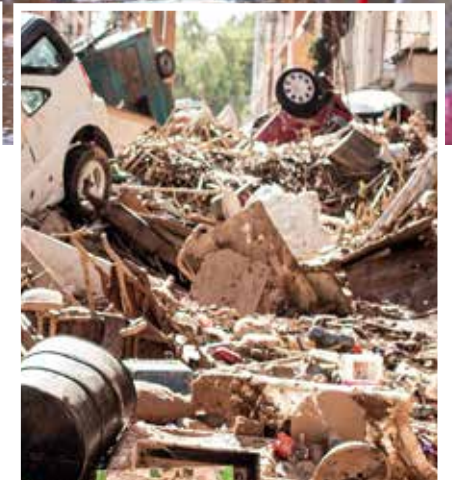
Reportaje fotográfico © TaniaCastro

unirse a modificaciones normativas en materia territorial que directamente van en sentido contrario a la ciencia y a las necesidades frente a estos fenómenos<sup>5</sup>.

De ahí surge la necesidad de imbricar la acción sindical sociopolítica en un conjunto de materias que resultan indirectamente propias del mundo del trabajo, al mismo tiempo que la acción sindical debe establecer mecanismos de adaptación como contenido del convenio colectivo. El reto que supone va en línea con la reciente modificación del art. 85.1 del Estatuto de los Trabajadores introducida por el Real Decreto-ley 8/2024<sup>6</sup> en lo referente a la negociación de protocolos de actuación, que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos.

El impacto de la DANA ha puesto de manifiesto que la competencia autonómica en materia de ordenación, territorio, urbanismo y vivienda requiere adaptarse a los efectos del cambio climático, y que las decisiones en esa materia afectan a las empresas y a las personas trabajadoras, y la “reconstrucción” ni puede ni debe ser para volver a la situación anterior.

La superficie devastada por la DANA ha resultado más mortífera al analizar los escenarios de las alertas de la AEMET. Pero no es menos cierto que la reconstrucción no puede pasar por no adaptar determinados espacios territoriales a los riesgos de inundación. El Plan de Acción Territorial sobre Prevención del Riesgo de Inundación en la Comunitat Valenciana (Patricova)<sup>7</sup> data de 2003, revisado en 2015 en cumpli-



miento del Real Decreto 903/2010, de evaluación y gestión de riesgos de inundación que traspuso la Directiva 2007/60 de evaluación y gestión de los riesgos de inundación. De las 75.000 viviendas afectadas por las inundaciones<sup>8</sup>, la gran mayoría fueron construidas en los últimos 20 años y, una parte muy relevante, en zona catalogada como de alto riesgo de inundación.

Este ejemplo refleja un hecho extensible a otros posibles riesgos climáticos: el decalaje temporal entre la elaboración normativa (entre la entrada en vigor de la Directiva a que se incorporó con todos sus efectos y particularidades territoriales del País Valencià transcurren 8 años) y, principalmente, el escaso grado de vigilancia y control de su cumplimiento.

**Resulta indispensable incrementar la participación sindical en el análisis, propuesta y mecanismos de control de las normas de protección frente a cualquier tipo de catástrofe natural y, al mismo tiempo, incorporar criterios de respuesta ante situaciones que condicionan nuestra forma de vida y convivencia**

Algo similar sucede en centros comerciales y polígonos industriales. Las estimaciones<sup>9</sup> señalan que 54 polígonos industriales se han visto gravemente afectados, 24 de ellos con una afectación alta, así como 11 centros comerciales, 3 de ellos completamente afectados. El 87% de la superficie afectada en estas superficies se encuentra catalogada como de riesgo alto en el Patricova. Estas estimaciones se ven rebajadas por la Conselleria que ha articulado 4 contratos de emergencia para la limpieza y acondicionamiento de 42 áreas industriales<sup>10</sup>.

Por ello, **los planes de adaptación al cambio climático resultan un elemento de estrategia sindical de primer orden, no solamente como causa que interviene en los marcos normativos**, en las instituciones, en cualquier estructura organizativa de participación y que deriva en un impacto diferente según la incorporación de las opiniones sindicales en las estrategias territoriales, planes o programas a ejecutar sino, también, en la propia gestión de los mismos. Hemos citado anteriormente ejemplos de cómo la norma sin mecanismos de control, la destroza.

**Resulta indispensable incrementar la participación sindical** en el análisis, propuesta y mecanismos de control de las normas de protección frente a cualquier tipo de catástrofe natural y, al mismo tiempo, incorporar de forma precisa criterios de respuesta ante situaciones que condicionan nuestra forma de vida y convivencia. De otra manera, la planificación urbanística, de movilidad, de protección ambiental, de residuos, de costas, por poner solo algunos ejemplos, han de si-

tuarse en la agenda sindical en una posición prioritaria de cara a una transición ecológica que puede dejar impactos muy perjudiciales.

Porque **esta DANA no solo ha causado devastación en la zona afectada, sino que ha puesto de manifiesto la fragilidad del sistema de ordenación de las ciudades**. En afectación, una parte muy importante del área metropolitana de la tercera ciudad en población de España, ha generado una situación de colapso en la movilidad de toda la provincia.

