

Propuesta de CCOO para un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio en la política económica y social

■ Aprobada por el Consejo Confederal el 6 octubre de 2015

Elecciones Generales 2015

CCOO

Propuesta para un modelo más democrático de relaciones laborales y un cambio en la política económica y social

Elecciones Generales 2015

Aprobado por el Consejo Confederal el 6 de octubre de 2015

ÍNDICE

Resumen de las principales ideas y propuestas	4
1. Lucha contra el paro y reversión de la reforma laboral.....	12
1.1. Una nueva política económica.....	12
1.2. Derechos de los trabajadores y trabajadoras	13
1.3. Estabilidad y calidad del empleo	15
1.4. Recuperación y mejora del poder de compra de los salarios.....	19
1.5. Fortalecimiento de la negociación colectiva	21
1.6. Formación para el empleo	24
1.7. Prevención de riesgos laborales	25
2. Mejora de la protección social y lucha contra la exclusión social	27
2.1. Por un nuevo y mejor sistema de protección por desempleo	27
2.2. Renta mínima garantizada	29
2.3. Sostenibilidad y revalorización de las pensiones.....	30
2.4. Consolidación y mejora del Sistema Público de Servicios Sociales	32
2.5. Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.....	33
2.6. Violencia contra las mujeres	34

3.	Políticas públicas y nuevo modelo de crecimiento	34
3.1.	Ampliación y mejora del tejido productivo	34
3.2.	Por un sistema fiscal suficiente, justo y eficiente.....	36
3.3.	Mejora de la eficiencia del gasto público	38
3.4.	Transporte, logística e infraestructuras.....	38
3.5.	Sistema financiero y exclusión financiera.....	39
3.6.	Educación accesible y de calidad	39
3.7.	Sanidad pública de calidad	41
3.8.	Justicia, seguridad pública y derechos de la ciudadanía. Derecho de huelga	42
3.9.	Derecho a una vivienda digna.....	42
3.10.	Migraciones.....	44
3.11.	Soberanía y Seguridad Alimentaria.....	45

La voz de los trabajadores, para un programa de gobierno

Resumen de las principales ideas y propuestas

El crecimiento económico ha recuperado cifras positivas, pero la mejora no alcanza a las personas y el escenario sigue siendo de profunda crisis, con una muy alta tasa de paro, que duplica a la de la Unión Europea, y unas condiciones de trabajo en progresivo deterioro. Las políticas económicas impulsadas por instituciones internacionales asumidas desde la Comisión Europea y amplificadas, aún con distinta intensidad, por los Gobiernos en España durante la recesión, han provocado una caída aún mayor de la actividad, destruyendo empleo y obligando a cerrar empresas competitivas. La devaluación salarial ha contribuido, asimismo, al empobrecimiento de la población y al aumento de la desigualdad, revelándose como una estrategia de crecimiento regresiva, pues no persigue la mejora competitiva a través del aumento del valor de la producción, sino mediante la depauperación de las condiciones de trabajo. La austeridad presupuestaria que se ha llevado a la práctica, tampoco ha servido para resolver los problemas de las personas sino que los ha agravado. La posterior congelación del gasto público y las bajadas electoralistas e indiscriminadas de impuestos, no sirven para impulsar con fuerza el crecimiento, no reducen el paro a un ritmo suficiente e impiden transitar hacia un patrón productivo de más valor añadido.

El resultado de estas políticas es un país sobre-endeudado, con pocas oportunidades para los jóvenes, en el que aumenta el número de desempleados sin protección, que está, tristemente, a la cabeza de la desigualdad en Europa, al que se le ha duplicado el número de personas que sufren carencia material severa, y donde el empleo que se está empezando a crear es precario y no permite llevar un salario digno a casa, lo que aumenta la pobreza laboral. La crisis y las políticas económicas equivocadas han provocado, asimismo, pérdidas de poder de compra a pensionistas y perceptores del salario mínimo, recortes de las prestaciones por desempleo y ayudas a las personas dependientes, rebajas en la calidad de los servicios públicos, debilitamiento de las rentas de inserción y de las políticas sociales, y un aumento de la brecha salarial entre hombres y mujeres.

CCOO, considera que es urgente un giro social que conlleve reformas normativas, que amplíen y modifiquen el modelo democrático de relaciones laborales y desarrollen una nueva política económica y social. CCOO, ante esta situación, plantea un paquete de propuestas -resumido en este documento- que buscan luchar contra el paro, mejorar las condiciones de empleo, aumentar la protección social, y ampliar y mejora el tejido empresarial, como base indispensable para crear empleo de calidad, financiar el Estado de Bienestar y tener políticas públicas sólidas. Proponemos un giro en la política económica que nos ha conducido hasta aquí y un cambio en el marco laboral, que nos permita configurar un modelo de relaciones laborales

verdaderamente democrático, con el fin de impulsar una recuperación intensa, sólida, compartida y solidaria entre personas y territorios. Queremos también marcar un nuevo rumbo para Europa que cambie tanto el modelo de política económica basado en la austeridad, como el proceso escasamente democrático en la toma de decisiones. La UE en su conjunto, está dejando de ser un espejo de soberanía compartida por los Estados que la componen, para convertirse en una zona al dictado de la austeridad y de los mercados. Para ello, desde CCOO, solicitamos a los partidos políticos que consideren en sus programas de gobierno, la voz de los trabajadores y trabajadoras, e incorporen los seis ejes básicos que, desde nuestro punto de vista, servirán para resolver la difícil situación en la que nos encontramos.

Ampliar y mejorar el tejido empresarial para generar más valor y un crecimiento sostenible

Nuestro mercado de trabajo se ha ido haciendo cada vez más grande, pero no ha sido capaz de generar pleno empleo y, en muchos casos, éste es precario. Entre los motivos de esta incapacidad está el escaso compromiso de los poderes públicos con el tipo de tejido empresarial que se ha instalado en el país y la sostenibilidad del crecimiento al que ha dado lugar. La burbuja inmobiliaria ejemplifica bien esta falta de responsabilidad. De sus consecuencias se desentendieron los distintos niveles de gobiernos y los órganos públicos de supervisión. Los trabajadores y trabajadoras sabemos -porque contribuimos todos los días a que funcionen- que tener muchas buenas empresas es una condición necesaria para crear empleo de calidad, para que el Estado de Bienestar sea amplio y solvente, y para que los jóvenes tengan oportunidades y no se vean abocados a emigrar o subemplearse. Por eso, a CCOO nos parece tan importante que el futuro gobierno tenga una política industrial y sectorial activa que, al calor de los retos que encara el país (sequía y desertización, impactos también del cambio climático, dependencia energética como consecuencia de la escasez de energía y materias primas, envejecimiento, digitalización, transporte sostenible, sociedad de la información y comunicación, biotecnología), fomente el desarrollo de un tejido empresarial de calidad en cooperación con la iniciativa privada.

