



Comisión de TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Prioridades 2024 I ficha técnica

Presidente:	D. Agustín González Hermosilla
Secretarías:	D ^a Rosa Santos Fernández
	D ^a Ana Herráez Plaza
	D ^a Olimpia del Águila Cazorla
	D ^a Helena Morales de Labra
	D ^a Miriam Pinto Lomeña

Cometido:

La Comisión de Trabajo y Seguridad Social analiza, debate y realiza propuestas a los Órganos de Gobierno de CEOE, de todas las cuestiones que resulten de interés para los asociados en materia de relaciones laborales y empleo, y de protección social, en los ámbitos nacional e internacional.

Con su labor, la Comisión provee a los Órganos de Gobierno de la Organización de información, argumentos y experiencias útiles para configurar la posición empresarial a defender ante la opinión pública, el Gobierno, los sindicatos o las distintas administraciones en el marco del diálogo social bipartito y tripartito, tanto nacional como internacional, en la participación institucional y en cualesquiera otros ámbitos de debate.

Esta Comisión integra, entre otros, los debates relacionados con los salarios, el SMI (Salario Mínimo Interprofesional), las recomendaciones para la negociación colectiva, el impulso de la solución autónoma de conflictos laborales, la conflictividad laboral, la cobertura de vacantes, la inmigración, la inclusión social, las políticas activas de empleo y la protección social del sistema incluida la Seguridad Social. Por su especificidad, dentro de la Comisión existe también una Subcomisión de Prevención de Riesgos Laborales que aborda la normativa internacional y nacional en esta materia y el desarrollo de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en los lugares de trabajo.

Como en la pasada legislatura, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social será especialmente relevante y activa en la configuración de la posición de CEOE ante las reformas que se encuentran en tramitación o se prevén en los próximos años a resultas de los acuerdos de Gobierno e investidura.

Plan de Acción I Objetivos para 2024:

Durante el año 2024, en la Comisión de Trabajo y Seguridad Social continuaremos reforzando la colaboración e interacción con las asociaciones y las empresas miembros de CEOE para aglutinar los intereses empresariales en las materias objeto de esta Comisión, estableciendo como prioridades para dicho año las siguientes:

❖ **Participación Institucional:**

- Potenciar, promover y poner en valor el papel protagonista de los interlocutores sociales en el diálogo social y en la participación institucional.

❖ **Relaciones laborales:**

- Analizar los planteamientos empresariales para el proceso de actualización del SMI y su repercusión en los precios de los contratos públicos.
- Coadyuvar con los Órganos de Gobierno de CEOE en la conformación de la posición en el ámbito de las reformas anunciadas, entre ellas el denominado Estatuto del Becario, el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI, la jornada laboral y la Ley de uso del tiempo, el empleo de personas con discapacidad y cualquier otra iniciativa de índole laboral.
- Elaborar propuestas que, atendiendo a los retos que comportan la globalización, la digitalización, la ecologización, las nuevas formas del trabajo y los cambios demográficos y familiares, permitan dotarnos de un modelo de relaciones laborales moderno y flexible, en aspectos tales como el tiempo de trabajo.
- Seguimiento de la implementación de las medidas de la reforma laboral de 2021 y de sus efectos en el mercado de trabajo.
- Realizar el seguimiento de la aplicación del Plan de Garantía Juvenil Plus, de la Estrategia de Apoyo Activo al Empleo y del Plan Anual para el fomento del empleo digno.
- Llevar a cabo el seguimiento del Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de sus Planes de choque contra la contratación fraudulenta.
- Impulsar las políticas de inmigración y configurar una posición empresarial al respecto que facilite la contratación en origen y la cobertura de vacantes en sectores y territorios con carencias de personal.
- Ahondar, en colaboración con la Comisión de Educación y Formación, en el acercamiento del sistema educativo y de formación a las necesidades de las empresas para poder lograr un mayor alineamiento entre los demandantes de empleo y el mercado laboral y sus formas de contratación.

❖ **Negociación colectiva:**

- Seguimiento de la aplicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).
- Potenciar la negociación colectiva como instrumento clave para la autogestión de las relaciones laborales e impulsar el desarrollo de los contenidos reenviados por la reforma laboral de 2021 y otra normativa en las correspondientes unidades de negociación para la flexibilización y adaptación de la regulación legal a las necesidades de los distintos sectores, empresas y personas trabajadoras.
- Hacer el seguimiento de los procesos de negociación sectoriales y territoriales para extraer y difundir las buenas prácticas adoptadas en éstos.
- Abordar, en colaboración con la Comisión de Igualdad y Diversidad, la igualdad de oportunidades y la diversidad en la negociación colectiva.