Las estimaciones de la DGT cifran en más de 115.000 vehículos afectados, y la falta de unos sistemas de movilidad colectivos, habida cuenta la insuficiencia de las líneas de autobús habilitadas para la sustitución del sistema de transporte por ferrocarril, gravemente afectado, han puesto en el circuito millones de desplazamientos con motivo laboral por el único medio alternativo que resultaba posible, el vehículo privado.

Todo ello aderezado con hasta 6 órdenes de la Conselleria de Justicia e Interior que ordenan la restricción del movimiento en cualquier vehículo de transporte privado en una relación de municipios afectados, con tantas salvedades, que de facto incrementaban la confusión a la población a la hora del cumplimiento de esas órdenes.

Unas medidas que dejan una sombra de duda razonable sobre la conveniencia o no de la declaración del estado de alarma regulado en el art. 4 de la Ley Orgánica 4/1981 en uso de las facultades conferidas en el art. 116.2 del texto constitucional.



La **“reconstrucción” debería incorporar en su planificación estratégica el establecimiento de una movilidad sostenible** con el debido incremento de líneas y frecuencias del transporte público, y promover sistemas alternativos y cooperativos de movilidad compartida en aquellos núcleos poblacionales más diseminados, en línea con los textos que se están tramitando en la futura ley de movilidad sostenible; su prelación en los sistemas de medios de movilidad en el ámbito urbano, así como la incorporación en los planes de movilidad sostenible para grandes centros de actividad y los planes de movilidad al trabajo. Pero en todos, la perspectiva climática y la gestión de riesgos ha de integrarse de manera clara.

La movilidad laboral ha sido un gran condicionante en la respuesta ante este episodio, hasta el punto de que no es baladí que se haya incorporado como causa de permiso retribuido (art. 42.1) y de motivación de la declaración de una suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor (art. 44.1) mediante el Real Decreto-ley 7/2024<sup>11</sup>. La urgencia ha introducido en el derecho del trabajo un mecanismo de protección de las personas trabajadoras ante situaciones que el propio sentido común debería haber dado una respuesta mayoritaria y convincente. Y todo por la insuficiencia en su despliegue en la negociación colectiva. Hecho que puede encontrarse ante un punto de inflexión en la tendencia negocial próxima, tanto en lo recogido en el Capítulo XVI apartado 4 del V AENC sobre transición ecológica, como en la negociación de protocolos de actuación que recojan medidas de prevención de riesgos específicamente referidas a la actuación frente a catástrofes y otros fenómenos meteorológicos adversos de una visión amplia en el alcance de los diferentes fenómenos extremos en el contexto de cambio climático.

Porque **no podemos permitirnos el hecho de la legislación al uso y marcada por la emergencia**. La regulación legal ha de tener paso corto y visión larga, que permita a la regulación convencional la adaptación a la realidad de cada sector, pero ésta ha de tener la capacidad de incorporar elementos comunes que trascienden la empresa, por lo que la intervención sindical en espacios territoriales como por ejemplo en clústers, o zonas multisectoriales de gran concentración de mano de obra, han de ocupar un espacio destacado en la acción sindical.

**En definitiva, la adaptación al cambio climático resulta de enorme complejidad y transversalidad, con derivadas en todos los aspectos de nuestra vida, por lo que la confederalidad sindical es la única forma de organización que puede atender este reto con cierta solvencia. Pero no es menos cierto que requiere ampliar el perímetro de actuación de la acción sindical en espacios que trascienden la organización colectiva en la empresa o en el sector, y también el concepto actual de condiciones de trabajo o de relación laboral**

Por ello, **no cabe una visión reduccionista del precepto constitucional sobre la contribución de los sindicatos de personas trabajadoras** en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales. La emergencia climática ha de influir tanto en una ley de participación institucional que sitúe al sindicato en el papel que realmente puede representar ante la adaptación al cambio climático, pero tam-

bién en el impulso de la figura de interesado en determinados procedimientos que regulan la ordenación del territorio.

Pero no será suficiente si la adaptación no conlleva un espacio de intervención multinivel, por lo que la estrategia territorial en ámbito municipal, provincial y autonómico ha de recibir este mandato en la defensa de los intereses económicos, sociales y ambientales en el ámbito de la protección del clima.

**Tampoco convendría desdeñar el papel del diálogo social a través de los consejos económicos y sociales**, por lo que las Administraciones públicas se harían un flaco favor de no atender las demandas sociales e impulsar cambios en los diferentes modelos de producción y consumo, como medidas relacionadas con la reducción de emisiones.

Atender el impacto de las externalidades, en línea con lo planteado por el CESE en su dictamen el cambio climático y su impacto en la economía<sup>12</sup>, de 23 de octubre de 2024 en el desarrollo para un crecimiento económico sostenible, inclusivo, resiliente y constante requiere una evaluación de necesidades y costes, por lo que incorporar en estas evaluaciones la perspectiva climática y la gestión de riesgos incrementan los estándares de eficacia en la transición. Y este llamado debe ser un acicate para trasladar a las diferentes estructuras de administración un análisis de costes más democrático y que supongan incorporar indicadores de vulnerabilidad social y ambiental para atender las necesidades sociales y ambientales acordes a la emergencia climática y la habitabilidad del territorio.