Se trata, por tanto, de tener una política que nos permita transitar hacia un aparato productivo más exportador y capaz de generar un crecimiento sostenible y de más valor. Con este fin, hay que ampliar y reorientar gran parte de la inversión pública desde las infraestructuras físicas a la mejora de la calidad y hacia el logro de los retos que encara el país. Este aumento requiere un sistema fiscal que proporcione los recursos necesarios y entienda que sólo el sector público puede dinamizar campos claves para el progreso, a falta de empresas privadas grandes de capital nacional. Necesitamos también una nueva política energética que haga su precio competitivo, garantice el suministro universal y asequible a todos los hogares, remunere el suministro en función de sus costes reales, y nacionalice los beneficios allí donde el riesgo esté socializado y se adapte a la necesidad de reducir las emisiones de gases que inciden en el calentamiento climático. Hay que recuperar el gasto en I+D+i, crear una Agencia Estatal de Investigación que saque más partido a los recursos y efectivos públicos reordenándolos, y definir una carrera profesional para los

investigadores, que la haga atractiva a los mejores talentos, especialmente a los que formamos en nuestras universidades. Hay que incentivar el aumento del tamaño de las empresas, al tiempo que se desincentiva su atomización interesada para eludir el cumplimiento de requisitos pensados para evitar el fraude fiscal y a la Seguridad Social. Hay que advertir que el tránsito a este modelo de crecimiento de más valor, no es posible sin crédito y un sector financiero competitivo y eficiente. Lamentablemente su reforma ha recortado el número de entidades competidoras, lo que aumentará aún más el coste de la financiación e incrementará el riesgo de exclusión financiera y el riesgo sistémico derivado del incremento del tamaño de los bancos y la desaparición de la banca social que durante muchos años representaron las cajas de ahorros. Asimismo, la reforma ha invertido 92.000 millones de euros de los contribuyentes en su saneamiento que, inexplicablemente, en su gran mayoría no se van a recuperar. Desde CCOO reclamamos la existencia de una banca pública gestionada con criterios profesionales y de prudencia, que tenga como objetivos el aumento de la competencia, la transmisión de la política monetaria, el desarrollo local y la obra social como retorno de beneficios a la sociedad en su conjunto.

Lucha contra el paro y creación de empleo estable

La lucha contra el paro masivo y su *enquistamiento* debe ser la prioridad de la política económica. Con este fin, proponemos una política presupuestaria que, a corto plazo, tenga un mayor efecto sobre el crecimiento y la creación de empleo. Pero sin dejar de ser compatible con un cambio de modelo productivo a medio plazo, mediante el aumento de la inversión y la productividad. La rehabilitación o mejora de viviendas, el desarrollo de un mercado de alquiler de vivienda social amplio y profundo, el mantenimiento de infraestructuras, el desarrollo del sector de atención a las personas mayores y dependientes españolas o comunitarias, son actividades intensivas en mano de obra cuyo impulso es compatible con la construcción de un modelo de crecimiento de más valor añadido. Esto significa abandonar las rebajas de impuestos indiscriminadas y la congelación del gasto público, y exige aumentar partidas y programas con repercusión sobre la demanda a corto, pero también con efecto sostenido en el tiempo. Desde CCOO proponemos para la próxima legislatura un nuevo y adicional Plan de Choque contra el desempleo que, al tiempo que aumente la protección, mejore el nivel de *empleabilidad* de los parados más vulnerables (desempleados de larga duración, mayores de 45 años, con poca cualificación, mujeres en sectores con sub-representación, jóvenes) a través del desarrollo de itinerarios profesionales bien definidos, monitorizados, evaluados y dirigidos hacia ocupaciones con salida profesional. Para su logro es necesario mejorar la capacidad directiva del Servicio Público Estatal de Empleo, la conexión entre la evolución de la demanda de empleo, la oferta formativa, la contratación de orientadores profesionales estables, el reforzamiento de la coordinación y cooperación entre los distintos servicios públicos de empleo, y la reordenación de las bonificaciones a la contratación.

La precariedad laboral es, junto al paro, la otra lacra de nuestro mercado de trabajo. Con la excusa de crear más empleo, las relaciones laborales se desregulan. Esto incrementa la desigualdad entre los trabajadores, los accidentes de trabajo y la

pobreza laboral; dificulta la formación y la mejora de la productividad; y anima la subcontratación, aumentando la indefensión de los trabajadores. El exceso de flexibilidad laboral no se ha traducido en una mayor capacidad de adaptación a los cambios, sino en la aparición de negocios volátiles, un mercado de trabajo cada vez más segmentado y la extensión de la precariedad a puestos de trabajo permanentes. Si la situación ya era preocupante, la reforma de 2012 facilita el despido de los contratados indefinidos, incrementando su rotación. Para reconducir esta situación CCOO propone eliminar que empresas con beneficios puedan justificar despidos con una caída de las ventas, debiendo tener las causas de extinción entidad y alcance suficiente; suprimir las nuevas formas de contratación creadas por la reforma laboral; recuperar la centralidad de la contratación indefinida, aumentando la penalización de los contratos temporales hechos en fraude de ley y en el encadenamiento de contratos; reforzar las garantías para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de contrata y subcontrata; redefinir adecuadamente el contrato a tiempo parcial, la situación del contrato fijo discontinuo y los contratos para la formación; y fomentar el ajuste negociado dentro de la empresa cuando cae la actividad, como alternativa a los despidos, revirtiendo la unilateralidad empresarial sobre las condiciones de trabajo, favorecida por las últimas reformas laborales.

Por un marco más democrático y equilibrado de relaciones laborales

El modelo democrático de relaciones laborales está siendo transformado radicalmente, a partir de las reformas laborales, dando primacía al poder de dirección empresarial, debilitando la capacidad de respuesta y negociación de los trabajadores y los sistemas de control administrativo.

Es por ello, que desde CCOO, pensamos que es necesaria la creación de un nuevo marco institucional y legislativo sobre el trabajo, que se acomode a los principios del estado social y del reconocimiento del trabajo como eje de atribución de derechos de ciudadanía.

En este sentido, CCOO propone el refuerzo y reconocimiento con mayor intensidad de derechos laborales y sociales en una reforma de la Constitución Española, adaptando nuestra norma suprema para afrontar mejor y de manera más justa las necesidades actuales. En tanto se producen los consensos necesarios para una reforma constitucional, proponemos la aprobación de una Carta de Derechos de las trabajadoras y trabajadores, que reforzaría e informaría la norma que fija la regulación de las relaciones de trabajo, en primer término el Estatuto de los Trabajadores. Esta Carta de Derechos podría tener carácter de ley orgánica y en consecuencia reforzar los derechos constitucionales en tanto se produce su incorporación a la norma constitucional, pudiendo permanecer en vigor después pues la Carta permite un enunciado declarativo más amplio. La Carta de Derechos no sólo enmarca y condiciona la legislación laboral sino que directamente proporciona elementos para la interpretación y aplicación de la misma. En el apartado 1.2 se detalla su contenido.

En ese marco, es necesario avanzar en el pleno reconocimiento de derechos sindicales, reforzar el papel de los sindicatos, así como el pleno ejercicio de derechos de expresión, reunión, asociación y organización en el tejido laboral. Todo ello es imprescindible para la identificación de las trabajadoras y trabajadores en una sociedad democrática.

Recuperar y mejorar el poder de compra de los salarios

La reforma laboral de 2012 tenía como objetivo central mejorar la competitividad ahondando en la devaluación salarial, que ya estaba provocando la crisis, facilitando el despido y la sustitución de plantillas y rebajar las condiciones de empleo, con el deseo de aumentar el crecimiento, mediante el impulso de un sector exportador pequeño y muy concentrado. Esta estrategia, basada en el empobrecimiento de los asalariados, no ha servido, sin embargo, para impulsar el crecimiento, pero sí ha hecho que encontrar un empleo sea cada vez menos una garantía para salir de la exclusión o llevar una vida independiente, lo que ha incrementado el número de trabajadores pobres. La devaluación de los salarios inducida por la nueva regulación o desde los presupuestos públicos, ha hecho que muchos trabajadores, aun conservando su empleo, vieran recortarse su remuneración en términos nominales (empleados públicos y trabajadores menos cualificados). Los que fueron despedidos y han tenido la fortuna de emplearse de nuevo, han sufrido recortes aún mayores, debido a la fuerte rebaja de los salarios de entrada, a la localización del nuevo empleo en actividades que generan poco valor y pagan salarios más bajos, y al mayor uso de contrato a tiempo parcial por las empresas, inducido por su desregulación. En resumen, el incremento de la precariedad en el empleo y la devaluación salarial han hecho que cada vez sea más difícil llevar un salario decente a casa. Pero, las cosas no han quedado ahí, la importante subida, en paralelo, de los despidos ha hecho aumentar la intensidad del trabajo de manera casi generalizada, tanto de los que han conservado su empleo como de los nuevos contratados. Contra este adverso panorama, la negociación colectiva ha continuado siendo una garantía para el mantenimiento del poder de compra de los asalariados cubiertos, que han conseguido la aplicación de su convenio.