❖ **Solución autónoma de conflictos laborales:**

- Potenciar la aplicación del VI Acuerdo de solución autónoma de conflictos laborales, que viene a fortalecer y a impulsar la negociación colectiva, contemplando la mediación con una finalidad también preventiva del conflicto y primando la profesionalización de la actuación de mediadores y árbitros y la ampliación de su ámbito funcional.
- Seguir avanzando en el impulso y eficiencia de los sistemas de autocomposición de los conflictos, para optimizar el nivel de acuerdos alcanzados en los procedimientos de mediación e intensificar el todavía incipiente uso del arbitraje, a la vista del seguimiento de la actividad de la Fundación SIMA y de la evolución de la conflictividad laboral.

❖ **Seguridad Social:**

- Continuar con los trabajos de reforma del sistema público de pensiones y su adecuación a las circunstancias actuales, a través de aquellas medidas que permitan lograr un sistema equilibrado, sostenible e incentivador del empleo.
- Desarrollar una nueva normativa de coeficientes reductores, que incluya la penosidad por edad, adaptado al contexto actual.
- Promover medidas para mejorar la gestión y el control de las prestaciones y, en concreto, respecto a la prestación de incapacidad temporal por contingencias comunes, reforzar el papel de las Mutuas como herramienta estratégica de colaboración en la reducción del absentismo laboral.
- Análisis, seguimiento y evaluación de la Ley de Mutuas, y de las correspondientes normas de desarrollo posterior, con la finalidad de lograr la máxima autonomía de gestión, especialmente en cuanto a recursos humanos se refiere, y la definición de un marco de actuación entre estas entidades determinado por la libre y leal competencia, reforzando la colaboración con el sistema de seguridad social en interés de una mayor eficiencia en la gestión.
- Seguimiento de la implantación del nuevo sistema de cotización por ingresos reales del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Avance del desarrollo del segundo pilar del sistema de seguridad social con el impulso de los planes de pensiones de empleo.

❖ **Prevención de Riesgos Laborales:**

- Recuperar la vigencia del marco normativo relativo al sistema de incentivos por reducción de la siniestralidad implantado por Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo.
- Coadyuvar en la conformación de posición empresarial ante la inminente revisión del marco regulador de la prevención de riesgos laborales, con el objetivo de mejorar su aplicación y simplificar y revisar su contenido, adaptando los requisitos legales al tamaño y sector de las empresas.
- Avanzar en los trabajos de implementación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027 y del Plan de Acción 2023-2024.
- Elaborar documentos de posición y celebrar reuniones para debatir y consensuar posición sobre las cuestiones preventivas identificadas como prioritarias en la Estrategia, entre ellas las relativas a los riesgos psicosociales y salud mental, y transiciones digital, ecológica y demográfica.
- Seguir la actividad de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales y avanzar en la configuración de un modelo sostenible.
- Racionalizar y simplificar la estructura institucional en la que se enmarca la materia de Prevención de Riesgos Laborales.

❖ **Asuntos sociales internacionales y europeos:**

- Orientar el posicionamiento empresarial sobre las diversas iniciativas de la OIT de la mano de la OIE.
- Orientar el posicionamiento empresarial sobre las iniciativas europeas que lance la Comisión Europea en el ámbito sociolaboral, teniendo en cuenta la labor que al respecto realiza BUSINESSEUROPE en el marco de su Comisión de Asuntos Sociales, de la que CEOE es miembro activo.

- Colaborar con la delegación de CEOE en Bruselas en los trabajos de *advocacy* en las instituciones europeas, en el ámbito sociolaboral.
- Fomentar los vínculos entre CEOE y las Organizaciones homólogas europeas, con el fin de establecer objetivos y estrategias comunes en aquellos ámbitos que sean considerados de interés común.

Estructura interna:

- Pleno.
- Subcomisión de Prevención de Riesgos Laborales.
- Posibilidad de constituir Grupos de Trabajo *ad hoc* de carácter temporal según materias, como los actualmente abiertos sobre el estatuto del becario y sobre discapacidad.

Calendario de reuniones:

Está previsto que el pleno de la Comisión se reúna en 2024, con carácter ordinario, una vez cada trimestre, así como las que se requieran de forma extraordinaria por los diversos temas señalados anteriormente.

Tentativamente:

- Marzo: segunda semana
- Junio: segunda semana
- Septiembre: segunda semana
- Diciembre: segunda semana

La Subcomisión se reunirá en función de las necesidades y avances que se produzcan en los ámbitos de su competencia.