## A MODO DE CONCLUSIÓN

EL Mar Mediterráneo está considerado como uno de los centinelas de los efectos del cambio climático. Esta DANA no es el primer fenómeno meteorológico extremo (llevamos 3 en los últimos 5 años en el País Valencià con efectos devastadores en vidas humanas y daños materiales<sup>13</sup>), y con toda seguridad no será el último, por lo que si como sociedad en su conjunto podemos aprender algo de la de 2024 es todo aquello que no hay que hacer, ni en la gestión de la emergencia ni en las causas que han multiplicado sus efectos.

Los periodos de retorno son cada vez más cortos, por lo que las medidas de adaptación al cambio climático van a devenir esenciales ante posibles inversiones. No en vano, se prevén incrementos sustanciales en las primas de segu-

ros, cuando no la imposibilidad a través de un endurecimiento de tal calibre en las condiciones que supongan una barrera infranqueable para multitud de empresas.

Estamos en un momento de atender la emergencia, el corto plazo y las ayudas necesarias para intentar recuperar la cotidianeidad, pero también para trabajar, en paralelo, en construir una alternativa de adaptación en el contexto de cambio climático.

El sindicato tiene capacidad, pero también la responsabilidad de actuar de forma decidida y ambiciosa en esa construcción ganando espacios de legitimidad que pongan la vida y el trabajo en el centro de una relación procelosa entre los ecosistemas y la economía.

### NOTAS

- <https://segurosnews.com/news/las-consecuencias-de-la-dana-571-kilometros-cuadrados-afectados-y-mas-de-4-600-edificios-danados> (Fecha de consulta: 01/12/2024)
- «CCOO Bombers Forestals critica que la Generalitat ha “infrautilizado” este servicio autonómico»  
<https://valenciaplaza.com/ccoo-bombers-forestals-critica-generalitat-ha-infrautilizado-servicio-autonomico>
- <https://planderecuperacion.gob.es/politicas-y-componentes> (Fecha de consulta: 01/12/2024)
- [https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/impactos-vulnerabilidad-y-adaptacion/pnacc-2021-2030\\_tcm30-512163.pdf](https://www.miteco.gob.es/content/dam/miteco/es/cambio-climatico/temas/impactos-vulnerabilidad-y-adaptacion/pnacc-2021-2030_tcm30-512163.pdf) (Fecha de consulta: 01/12/2024)
- Actualmente se encuentra en fase de tramitación el Anteproyecto Ley de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat 2025. Este texto prevé la modificación o supresión de hasta 93 artículos de la Ley 6/2022, de cambio climático y transición ecológica. En sesión plenaria del 28 de noviembre, se ha procedido a la convalidación del Decreto ley 7/2024, del 9 de Julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat que prevé sustanciales modificaciones sobre protección del territorio. En tercer lugar, también ha comenzado la tramitación del Anteproyecto de Ley de Protección y Ordenación de la Costa, levantando algunas restricciones muy significativas a las construcciones en zonas de gran vulnerabilidad.
- BOE 29 de noviembre de 2024. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-24840>
- <https://dogv.gva.es/es/eli/es-vc/d/2015/10/29/201/> (Fecha de consulta: 01/12/2024)
- A partir de las estimaciones de Datadista según las primeras imágenes de Copernicus EMS.  
<https://www.datadista.com/playa-burbuja/tres-de-cada-diez-vivien-das-afectadas-por-la-dana-en-valencia-se-construyeron-durante-la-burbuja-inmobiliaria-2/> (Fecha de consulta: 01/12/2024).
- La Cámara de Comercio de la provincia de València ha recopilado el Informe de daños en la industria de los 87 municipios afectados por la DANA.  
<https://www.camaravalencia.com/wp-content/uploads/2024/11/Informe-danos-ocasionados-por-la-DANA-en-la-industria-de-la-zona-afectada.pdf> (Fecha de consulta: 01/12/2024)
- <https://comunica.gva.es/es/detalle?id=387800149&site=373432074>  
Se ha adjudicado por parte de la Conselleria de Innovació, Indústria, Comerç i Turisme a FEPEVAL un contrato de emergencia para la contratación durante 1 mes de 30 agentes de proximidad industrial.  
<https://contrataciondelestado.es/FileSystem/servlet/GetDocument-ByIdServlet?DocumentIdParam=WZUbt2ZTJLVpBUtA2ddXqiPY7O/NAC3hKJxsgQVTYdr8%2BtxsLBS/Fbuk5RNIfEafxtYg04RWPHo7r7kLKUg-Zq9HErXLK8NE/iiQq2Ti7DPG1aXEvg3KHa/AEHgtDrQw0&cifrado=QUC-1GjXXSiLkydRHJBmbpw%3D%3D>
- BOE 12 de noviembre de 2024. Disponible: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2024-23422>
- Disponible en: <https://www.ccoo.es/18fa1645700c73afcf-011836f7e1c4b7000001.pdf> (Fecha de consulta: 01/12/2024)
- Entre el 12 y el 14 de septiembre de 2019, una DANA azotó gravemente las comarcas del sur del País Valencià y la Región de Murcia a partir del desbordamiento del Río Segura. En enero de 2020, la borrasca Gloria tuvo un impacto demoledor en Catalunya y el norte de la provincia de Castelló.