Para CCOO, la devaluación salarial es una estrategia sin futuro, pues provoca el empobrecimiento de los asalariados y sus familias, perjudicando intensamente a la demanda nacional. Por el contrario, aumentar el poder adquisitivo de los salarios es el ingrediente que falta para producir una recuperación intensa, sólida y compartida. La participación de los salarios en las mejoras de productividad o en los presupuestos (en el caso de los empleados públicos), incrementa la demanda y la inversión, activa el flujo circular de la renta y crea empleo. El Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017, suscrito recientemente, pone en práctica esta lógica. Por el contrario, las medidas introducidas por la reforma laboral para que desaparezcan convenios colectivos, no se apliquen o prevalezca el convenio de empresa sobre el de sector, frenan la continuación de este círculo virtuoso, al dificultar la participación de los trabajadores en la prosperidad de las empresas. Asimismo, ha de detener la fuerte devaluación salarial que se está produciendo en los empleos con menos cualificación, al tiempo que se aumenta su empleo. Con este

fin, CCOO propone subir el salario mínimo interprofesional a 800 euros mensuales en 2016, cumpliendo con la Carta Social Europea. Proponemos también, reorientar gran parte de las actuales bonificaciones, que no deben financiarse con cargo al presupuesto de la Seguridad Social, como ha ocurrido con la 'tarifa plana' y su sucesora.

Mejora de la protección social y de la lucha contra la pobreza. Por una Renta Mínima Garantizada

Los excesos de la austeridad y los cambios legislativos han provocado, además de un mayor hundimiento de la actividad económica y del empleo, un fuerte recorte de la protección social, precisamente cuando era más necesaria. La tasa de cobertura de la protección por desempleo ha estado cayendo desde el año 2010 y ya sólo alcanza al 55% de los inscritos en las oficinas de empleo. La causa no es sólo la larga duración de la crisis, sino también el recorte de la protección en 2012 y el aumento de la inestabilidad en el empleo. Por otro lado, los recortes presupuestarios han reducido el número de beneficiarios del Sistema para la Autonomía y Atención de las Personas Dependientes y congelado su desarrollo. En el sistema público de pensiones se han introducido, sin factor de equilibrio alguno, un nuevo método de revalorización que no garantiza su poder de compra y un factor de sostenibilidad que, simplemente, actúa sobre la reducción de prestaciones; su recaudación se ha visto afectada por la precarización del empleo, la devaluación salarial y la introducción de incentivos a la contratación con cargo a su presupuesto. El recorte de la protección social, junto con el aumento del paro y la larga duración de la crisis, han contribuido a un preocupante incremento de los índices de desigualdad y pobreza, no sólo de su riesgo sino de las personas afectadas por carencia material severa. España es el país de la Unión Europea donde la desigualdad es mayor entre ricos y pobres. Según la Encuesta de Población Activa del segundo trimestre de 2015, hay 757.000 hogares donde no entra ningún ingreso laboral (salario, prestación por desempleo o pensión), 17.000 más que hace un año.

CCOO plantea una reforma integral de la protección por desempleo, revisar el sistema de revalorización de las pensiones, aumentar los ingresos del sistema de pensiones para aliviar, a corto plazo, su déficit coyuntural y asegurar, a largo plazo, su sostenibilidad, y, junto a la UGT, proponemos introducir una Renta Mínima Garantizada, dentro del segmento no contributivo de la Seguridad Social, que estamos promoviendo a través de una Iniciativa Legislativa Popular. La reforma del desempleo pretende recuperar la tasa de cobertura y completarla con los compromisos pendientes de cumplimiento (sectores agrario y empleo doméstico), mejorar la calidad de la prestación contributiva y las condiciones de acceso a la jubilación desde el desempleo, y alargar la protección asistencial, a la vez que se amplía a los parados sin cargas familiares y bajo nivel de *empleabilidad*. Todo ello en el marco de unas políticas activas de empleo que potencien y permitan la reincorporación a la actividad laboral en el menor plazo posible. Asimismo, CCOO propone la creación de una renta mínima estatal para cubrir las lagunas en el sistema tradicional de protección social. Con ella se pretende garantizar una prestación

económica a todas las personas en disposición de trabajar, que carezcan de empleo y de ingresos suficientes, mientras dure la situación de necesidad.

La violencia contra las mujeres es la manifestación más brutal de la desigualdad entre hombres y mujeres y un grave atentado contra los derechos humanos. La insuficiencia e ineficacia de las políticas públicas para combatir su origen, garantizar la prevención y protección necesarias exigen medidas adicionales a las actuales.

Por un sistema fiscal (ingresos y gastos) justo, suficiente, transparente y eficiente

La suficiencia presupuestaria es una condición necesaria para impulsar la actividad económica, ampliar la protección a las personas más castigadas por la crisis, mantener la cohesión y bienestar que proporcionan la educación y sanidad, y promover el cambio hacia una economía de más valor añadido. En este sentido, el tamaño del sector público español está por debajo de la media comunitaria, cuando se compara el nivel de gasto público, lo que resta capacidad de intervención a la iniciativa pública. Y, sin embargo, hay margen para su ampliación, pues en España, incluso descontando el efecto del fraude, se pagan menos impuestos que en Europa en relación al nivel de renta. El sistema fiscal debe, además, garantizar la equidad en el reparto de las cargas tributarias y la sencillez de las figuras impositivas. Por el contrario, nuestro sistema es injusto (recayendo fundamentalmente sobre los trabajadores), poco transparente y con un elevado nivel de fraude fiscal, que las autoridades en lugar de combatir amnistían. Por último, el gasto público debe ser eficiente, satisfaciendo lo mejor posible las necesidades de los ciudadanos al menos coste posible.

CCOO propone recuperar, progresivamente, los niveles de gasto públicos previos a la crisis y mejorar los mecanismos de control de la eficacia del gasto público, en todos los niveles de la Administración. Para lograrlo necesitamos un sistema tributario que también, progresivamente, homologue la presión fiscal con Europa y que ponga los medios necesarios para la persecución del fraude fiscal. Desde CCOO apostamos por un sistema tributario justo en el reparto de las cargas, con impuestos sencillos, donde se eliminen reducciones y deducciones, aproximando los tipos efectivos a los nominales. Queremos un IRPF, donde aumente la aportación de las rentas del capital, que las grandes empresas -incluidos los bancos- paguen impuestos, incluso aunque acumulen créditos fiscales, y un IVA reducido para todos los consumos y suministros básicos de un hogar.

Libertades públicas y derecho de huelga

La aprobación de la Ley de Seguridad Ciudadana y la utilización sesgada del Código Penal, está constituyendo un obstáculo al ejercicio de derechos fundamentales que debe ser subsanada rápidamente. La profunda revisión de la primera, en sus extremos lesivos para los derechos fundamentales, y la derogación del art. 315 del Código Penal, son una necesidad urgente.