## APLICACIÓN DEL **ACUERDO GLOBAL** PARA CONTRIBUIR A LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO EN LA **CADENA DE SUMINISTRO DE MANGO**

# BANGLADESH

### Y SU INDUSTRIA EN LA CADENA DE SUMINISTROS DE LA MODA

En 2018, Mango firmó un acuerdo pionero con **CCOO de Industria**, por el que la empresa se comprometía a mejorar y proteger los derechos y condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores que fabrican y confeccionan los productos de esta compañía en todo el mundo, siguiendo los convenios, normas y reglamentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dentro del plan de trabajo se acordó visitar en 2024 varias de sus fábricas proveedoras para comprobar la situación laboral en la cadena de suministros de MANGO y el grado de cumplimiento del acuerdo alcanzado. En este artículo se exponen las características y condiciones de trabajo observadas en las fábricas visitadas en Bangladesh, país referente en la producción de la moda.

**Víctor Garrido.**

*De la Secretaría de Acción Sindical Internacional como Coordinador de Acuerdos Marco Globales de CCOO de Industria. Es copresidente mundial de los sectores textil, vestuario, piel y calzado (TGSL) para IndustriALL Global Union.*

**B**angladesh es probablemente uno de los países de mayor relevancia en lo que respecta a la producción para las grandes CGS de las marcas y minoristas internacionales, y por ello también desde la perspectiva social y sindical. Un país clave en los sectores de la industria de la moda en cuanto a producción, y con fuerte tradición en la del vestuario, del RMG.

Con este viaje e informe hemos realizado una nueva aproximación al contexto actual y particularmente a la cadena de suministro de MANGO. Un viaje que forma parte de los planes de trabajo de CCOO Industria con las EMN españolas, y se suma a las actividades de acción sindical global cuyo primer objetivo es la promoción de la debida diligencia por parte de “nuestras” em-

presas, en el camino hacia una industria más sostenible, en el mundo y con ello en nuestro país.

Es obligado destacarlo cuando hemos retomado nuestra actividad de acción sindical internacional bajo el paraguas del “Acuerdo global para contribuir a la aplicación de las normas internacionales del trabajo en la cadena de suministro de Mango”. Se basa en la convicción compartida de que la colaboración entre las EMN y el sindicalismo organizado es crucial para promover el diálogo social y mejorar de forma duradera las condiciones de trabajo y de vida de las personas que trabajan en las CGS y para la real aplicación en ellas de la debida diligencia. Aplicable también, sin duda, al resto de EMN del sector de la moda, como hemos comprobado en las fábricas visitadas proveedoras de muchas de ellas. Las relaciones laborales, aunque han experimentado ligeras mejoras, siguen estando muy deterioradas.

## **LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS FÁBRICAS DE BANGLADESH**

Las relaciones laborales, aunque han experimentado ligeras mejoras, siguen estando muy deterioradas. La crisis actual no ha ayudado y se producen abusos y vulneración de los derechos laborales y sindicales, y en algunos casos, como en relación a las tan excesivas prolongaciones de la jornada de trabajo y al aumento de salarios parece que no se toman ninguna medida efectiva para hacerles frente. [\(Informe completo\)](#)

**Desde el ejercicio de nuestra acción sindical asumimos nuestra corresponsabilidad en la definición, aplicación y control de los compromisos de pleno respeto a los derechos fundamentales del trabajo en todo el mundo, lo que supone una particular atención a realidades como las que se dan en Bangladesh, aun conociendo la dificultad que ello implica**

### **DESDE CCOO INSISTIMOS SOBRE LA IMPORTANCIA Y NECESIDAD DE :**

- **Dar continuidad al ACCORD en defensa de las personas que trabajan en las CGS de Bangladesh, así como su extensión en el resto del mundo, tal como ahora se está produciendo en Pakistán.**



Todas las partes interesadas (marcas, minoristas del sector, empresas proveedoras y organizaciones de empleadores, trabajadores y organizaciones sindicales, así como los colectivos humanos sobre los que impacta la actividad industrial) han de asumir que esta exigencia ha de contribuir a evitar que otro Rana Plaza vuelva a producirse en Bangladesh o en cualquier país del mundo. Con la necesidad de impulsar, establecer y promover el uso y a la gestión del mecanismo de denuncias (non-OHS), que existe en el ACCORD.

- **El programa EIS constituye un primer paso** para un incipiente sistema de protección social. Por ello, también desde estas líneas, **desde CCOO exigimos al resto de marcas internacionales que producen en Bangladesh, que se incorporen al mismo. Entendemos que son movimientos necesarios, pero todavía de un relativo corto alcance para las necesidades reales de seguridad y salud en el país, por lo que habrá que estar atentos a ver cuál es su utilidad real.**

- **Hay que continuar con la lucha sindical por garantizar, a corto plazo, un salario mínimo en el país** que garantice de forma efectiva las necesidades básicas de las familias. Que sea asumido por las instituciones del país, por los proveedores y por las marcas, que englobe realmente el concepto “salario mínimo vital”. Para ello hay que integrarlo a través de políticas de compra responsable, incorporando salarios justos en la debida diligencia de las marcas en materia de derechos humanos, y garantizando que los proveedores puedan pagar salarios decentes. Que el salario mínimo vital vaya acompañado, para hacerlo posible, de un reparto justo y sostenible de la carga de los costes del aumento del salario mínimo legal con los proveedores.

**Una cuestión de necesaria actualización es la exigencia desde la Organización Internacional del trabajo (OIT) de la efectiva implementación de su hoja de ruta a fin de llevar a cabo el plan de acción propuesta por ésta y que engloba cuatro áreas:**

- 1 La reforma de la legislación laboral.
- 2 El reconocimiento y registro de los sindicatos.
- 3 La inspección laboral y seguimiento de la aplicación de la legislación.
- 4 La lucha contra los actos de discriminación antisindical, las prácticas laborales desleales y la violencia contra los trabajadores.

**El nuevo Gobierno debe entablar el necesario diálogo con los sindicatos** para afrontar estas reclamas. Todavía sin claras garantías de que vaya a desarrollarlo con plazos claros para abordar las quejas relativas al artículo 26, así como sobre los continuos incumplimientos presentados, anteriormente, sobre los Convenios de la OIT: 81, 87 y 98 ha de asumir la obligación de realizar profundos cambios legislativos respondiendo a la llamada de la OIT.

**Se necesitan mecanismos de seguimientos eficaces y transparentes, con garantías para el ejercicio de la libertad sindical** respondiendo a las continuas reclamaciones sindicales que, desde el 2019, han presentado quejas en virtud del artículo 26 del Convenio de la OIT





para el establecimiento del salario mínimo. También en relación con el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, de modo que cuando las organizaciones sindicales consiguen formar un sindicato las autoridades no puedan denegarles arbitrariamente el registro. Y a la ratificación de los 8 convenios fundamentales.

**Es necesario abordar y terminar**, de una vez por todas, y entre todas las partes implicadas, **con las extenuantes y crueles jornadas de trabajo**. Acabar con esta práctica y esta cultura, con estas inhumanas y de hecho improductivas jornadas de trabajo.

Las personas que trabajan en los sectores del TGLF de Bangladesh continúan sufriendo condiciones penosas de trabajo, como: jornadas extenuantes, salarios bajos, un entorno laboral inseguro y la supresión de sus derechos laborales en las zonas francas.

El futuro del sector TGSL está en riesgo por su alta vulnerabilidad, principalmente en los países menos desarrollados. **Es la lucha por la dignidad del trabajo de miles de trabajadoras y trabajadores que fabrican la ropa que utilizamos en todo el mundo.**

### **LO APUNTADO EN ESTE INFORME HA DE SERVIR PARA DARLO A CONOCER**

Es hora de construir un futuro sostenible para el sector de la confección con salarios y condiciones de trabajo adecuadas. Puede ser una referencia y debe convertirse en una oportunidad para dar un nuevo impulso a la intervención sindical local en el sector de la moda. La globalización, el crecimiento de las cadenas de producción, de las cadenas de valor, constituye un fenómeno del desarrollo productivo en el mundo. Uno de los instrumentos para avanzar es la **intervención sindical en la Responsabilidad Social Corporativa o Sostenibilidad de las empresas**, demostrando con

nuestra acción sindical su necesidad para la defensa de los derechos de los trabajadores, asumiendo que la defensa de los derechos del trabajo en el sur global es un elemento esencial de la defensa de los derechos de los trabajadores del mundo. La defensa de los derechos del trabajo en Bangladesh sigue siendo hoy un elemento esencial en la defensa de los derechos de los trabajadores del mundo.

**Desde CCOO Industria**, entendemos que garantizar la defensa de los derechos laborales en estas Cadenas Mundiales de Suministro y Valor supone también defender los derechos de las personas que trabajan en la industria en nuestro país.

Estamos decididos a incidir como parte afectada, sin pretender sustituir otras opiniones y tomas de posición desde otros intereses, pues es en la interrelación como queremos avanzar desde el sindicalismo español. Desde el conocimiento que proporciona nuestra acción sindical diaria, principalmente de estos acuerdos globales para la aplicación de la normativa internacional y de la debida diligencia.