**TEXTO COMPLETO DE LAS PROPUESTAS
CCOO ANTE LAS ELECCIONES GENERALES 2015**

1. Lucha contra el paro y reversión de la reforma laboral

1.1. Una nueva política económica

La economía y la sociedad españolas, a pesar de la incipiente mejora, atraviesan una profunda crisis. La tasa de paro es muy alta y duplica a la de la Eurozona. La devaluación salarial y el deterioro de las condiciones de trabajo no se detienen, como consecuencia de la larga crisis, de las políticas presupuestarias equivocadas, de una reforma del mercado de trabajo que ha generado más paro e inestabilidad en el empleo, y del exceso de actividades de poco valor añadido. Como resultado, los índices de desigualdad y pobreza han crecido de manera alarmante y, a pesar de la denuncia constante de CCOO, esto no parece haber preocupado al Gobierno. El excesivo endeudamiento, el recorte del crédito y su mayor coste para las familias y PYMES españolas, continúan siendo uno de los principales lastres para el despegue económico. Tras el recorte de los servicios públicos en 2012 y 2013, el Ejecutivo ha optado por congelar el gasto público y bajar de manera indiscriminada los impuestos, lo que beneficia a unos pocos e impide desarrollar las políticas públicas necesarias para impulsar al máximo la actividad y la creación de empleo de calidad.

La situación en la que se encuentra la economía española es resultado de las políticas económicas promovidas por las autoridades españolas y europeas, durante las etapas de crecimiento y crisis. La política monetaria del Banco Central Europeo ha sido claramente insuficiente para afrontar la crisis de deuda, aumentando el coste de la financiación en los presupuestos públicos de los países en peor situación. Los rescates condicionados a recortes presupuestarios y reformas estructurales, se ha revelado como una estrategia con efectos depresores en el corto plazo, que han impuesto un sufrimiento innecesario en la población y que, lejos de solucionar los problemas, los han exacerbado. Se precisa un cambio de política económica, que resitúe las prioridades en aumentar la inversión productiva pública y privada, con el fin de elevar al máximo la actividad para reducir el paro, al tiempo que se promueve la ampliación del tejido empresarial y el cambio hacia un modelo de crecimiento sostenible y de más valor añadido. Entre las nuevas prioridades debe estar, asimismo, el reparto del crecimiento a través de la negociación colectiva y los presupuestos públicos, para que éste alcance a todas las personas y, en especial, a los más vulnerables.

Las sucesivas medidas de desregulación laboral y de la prestación de servicios de interés general para los y las ciudadanas, provocan el incremento del fraude fiscal, laboral y a la Seguridad Social, así como la aparición de actividades que bajo la economía colaborativa, asociativa buscan salirse fuera del marco regulador de derechos laborales, fiscales, medioambientales y de seguridad, que es necesario regular para evitar empleo y economía sumergida, actividades inseguras para la salud humana...

Propuesta

CCOO defiende la puesta en marcha de una **nueva política económica** para España y Europa, que se reorienta de la austeridad al crecimiento sostenible, la creación de empleo de calidad y la recuperación del Estado de Bienestar. Con este fin, habrá que aumentar la inversión y la productividad, mejorando la educación y la formación continua, y disponer de un sector público fuerte y eficiente, que desarrolle una política industrial y sectorial activas, orientadas a mejorar el aparato productivo, las

exportaciones y la promoción del cambio de modelo de crecimiento hacia otro más sostenible e inclusivo.

Se deben establecer y reforzar las políticas de lucha contra la economía sumergida, el fraude fiscal y laboral y la pérdida de derechos laborales y ciudadanos que provocan estas huidas del marco normativo y regulador de los mercados.

1.2. Derechos de los trabajadores y trabajadoras

Proponemos una reforma constitucional que refuerce y reconozca el derecho al trabajo como elemento esencial de la condición de ciudadanía, así como elevar el rango de los derechos laborales y sociales.

En tanto se producen los consensos necesarios para una reforma constitucional, proponemos la aprobación de una Carta de Derechos de las trabajadoras y trabajadores, que reforzaría e informaría la norma que fija la regulación de las relaciones de trabajo, en primer término el Estatuto de los Trabajadores.

Esta Carta de Derechos puede articularse a través de una ley orgánica y en consecuencia reforzar los derechos fundamentales en el marco de la relación de trabajo, en tanto se produce su incorporación a la norma constitucional, pudiendo permanecer en vigor después pues la Carta permite un enunciado declarativo más amplio.

La Carta de Derechos no sólo enmarca y condiciona la legislación laboral sino que directamente proporciona elementos para la interpretación y aplicación de la misma.

A continuación se presentan once ejes básicos que debería tener esta Carta.

I.- El derecho al trabajo como condición de ciudadanía en el Estado Español ampliable a los residentes en España. Acceso a servicios públicos de empleo, a recibir orientación y seguimiento de las demandas y ofertas de empleo. Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres en el acceso al trabajo, también respecto de los colectivos desfavorecidos. Trabajar en condiciones de trabajo dignas, determinadas por la norma estatal y los convenios colectivos, con un salario suficiente, conciliando la vida laboral, familiar y social.

II.- Derecho en el ámbito laboral a la no discriminación directa o indirectamente por razón del sexo, edad, discapacidad, origen, estado civil, condición social, religión o convicciones, ideas políticas, orientación o condición sexual, adhesión o no a sindicatos y a lo pactado en convenio colectivo, participación en huelga, haber efectuado reclamaciones en la empresa, administrativas o judiciales para hacer cumplir sus derechos laborales o cualquier otra circunstancia cultural o social.

III.- El derecho a la ocupación efectiva, cuya extinción requiera justa causa, un procedimiento formal establecido por ley o convenio colectivo y sometido a control judicial, con indemnizaciones proporcionadas y razonables y protección suficiente ante el desempleo

IV.- El derecho a la salud y seguridad en el trabajo, garantizado por el empleador y quien ostente el poder de dirección, con intervención de los poderes públicos en materia de prevención, control y sanción. La Seguridad Social mantendrá prestaciones suficientes, vinculadas al salario real percibido en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional. Los trabajadores y sus representantes podrán paralizar el trabajo en caso de riesgo grave e inminente.

V.- Derecho tanto a nivel individual como colectivo a la libre sindicación y a la acción sindical en los lugares de trabajo o fuera de ellos. Derecho de huelga, de información y extensión de la huelga. Derecho a la negociación colectiva a través de los sindicatos sin reserva de materia alguna. Derecho de reunión y asamblea en los lugares de trabajo y fuera de ellos. Derecho de información, consulta y participación en la empresa sobre las decisiones del empresario que tengan relevancia colectiva sobre el empleo, la organización del trabajo y la empresa o las condiciones sustanciales del contrato de trabajo. Derecho a la participación en la gestión y en el gobierno de la empresa a través de las fórmulas que se establezcan legal o convencionalmente.

Pleno reconocimiento del derecho a la negociación colectiva y al desarrollo de los sindicatos en las administraciones públicas, lo que es un evidente impulso a la democratización de las instituciones y sus relaciones con la ciudadanía.

VI.- En el marco de la relación laboral los derechos al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, con limitación del poder de dirección empresarial para ello. A la protección de datos personales y a la intimidad sobre comunicaciones y datos en cuentas privadas en la red y en páginas personales.

VII.- A la libertad de expresión, opinión, religiosa, de información, en el marco de la relación laboral. Al uso razonable, colectivo y sindical de los medios informáticos de la empresa y sus canales de comunicación con el personal a su servicio. A transmitir información sobre temas laborales y sindicales como derecho colectivo y sindical no controlado.