**Desde 2023, las protestas por el salario mínimo han provocado la detención de numerosas personas trabajadoras y activistas sindicales, que han sido objeto de violencia y brutalidad, por parte de la policía, que necesitan ser liberadas**





# Comprometidas

**HISTORIA Y MEMORIA DE LA MOVILIZACIÓN DE LAS MUJERES DURANTE EL TARDOFRANQUISMO Y LA TRANSICIÓN**



[CRISTINA GÓMEZ CUESTA](#) (Editora)

[ASUNCIÓN ESTEBAN RECIO](#) (Editora)

[FRANCISCO ARRIERO RANZ](#) (Editor)

Este libro supone una relectura de la transición social y política de la sociedad española desde la perspectiva del papel de las mujeres, y busca reconstruir la memoria colectiva de las mujeres que participaron en diversas movilizaciones sociales, políticas y feministas durante el tardofranquismo (años 60 y 70) y la transición democrática (1975-1982), reconociendo la importancia de dar voz a estas mujeres para comprender el alcance de sus contribuciones y los sacrificios que hicieron en una sociedad que muchas veces minimizó o invisibilizó su participación.

**E**l libro no solo es un análisis histórico, sino también un acto de justicia hacia quienes protagonizaron estas movilizaciones que pone en valor la memoria de las mujeres comprometidas con la lucha por la democracia y la libertad desde distintas militancias en un tiempo de resistencia y acción, cuyo legado es indiscutible para entender la historia política y social de nuestro país en los últimos años.

En los diecisiete trabajos que lo integran se analizan variables como la militancia política, sindical y/o feminista, el activismo social o la experiencia del exilio y su reflejo en el arte, conformando un relato donde se combina historia y memoria y que analiza tanto las estructuras que condicionaron la vida de las mujeres como las formas en que ellas mismas desafiaron esas limitaciones.



*Comprometidas* indaga en los condicionantes estructurales y culturales que influyeron en el activismo de las mujeres atendiendo a la conformación de los distintos movimientos de mujeres y/o feministas, la ruptura o no con las culturas políticas previas, las polémicas feministas o la lucha de quienes se empeñaron en defender la coeducación como herramienta indispensable para transformar las relaciones de género.

Un aspecto clave de la obra es que su enfoque combina el análisis histórico con la memoria oral como herramienta para dar voz y rescatar las experiencias de las mujeres que participaron en estos movimientos.

Es por tanto un testimonio de cómo las mujeres, organizadas y decididas, lograron desafiar un sistema opresivo y abrir caminos hacia una sociedad más justa e igualitaria, aunque se requerirían décadas de lucha para ser abordadas.

A través de entrevistas y testimonios reconstruye las vivencias personales y colectivas de mujeres que desafiaron las normas sociales de la época, enfrentaron represión, estigmatización y desafíos para equilibrar su militancia con las responsabilidades familiares.

Precisamente este enfoque interdisciplinar enriquece el debate sobre cómo se construye la memoria colectiva y quiénes son incluidos o excluidos de ella invitando a reflexionar sobre los retos actuales del feminismo y la importancia de reconocer el legado de estas luchas.

**Las mujeres militantes tuvieron que enfrentarse a un doble desafío: por un lado, la represión del régimen franquista y, por otro, el machismo dentro de sus propias organizaciones políticas y sindicales. Muchas veces, sus reivindicaciones específicas como mujeres eran vistas como secundarias frente a los objetivos generales de la lucha contra la dictadura**



## años 60

A partir de la década de 1960, los cambios económicos y sociales asociados al desarrollo económico español (el “milagro español”) comenzaron a erosionar las bases del modelo franquista. La creciente urbanización, la incorporación de las mujeres al mercado laboral y el acceso a la educación generaron nuevos espacios de socialización y concienciación. Estos cambios sentaron las bases para la movilización de las mujeres en la esfera pública, aunque muchas de sus acciones permanecieron invisibles o se desarrollaron en paralelo a los movimientos políticos más amplios.

Las mujeres militantes tuvieron que enfrentarse a un doble desafío: por un lado, la represión del régimen franquista y, por otro, el machismo dentro de sus propias organizaciones políticas y sindicales. Muchas veces, sus reivindicaciones específicas como mujeres eran vistas como secundarias frente a los objetivos generales de la lucha contra la dictadura.

## años 70

En los años 70 el feminismo como movimiento organizado comenzó a consolidarse, influido por las corrientes internacionales que llegaban desde Francia y otros países europeos.



Los grupos feministas, aunque diversos en sus enfoques y objetivos, coincidían en la necesidad de cuestionar tanto las estructuras patriarcales del franquismo como las limitaciones de una transición que no siempre puso los derechos de las mujeres en el centro del debate político.

**Comprometidas analiza cómo las mujeres participaron en diversas formas de movilización**, desde las asociaciones vecinales y los sindicatos hasta los grupos feministas y las organizaciones políticas. Estos espacios, aunque inicialmente no siempre feministas en un sentido ideológico, se convirtieron en lugares clave para el empoderamiento colectivo. Las mujeres comenzaron a organizarse para reclamar mejoras en la calidad de vida en sus barrios, como acceso a servicios básicos, educación y vivienda digna, lo que les permitió desarrollar una conciencia crítica sobre las desigualdades de género.

**Comprometidas aporta una perspectiva esencial para comprender la historia reciente de España desde una óptica de género** y es una obra imprescindible para entender el papel de las mujeres en la lucha contra el franquismo y en los procesos de democratización de España. De hecho, se analiza críticamente las tensiones entre la memoria histórica democrática y las narrativas oficiales dominantes de la transición desde una perspectiva de género, señalando las tensiones entre las demandas de las mujeres y las prioridades de los partidos políticos que lideraron el proceso.

*A través de entrevistas y testimonios reconstruye las vivencias personales y colectivas de mujeres que desafiaron las normas sociales de la época, enfrentaron represión, estigmatización y desafíos para equilibrar su militancia con las responsabilidades familiares*



Si bien la transición marcó un cambio significativo hacia la democracia y se lograron avances importantes, como la igualdad formal ante la ley, muchas de estas demandas fueron relegadas en el marco de los pactos de la transición, de forma que muchas de las desigualdades estructurales persistieron. La prioridad de los actores políticos fue garantizar una transición pacífica hacia la democracia, y las mujeres, a menudo, se encontraron con que sus reivindicaciones quedaban subordinadas a los intereses generales del pacto político, lo que implicó concesiones que dejaron cuestiones fundamentales de igualdad de género sin resolver y configuró una sensación de conti-

nuidad de las estructuras patriarcales, incluso en el nuevo marco democrático.

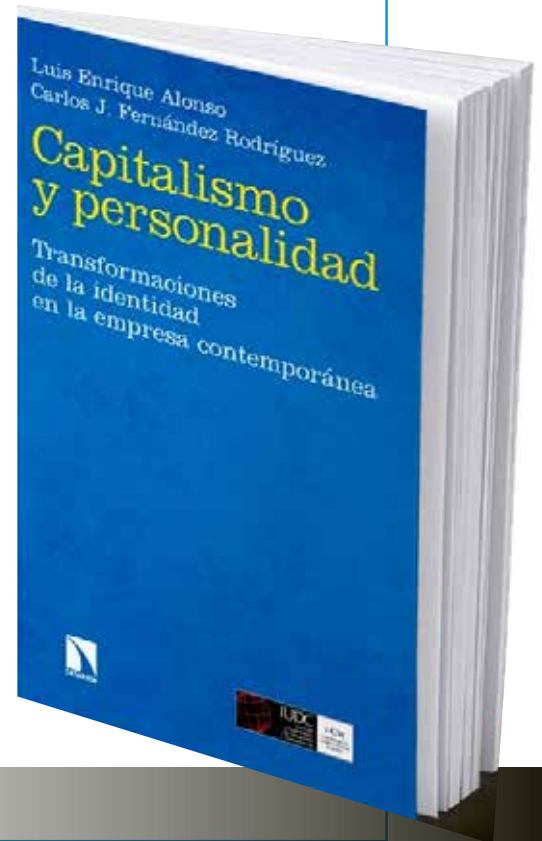
*En resumen, Comprometidas es un homenaje al activismo femenino durante uno de los períodos más complejos de la historia contemporánea de España, mostrando cómo la movilización de las mujeres fue fundamental para la democratización y el avance de los derechos en el país*





# Capitalismo y personalidad

En este ensayo, publicado en 2024, **LUIS ENRIQUE ALONSO** y **CARLOS J. FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ** presentan una mirada novedosa en torno a la influencia del capitalismo en la construcción de las identidades individuales y colectivas. En particular, aportan un relato crítico sobre los discursos del *management* en el entorno laboral para centrarse en su influencia en la generación y extensión de nuevas identidades laborales y su enorme capacidad de difusión, creando nuevas formas de alienación disfrazadas de autonomía y libertad.



**S**i el capitalismo moderno es la consecuencia de un proceso histórico y no el producto de una generación espontánea ni de una situación accidental, también la empresa es un constructo generado a partir de un proceso, en el que confluyen las nuevas lógicas del management posmoderno y los discursos de la 'cultura corporativa' y la 'identidad empresarial'. Estos discursos surgen a partir de las múltiples formas de flexibilización y desregulación que quiebran la estabilidad en las formas de trabajo y provocan un progresivo reemplazo de las diná-

micas laborales tradicionales por otros modelos de gestión empresarial asentados en la exaltación de la personalidad individual, las emociones y lo afectivo, frente a lo racional legal y donde, en lugar de los controles burocráticos clásicos, las nuevas tendencias en la gestión laboral colocan el foco en la subjetividad, la creatividad y el desarrollo personal.

Un aspecto desde el que se trata de configurar la subjetividad de las personas trabajadoras es la noción de talento, con sus múltiples significados y enfoques

prácticos, pero con un claro sentido: en un mundo darwiniano, solo quienes puedan construirse a sí mismos a la medida de lo que el mercado está buscando, serán capaces de prosperar.

En estos nuevos esquemas el trabajador o trabajadora deja de ser un mero autómatas de la empresa —que se entiende como una estructura burocratizada y rígida— para que su integración laboral pase por convertirse en una persona motivada, autosuficiente, casi un empresario independiente dentro de su propia empresa.