VIII.- Derecho a un salario digno y suficiente, determinado por convenio colectivo o por el mínimo determinado legalmente, sin diferencias salariales por razón de género, edad, modalidad contractual o de otra condición ante trabajos de igual valor. A la garantía del Estado del salario ante situaciones de crisis o incumplimiento empresarial de la obligación salarial.

IX.- Derecho a un tiempo de trabajo pactado contractual o colectivamente y a una jornada máxima de trabajo anual.

X.- Derecho de las trabajadoras y trabajadores a la formación, al estudio, y a un adecuado y participado desarrollo profesional.

XI.- Derecho a un trato digno y considerado en la relación de trabajo, como corresponde a la dignidad de las personas, sin tratos infamantes, vejatorios y despreciativos por parte de otros trabajadores o de la dirección de la empresa. Previniendo y, en su caso, sancionando el acoso laboral (moral y/o sexual)

1.3. Estabilidad y calidad del empleo

La persistencia de una elevada precariedad del empleo constituye uno de los rasgos más característicos del mercado de trabajo en España, agravado tras cinco años de aplicación de las políticas de austeridad y reformas estructurales. Ello se refleja en indicadores como el nivel de empleo asalariado temporal (23,6% en el primer trimestre de 2015) y de empleo a tiempo parcial (16,25%). Se trata de un fenómeno que afecta con mayor intensidad a las mujeres y a determinados colectivos —como jóvenes, o personas de menor cualificación, contribuyendo así a profundizar la segmentación laboral y social. Las causas de la precariedad laboral no se encuentran del lado de la oferta de la fuerza de trabajo sino de la demanda, más concretamente en la combinación de diversos factores relacionados entre sí: los desequilibrios estructurales del modelo productivo; las sucesivas reformas jurídicas orientadas a una progresiva flexibilización de las instituciones laborales; unas políticas de gestión empresarial mayoritariamente basadas en la competencia vía reducción de costes y precios, que se complementan y refuerzan con el significativo uso fraudulento de las posibilidades legales de contratación temporal y de la flexibilidad interna; y factores relacionados con la reproducción social. Se trata en consecuencia de un fenómeno complejo, cuya solución no puede abordarse mediante fórmulas simplistas como el contrato único, cuya implantación sólo daría lugar a una eliminación “nominal” y no real de la segmentación.

Lejos de generar empleo, la extensión de la precariedad laboral conduce sistemáticamente a una reducción en la calidad de los trabajos y representa un camino abonado hacia la exclusión social, además de una vía para la continuidad de un modelo económico de baja calidad. El fomento de la calidad del empleo debe situarse por tanto como un objetivo prioritario, ligado al impulso de una transición justa a un modelo productivo más sostenible. Ello requiere, sin embargo, de una estrategia de largo recorrido, cuyo desarrollo debe combinarse con medidas urgentes para la recomposición de la relación de empleo estándar y de los equilibrios de fuerzas entre capital y trabajo, a partir del respeto estricto a los marcos normativos internacionales relativos a de los principios del trabajo decente y estabilidad en el empleo.

Propuestas

Medidas para reducir la temporalidad contractual. La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo, mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional, y atender a causas justificadas. A fin de atajar el elevado nivel de temporalidad laboral, se plantea: (a) una regulación de la contratación laboral que garantice la estabilidad en el empleo y la excepcionalidad causal de la contratación temporal; (b) reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos; (c) declaración de nulidad de las extinciones de los contratos temporales celebrados en fraude de ley; (d) establecer consecuencias jurídicas efectivas que garanticen la limitación del encadenamiento subjetivo de contratos, sobre la misma persona trabajadora. Y, simultáneamente, prohibir el encadenamiento contractual objetivo, respecto un mismo puesto de trabajo; (f) eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores por ser un contrato temporal encubierto, contrario a la naturaleza del periodo de prueba, precarizador e incompatible con los compromisos internacionales asumidos por el Estado español; y (e) desincentivar realmente el recurso a la contratación temporal mediante el incremento significativo de la cotización a la Seguridad Social, de forma coherente con los efectos que sobre la protección social tiene la inestabilidad laboral

Reordenación del régimen jurídico del despido. Se plantean estos elementos: (A) Las causas que fundamenten la decisión extintiva deben tener la entidad y alcance suficientes para hacer aceptables las graves consecuencias que se derivan de cualquier despido. La regulación actual debe modificarse en ese sentido intensificando las exigencias materiales en relación a las causas; particularmente, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción deben revestir trascendencia cualificada y conectarse convenientemente con las decisiones extintivas. (B) El derecho a una protección real y efectiva ante los despidos ilegales o sin justa causa requiere incrementar las indemnizaciones actuales por la pérdida del puesto de trabajo para que resulten adecuadas y suficientes a su finalidad y recuperar los salarios de tramitación en todos los casos. (C) Con esta misma finalidad deben ampliarse los supuestos en los que la ilegalidad del despido debe llevar aparejada su nulidad y la readmisión del trabajador y, en todo caso, extender esta protección a situaciones o colectivos que actualmente no la tienen de forma automática; por ejemplo, personas discapacitadas, situaciones de baja por incapacidad temporal, candidatos en procesos de elecciones sindicales, incumplimiento de acuerdos en materia de mantenimiento del empleo... Igualmente, en los despidos improcedentes debe ser el trabajador el que ostente el derecho de opción entre la readmisión o la extinción del contrato con abono de la indemnización. (D) Los requisitos formales de la regulación de los despidos individuales y colectivos deben garantizar la seguridad jurídica para los trabajadores. Al mismo tiempo, debe asegurarse la participación activa y eficaz de los representantes de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones empresariales en materia de despido. Paralelamente, en aquellas empresas que carezcan de representación de los trabajadores, debe reconocerse dicha representación a las organizaciones sindicales más representativas y representativas, para negociar en todos los procesos de flexibilidad interna y externa. Finalmente, debe revertirse la regulación del despido en las administraciones públicas, aprobada en la legislatura que finaliza (E) Asimismo, se plantea actuar reforzando las consecuencias jurídicas y económicas del incumplimiento de los requisitos formales o de procedimiento y del derecho de participación, con la consecuencia de la declaración de nulidad de los procesos extintivos. (F) Las consecuencias sociales y económicas de los despidos colectivos justifican la necesidad de una reformulación de la participación de la Autoridad Laboral en dichas decisiones empresariales.

Flexibilidad interna negociada. Las últimas reformas laborales han favorecido una clara ampliación de las facultades unilaterales de la empresa sobre aspectos básicos de las condiciones de trabajo, sin que ello haya evitado la pérdida de puestos de trabajo. Ante dicha situación, se plantea (a) garantizar la negociación permanente entre empresa y representación de los trabajadores en la aplicación de la flexibilidad interna, así como elevar las cotas de participación sindical en las empresas asegurando que, en aquellas que carecen de representación legal, la negociación se realice con las organizaciones sindicales más representativas y las representativas en el sector; (b) reforzar y dotar de seguridad jurídica a las causas justificativas de las medidas sobre traslados geográficos, modificaciones de las condiciones de trabajo y suspensión del contrato de trabajo amparados en procesos de despido colectivo, y exigir el acuerdo con la representación de los trabajadores para las modificaciones de carácter colectivo; (c) eliminar la capacidad de las empresas, en defecto de

pacto, de distribuir de manera irregular a lo largo del año el diez por ciento de la jornada de trabajo; y (d) en los supuestos de polivalencia en la movilidad funcional, la retribución se realizará en virtud de las funciones de mayor grado o valor.

Revisar las bonificaciones a la contratación. Actualmente existe un sistema de bonificaciones/subvenciones a la contratación generalizada, que hacen que no sean eficaces y que no se priorice la contratación de aquellas personas con mayores dificultades para su inserción. Ante ello se propone: (a) eliminar las tarifas planas. No reducir cotizaciones sociales; y (b) eliminar todas las bonificaciones/subvenciones a la contratación temporal, excepto las dirigidas a la contratación de colectivos más vulnerables (personas con discapacidad; personas de 45 y más años con niveles bajos de cualificación, mujeres en sectores con sub-representación,...), y ligadas al establecimiento de un itinerario de inserción laboral.

Contrato a tiempo parcial y fijos discontinuos. La actual regulación del contrato a tiempo parcial le ha convertido en un instrumento potente de la flexibilidad interna desregularizada, convirtiéndole en un contrato “de llamada”, que afecta en gran medida a las trabajadoras, y está provocando una enorme precarización laboral. Esta situación exige modificar el régimen del contrato a tiempo parcial en su integridad, de forma que se garantice una retribución suficiente y una seguridad en la organización del tiempo de trabajo para las personas empleadas.

Necesidad de aclarar la regulación que se establece en el Estatuto de los Trabajadores de esta figura contractual, para aclarar las dudas existentes en la redacción de los Arts. 12.3 y 15.8 de dicho texto (contrato indefinido a tiempo parcial, contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos para trabajos que se repiten en fechas ciertas y contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos que no se repiten en fechas ciertas) y, con ello, aclarar las prestaciones sociales y el régimen jurídico de cada uno de dichos contratos.

Medidas:

1.-Establecimiento, para los fijos discontinuos de periodo de temporada incierta, un mínimo de jornadas de trabajo anuales obligatorio y, en caso de no cumplirse, el trabajador tendrá derecho a que se rescinda el contrato por causas objetivas.

2.-Establecimiento de una “reposición del derecho” a los trabajadores y trabajadoras con contrato fijo discontinuo que hubieran agotado la prestación contributiva, por un periodo igual al último agotado.

3.-Eliminación de las restricciones para el acceso a las diferentes modalidades de subsidio de desempleo a los fijos discontinuos puesto que la legislación actual restringe este subsidio al número de meses cotizados en el año anterior a la solicitud.

4.-Subsidio mayores 55 años fijos discontinuos: eliminar la cláusula que impide el acceso a este subsidio. Sería compatible con la actividad de fijo discontinuo y sólo se podría disponer en los períodos en que el trabajador o trabajadora no tuviera derecho a ninguna otra prestación contributiva o subsidio.

Contratos formativos. Se plantea la revisión de la regulación de este tipo de contratos, a fin de garantizar la finalidad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, que no es otro que la adquisición de los conocimientos tanto teóricos como prácticos necesarios para el desempeño de una determinada profesión. Asimismo, se propone eliminar la posibilidad de encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, ya que favorece el uso abusivo de esta modalidad.

Finalmente, se plantea mejorar las condiciones de los contratos suscritos con los alumnos trabajadores en los programas de Escuelas Taller, Casas de oficio, Talleres de Empleo, en los programas de formación dual y programas de garantía juvenil.

Garantía Juvenil revisar y rehacer el programa para convertirlo en un instrumento útil como puerta de entrada al mercado laboral con garantías de calidad.

Descentralización productiva. El fenómeno de la descentralización productiva ha conllevado una merma de las condiciones laborales de los trabajadores de las contrata y subcontratas, que actualmente y con la proliferación de las empresas multi-servicios, dicha merma ha derivado en una degradación. Para paliar dicha situación es necesario: (a) garantizar seguridad jurídica respecto, entre otros aspectos a la figura del empresario principal, contratista y subcontratista, concepto de la propia actividad; (b) ampliar la responsabilidad solidaria del empresario principal no sólo frente a las deudas salariales, sino también respecto a cualquier derecho laboral del trabajador ya pertenezca a la empresa principal o a la contratada o subcontratada mientras este ejecutando la contrata o subcontrata; (c) para evitar el supuesto de cesión ilegal de trabajadores, especialmente cuando intervienen empresas multi-servicios, el objeto de la obra o servicio contratado entre las empresas no puede tener como elemento esencial, la aportación de mano de obra y debe tener autonomía y sustantividad propia; y (d) garantizar a los trabajadores de una empresa multi-servicios el convenio colectivo aplicable a la empresa principal cuando la contrata o subcontrata sea de la propia actividad, y el convenio colectivo del sector de la actividad cuando la contrata o subcontrata sea de actividades accesorias.

FOGASA. Debe garantizarse el carácter y la gestión pública del FOGASA, así como el cobro de las prestaciones en un periodo máximo de 90 días y el incremento de su importe.

Mejorar el funcionamiento de los Servicios Públicos de Empleo (SPE). Se propone: (a) incrementar la inversión pública en los SPE, para dotar a las oficinas de empleo de los recursos necesarios tanto de personal como de las herramientas adecuadas, para facilitar y garantizar la eficacia de los servicios que desarrollen y el de las entidades colaboradoras y mejorar la coordinación entre ambos; y (b) potenciar los SPE, de forma que no se produzca la sustitución de la iniciativa pública por la iniciativa privada en el ámbito de la orientación, intermediación y colocación. c) Diseño e implementación de verdaderas políticas activas de empleo, adecuadas a nuestro tejido productivo y a la necesidad de actuar sobre el mismo, por parte del SPE.

Trabajadores autónomos y autónomos económicamente dependientes

La aprobación en 2006 del Estatuto del Trabajo Autónomo introdujo elementos de regulación y protección y definición de derechos del trabajo autónomo, sin embargo, 9 años más tarde, aquellas medidas se han aplicado de forma insuficiente y no han servido para abordar las consecuencias de la crisis también sobre este colectivo o evitar el uso indebido de esta figura para encubrir, en muchas ocasiones, relaciones laborales.

En ese marco, las líneas de actuación más claras en esta materia, pasan por las siguientes:

1. Tributación y cotizaciones a la Seguridad Social según ingresos reales. Desaparición del sistema de módulos. Refuerzo con ello de los sistemas de protección social de los trabajadores y trabajadora autónomos.
2. Reforma de la Prestación por cese involuntario de actividad: Gestión pública a cargo del Servicio Público de Empleo. Carácter obligatorio de la prestación. Modificar los requisitos para facilitar el acceso a la prestación.
3. Redefinir la laboralidad en los supuestos de dependencia económica, productiva y organizativa, aunque se empleen medios propios
4. Supresión del carácter constitutivo del contrato escrito para tener la condición de TRADE. La información fiscal puede probar la existencia de un TRADE. Mantener el requisito de no tener a su cargo trabajadores por cuenta ajena.
5. Reforzar y garantizar los derechos colectivos de los TRADE. La actual definición de los acuerdos de interés profesional ha de ser revisada para evitar comportamientos estratégicos de selección de contrapartes por parte de las empresas y el fuerte desequilibrio en la relación entre las partes. Reforzar su vínculo con la negociación colectiva es una vía a desarrollar.
6. Desarrollar instrumentos que permitan que las personas que desarrollan trabajo autónomo lo hagan con niveles de protección, en materia de prevención de riesgos laborales, comparables a los del resto de los trabajadores.

1.4. Recuperación y mejora del poder de compra de los salarios

Durante los años de crisis económica, se ha producido una progresiva disminución de los salarios reales y de los salarios pactados en negociación colectiva, sobre todo a raíz de la reforma laboral de 2012 que impuso cambios profundos en el marco legal de la negociación colectiva y puso en manos de las empresas diversos instrumentos para favorecer la devaluación salarial y la reducción de costes laborales.