Los autores subrayan que nos encontramos ante el desempoderamiento de los actores colectivos y una evidente inclinación hacia la individualización de los problemas estructurales del mundo del trabajo. En este contexto de difuminación progresiva de las fronteras entre lo individual y lo colectivo, el coaching se convierte en una herramienta para moldear las subjetividades de los trabajadores y trabajadoras creando narrativas de superación personal que desdibujan los límites entre lo profesional y lo personal, se transfieren las responsabilidades colectivas al ámbito personal, y se promueve la idea de que el éxito o el fracaso dependen exclusivamente del esfuerzo individual



*Los autores, Luis Enrique Alonso y Carlos J. Fernández Rodríguez*

El impacto de la marca personal en estos discursos es extraordinario pero bajo este esquema aparentemente positivo, la realidad suele ser mucho más dura, pues la recompensa ofrecida, la posibilidad de una mayor autonomía y un proyecto personal propio, tiene un precio que —y esto no se menciona en dicha literatura— puede convertirse en burn-out o el estrés ante jornadas laborales eternas en lo que Alonso y Fernández Rodríguez califican como “el disciplinamiento total de los cuerpos y las mentes de los empleados”.

Tienen mucho interés en mostrar que el discurso de gestión dominante no está limitado estrictamente a la esfera empresarial y al ámbito laboral, sino que son un baluarte ideológico desde el que se moldea en profundidad la forma en que las personas entendemos nuestro lugar en la sociedad, permeando, también, la política, la cultura y las relaciones sociales, de

forma que “la cultura de empresa se ha terminado convirtiendo en la cultura”, lo que permite moldear una personalidad que se adapta a las nuevas formas de trabajo, incluso en posiciones precarizadas, conservando una idea de libertad individual.

Los autores focalizan su interés en el ascenso de empresarios al poder político sin experiencia en el espacio de lo público, siendo Trump un caso paradigmático. Lo relevante es cómo el empresario exitoso, que ha llegado a tener amplia exposición mediática, utiliza su capital de imagen conocida para ganar el voto popular.

Es precisamente la noción del empresario-héroe, su fuerte personalidad asociada al éxito económico y, presumiblemente, a su capacidad de “hacer cosas”, lo que le permite, a los ojos de gran parte de la población, ser capaz de proporcionar soluciones, lo que su



contraparte o enemigo -piénsese en el político o burócrata profesional-es incapaz de resolver. De esta manera se logra crear una división en la sociedad a partir de un discurso en el cual los intereses del pueblo han sido subvertidos por políticos que solo cuidan de sus propios intereses y beneficios. En consecuencia, se instala la concepción de que un capitalismo más sano, al servicio de la gente, puede llegar a ser posible mediante el cambio radical en el sistema político, lo que es caldo político de la ultraderecha. Lo destacable de este tipo de promesas inconcretas es que pueden llegar a tener éxito incluso en sociedades y países altamente desarrollados.

Si la evolución de las formas de trabajo y las identidades asociadas a ello han contribuido a cambiar profundamente el funcionamiento de las organizaciones, esta transformación se acelera con la evolución tecnológica de las últimas décadas, la introducción de las redes sociales y la creciente utilización de herramientas informáticas como el aprendizaje automático y la inteligencia artificial, que transforman al trabajador en un recurso precarizado y al consumidor en un actor solitario. Un ejemplo de las consecuencias de este modelo lo obtienen de la denominada economía de plataformas, que requieren de un tipo particular de persona trabajadora, a quien caracterizan como altamente precaria y vulnerable pero también lo vinculan al modelo de consumo, con repercusiones sobre la propia subjetividad vinculada al mismo.

**Los discursos empresariales del management se han convertido en el baluarte ideológico del capitalismo contemporáneo, legitimando su versión más individualizada y desregulada**

La crítica al modelo gerencialista actual concluye cuestionando si la crisis del management podría abrir espacios para nuevas formas de organización y subjetividad que trasciendan las lógicas neoliberales. Para enfrentar las jerarquías y desigualdades impuestas por el capitalismo contemporáneo, Luis Enrique Alonso y Carlos J. Fernández Rodríguez insisten en la necesidad de reconstruir la idea del espacio colectivo frente a la fragmentación de las identidades individuales, pues para contrarrestar las jerar-

quías impuestas por el sistema actual, es esencial la recuperación de valores y dinámicas colectivas. Aparece, entonces, la necesidad de construir nuevas subjetividades y asegurar el compromiso de la fuerza laboral en un contexto económico crecientemente inestable.

Sugieren que si el capitalismo ha moldeado las identidades individuales de manera profunda, también se abren oportunidades para imaginar y construir formas alternativas de organización social y laboral que prioricen la solidaridad y la justicia.

En este sentido, los autores no pretenden realizar un discurso sobre el capitalismo contemporáneo con pretendida objetividad, sino que por el contrario, dejan a las personas lectoras la interpretación del mensaje que se cierra con una invitación a reflexionar sobre las posibilidades de cambiar el modelo actual, repensando las formas en que el trabajo, la identidad y la sociedad se entrelazan.





# Atocha

Ni las balas, ni las mentiras  
pueden contra la democracia

1977 - 2025