El incremento, a raíz de la reforma, de la rotación en el empleo, de la contratación a tiempo parcial y del denominado "contrato de emprendedores"; el aumento de prácticas fraudulentas e ilegales por parte de empresas que incumplen la legislación y los convenios colectivos, y la insuficiente respuesta de la Administración frente a dichas actuaciones, son factores con incidencia directa en la devaluación salarial, en el aumento de las desigualdades salariales y de la brecha de género, y en la aparición del nuevo fenómeno de "la pobreza de trabajadores con empleo". Las Administraciones Públicas están también entre los principales responsables de la devaluación salarial, por los despidos producidos en casi todos los ámbitos del empleo público y por los recortes salariales impuestos por vía legislativa, así como por recortes aplicados en las concesiones administrativas, convenios, encomiendas de gestión, licitaciones,... lo que se ha traducido en despidos, impagos de salarios y modificación de la retribución y de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios de aplicación en estas empresas privadas.

En 2014 CCOO y UGT presentaron ante la OIT una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT por el incumplimiento del Gobierno de España del Convenio internacional 131 sobre fijación de salarios mínimos, reclamación que el Consejo de Administración de la OIT consideró que era admisible y designó para su examen a un Comité tripartito. En el presente ejercicio 2015, el Gobierno de España

ha vuelto a fijar de forma unilateral el salario mínimo interprofesional, ignorando nuevamente el principio fundamental de consulta y participación de los interlocutores sociales. La cuantía del SMI en España no garantiza las condiciones mínimas de subsistencia de los trabajadores y sus familias. El SMI tanto en 2013 como en 2014 se mantuvo congelado en 9.034 euros brutos anuales. El mínimo incremento producido en 2015, de un 0,5% sobre el valor de 2014, no cambia en nada esta situación.

El SMI en España se encuentra muy por debajo de lo que marcan los objetivos de la Carta Social Europea (60% del salario medio) y muy por debajo del promedio de los principales países de la Unión Europea.

La brecha salarial de género es reflejo de la desigualdad y discriminación laboral que sigue afectando a la mayoría de las mujeres. La principal medida de desigualdad salarial que lastra el salario medio de las mujeres es el trabajo a tiempo parcial, un tipo de jornada claramente feminizada (el 80% son mujeres) y que tiene mucho peso en el empleo femenino mientras que es muy poco relevante entre los hombres. Cerca de la mitad de la brecha salarial anual entre hombres y mujeres se explica por la desigual jornada laboral que soportan (recordemos que el tiempo parcial es una jornada laboral no deseada e impuesta ante la amenaza del desempleo). El otro factor muy relevante para explicar la brecha salarial en la nómina lo constituyen los complementos salariales, que representan una parte menor de la retribución, en comparación con el salario base, pero que sin embargo explica la mitad de la brecha salarial entre hombres y mujeres. La crisis no ha frenado la incorporación de mujeres a la actividad laboral, de hecho ha crecido mejorando su participación en el mercado de trabajo, pero este avance no ha ido acompañado de una mejora de las condiciones laborales ni una reducción de la brecha que las separa de los hombres.

Propuestas

El SMI para 2016 debe situarse en los 800 euros mensuales para cumplir con el objetivo establecido en la Carta Social Europea. Cualquier cantidad por debajo de esta debe incluir un compromiso legislativo de un aumento progresivo y suficiente, durante la próxima legislatura, y garantizando una cláusula de actualización anual frente a posibles pérdidas de poder adquisitivo o por la mejora del salario medio general. La lucha contra la pobreza hay que iniciarla con un aumento significativo del SMI.

Los salarios base establecidos en los convenios colectivos sectoriales, no podrá ser objeto de minoración por convenios colectivos de ámbito inferior, por lo que deberá abordarse una reforma legislativa del Art. 84.2 del ET que revierta la prioridad aplicativa otorgada al convenio de empresa en esta y otras materias.

Los acuerdos de inaplicación del convenio, deberán ser objeto de registro, control de legalidad y publicación en boletín oficial, para evitar que la falta de control de legalidad y de conocimiento público de los términos del acuerdo, impidan detectar incumplimientos de los requisitos legales establecidos, y que sean utilizados como instrumentos de devaluación salarial injustificada y competencia desleal, por lo que deberá ser reformada la actual regulación del Art. 82.3 del ET.

Los objetivos del nuevo AENC 2015-2017 frente a la devaluación salarial, con sus propuestas a favor del empleo estable y de calidad, incrementos salariales que garanticen el poder adquisitivo y que mejoren los salarios allí donde las condiciones sectoriales o de empresa lo permitan, además de vincular a las organizaciones

sindicales y empresariales firmantes del Acuerdo, debe ser apoyado por las instituciones públicas, en particular por el Gobierno de la Nación.

Recuperación del poder de compra de los empleados públicos, con la devolución total de la paga extra de forma inmediata; compensación paulatina de la pérdida de poder adquisitivo producida en los años de congelación salarial y 5% recortado, y compromiso de aplicar en las AAPP los criterios del III AENC en materia salarial y de estabilidad en el empleo. Revisión de los criterios y procedimientos aplicados por el sector público en la concesión de complementos y parte variable del salario para evitar que puedan producirse efectos discriminatorios.

Recuperación de los derechos de jornada, formación, promoción profesional, ofertas de empleo público, derechos sindicales y de representación, reponiendo el pleno ejercicio de presencia en mesas y organismos institucionales de representación.

Disminuir la brecha salarial entre hombres y mujeres, priorizando la contratación indefinida a tiempo completo de mujeres o la conversión a contrato indefinido a tiempo completo de las que tienen contrato a tiempo parcial y estableciendo incrementos adicionales para compensar las desigualdades producidas por prácticas discriminatorias.

Aumento de la actividad inspectora y endurecimiento de las sanciones por el incumplimiento en la obligación de adoptar medidas de igualdad o de negociación e implementación del Plan de Igualdad así como por prácticas empresariales discriminatorias en la contratación, el encuadramiento profesional, la promoción, la retribución, la extinción de contratos, vulneración de derechos de maternidad y por acoso sexual o por razón de género.

Implementación, en enero de 2016, de la ampliación del permiso de paternidad a cuatro semanas, prevista para 2011 en la Ley de Igualdad y suspendida sucesivamente por los Gobiernos del PSOE y PP. Compromiso legislativo de ampliación progresiva del permiso de paternidad durante la próxima legislatura, permiso de carácter individual y no transferible.

1.5. Fortalecimiento de la negociación colectiva

Las reformas laborales puestas en marcha entre 2012 y 2014 han tenido un grave impacto en la negociación colectiva, elemento nuclear de la vertiente colectiva del derecho de libertad sindical y contrapeso al poder unilateral del empresario frente al trabajador individualmente considerado. Han transformado la razón de ser del Derecho Laboral, reequilibrar con el poder sindical la situación de desventaja en que se encuentra el trabajador frente al empresario. La inaplicación de los convenios colectivos, la preferencia aplicativa del de empresa sobre el de sector y la pérdida de la ultra actividad tenían y tienen como objetivo básico debilitar el poder de los sindicatos e individualizar las relaciones laborales.

Así, desde la entrada en vigor del RDL 3/2012, se han triplicado el número de nuevos convenios de empresa, la mayoría de ellos en pymes y microempresas; se han producido más de 6.000 descuelgues de convenios colectivos y han decaído por finalización efectiva del periodo de ultra actividad importantes convenios sectoriales. Asimismo, proliferan las empresas multi-servicios que utilizan el nuevo marco normativo para debilitar la negociación colectiva y devaluar las condiciones de

empleo. El daño y la afectación a la negociación colectiva, en concreto al convenio colectivo, podría haber sido mayor sin la interpretación, bajo la óptica constitucional, realizada por la Jurisdicción Social en relación con la reforma del capítulo III del ET.

Es preciso también recuperar y reponer los ámbitos de negociación colectiva real en el ámbito de las administraciones y empresas públicas.

Es necesario un nuevo marco regulador de la negociación colectiva que recupere y garantice el poder colectivo de los trabajadores a través de sus representantes, los sindicatos, frente al poder unilateral de los empresarios, que fortalezca el derecho a la negociación colectiva en general y en particular la fuerza vinculante de los convenios colectivos, para ello planteamos, entre otras medidas necesarias, las siguientes,

Propuestas

Garantizar la capacidad real de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de Comunidad Autónoma, para establecer, mediante acuerdos interprofesionales, convenios o acuerdos colectivos sectoriales de ámbito estatal o autonómico, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia y complementariedad entre convenios de distinto ámbito, incluidos los convenios de empresa.

Garantizar de forma real y efectiva la fuerza vinculante de los convenios colectivos. La inaplicación de determinadas condiciones de un convenio colectivo debe estar prevista en el propio convenio o mediante acuerdos interprofesionales en dicha materia. El Convenio o el Acuerdo interprofesional debe establecer cuáles son las condiciones que por su mayor afectación a la flexibilidad interna podrían ser inaplicadas; las causas justificativas; el periodo de inaplicación y su recuperación, la exigencia de acuerdo de la representación de los trabajadores, en su defecto de la Comisión paritaria; la documentación a entregar; el contenido del acuerdo, la intervención en su caso, de los Sistemas Autónomos de Solución de Conflictos.

Los convenios de empresa deben desempeñar un papel de complementariedad con los convenios de sector, a los que les corresponde regular condiciones de homogeneidad sectorial. El convenio de empresa no puede tener preferencia aplicativa sobre los del sector, ni puede actuar como instrumento para romper a la baja las condiciones sectoriales, al contrario tiene que articularse con el sectorial para que de acuerdo con las reglas de complementariedad y concurrencia establecidas por éste, adapte a la empresa, entre otras materias, la regulación de la jornada, funciones y salarios. Y ello sin perjuicio de otras alternativas complementarias a los convenios de empresa, como son los acuerdos o pactos de empresa suscritos por las organizaciones sindicales más representativas y representativas, y en su caso por las representaciones unitarias en la empresa.

Los convenios colectivos, fruto de la negociación desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios y fuente de los derechos y obligaciones, es el instrumento básico reconocido constitucionalmente de regulación de las relaciones de trabajo, por lo que no puede perder su vigencia sino es sustituido por otro o por laudo arbitral libremente acordado en el propio convenio o a través de los Sistemas Autónomos de Solución. Ello no obstante el establecimiento de una

regulación a través de acuerdos intersectoriales, o en su defecto legal, que dote de elementos dinámicos a la renovación de los convenios colectivos.

La legitimación en representación de los trabajadores para la negociación colectiva, en todo caso, ya se trata de convenios colectivos o acuerdos, debe residir en las organizaciones sindicales más representativas y, en su caso, en las representativas, correspondiéndoles delegar, si así lo consideran, en las secciones sindicales o en las representaciones unitarias, reservándose en ausencia de dicha representación.

La desigualdad laboral entre trabajadoras y trabajadores se ha incrementado durante los años de la crisis. Se está muy lejos de conseguir el objetivo de la Ley de igualdad aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para paliar dicha situación es necesario establecer la obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, y en las de menos, medidas de igualdad, siempre con la debida complementariedad con el convenio colectivo de aplicación y con el objetivo prioritario de actuar sobre la brecha salarial.

Para una mejor administración de los convenios colectivos y solución de los conflictos en el ámbito sectorial y de empresa, es necesario fortalecer y ampliar las funciones de las Comisiones Paritarias, dotándoles de medios y procedimientos que den garantías y eficacia a sus resoluciones.

El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de los conflictos laborales como medio más eficaz, inmediato por el protagonismo de los que intervienen y rápido en dar respuesta a los conflictos laborales, exige que los poderes públicos den el máximo apoyo a estos medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional y financiero adecuado para ello, y a tal efecto debieran garantizar con las reformas legales que procedan, su carácter estrictamente bilateral, sin intervención alguna de las Administraciones, pese al carácter público de su financiación.

Es necesario adoptar las reformas necesarias para garantizar información real sobre la situación de la negociación colectiva, y que recuperen las funciones que les son propias a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, excluyendo otras que deben residir exclusivamente en el ámbito de sus protagonistas, las organizaciones sindicales y empresariales, y en los términos y condiciones establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos de solución autónoma de conflictos colectivos, como es la inaplicación de los convenios colectivos.

Asimismo, es preciso poner en marcha un sistema integrado de información a los negociadores, con los datos que sobre el ámbito de negociación colectiva correspondiente, están en poder de las distintas administraciones públicas (Hacienda, Seguridad Social, Servicio Público de Empleo,...) para facilitar un conocimiento común de la situación real del ámbito de negociación correspondiente.

Se debe potenciar y garantizar la fuerza vinculante de la negociación colectiva en el sector público y en todas las administraciones, de cualquier tipo y naturaleza, que lo componen.

Se debe configurar los grupos de empresa, incluidos los de carácter transnacional, como ámbito en el que se ejercen los derechos colectivos de representación sindical, y la plena efectividad de los derechos de información, consulta y participación.

Se debe atajar la utilización de las empresas multi-servicios que pretenden alterar las condiciones laborales y salariales, debilitar la negociación colectiva y alterar incluso las reglas de competencia.

1.6. Formación para el empleo

La crisis y el incremento del desempleo ha sido el contexto adecuado para introducir, en el ámbito de la formación, reformas y programas que sitúan a la empresa como lugar de aprendizaje y el empleo a cualquier precio por encima de otras consideraciones. El efecto de este principio se refleja en la devaluación del derecho a la formación en su dimensión de desarrollo personal y profesional y en las fórmulas de diálogo que lo han venido sustentando. De entre los distintos aspectos que afectan a la formación destacan:

- La ruptura, por parte del Gobierno, con el modelo de formación profesional para el empleo desarrollado desde los años 90, basado en el diálogo social y la negociación colectiva, sin resolver ninguno de los principales problemas detectados (falta de estabilidad de la oferta, calidad en la formación bonificada, prospección de necesidades y diversificación de la oferta, evaluación...).
- Una regulación de la formación dual que no es tal, al incluir bajo este término la formación del contrato de aprendizaje y los programas específicos del sistema educativo. Se han incrementado los contratos de formación, pero no se sabe en qué y cómo se están formando los jóvenes contratados.
- la *proliferación* de regulaciones que observan la realización de prácticas, dirigidas a personas en formación o desempleo, con el doble argumento de mejorar la formación que se da en centros y universidades y facilitar la inserción laboral.
- La ausencia de una red de centros públicos de formación profesional que, con participación de las organizaciones sindicales y empresariales, responda y se adapte a las necesidades de mano de obra cualificada de nuestro sector productivo.

Con carácter general señalar también la inercia en el desencuentro entre las administraciones educativa y laboral en el desarrollo de los instrumentos del Sistema Nacional de Cualificaciones, que ha hecho imposible, una vez más, abordar prioridades comunes.

Propuestas en la formación para el empleo

- 1.- Recuperar la negociación y el diálogo social para un nuevo acuerdo de formación profesional para el empleo, sobre la base de la participación en el gobierno del sistema de formación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.
- 2.- Fortalecer el derecho individual a la formación en el trabajo
- 3.- Mejorar la formación en la empresa, fortaleciendo la negociación colectiva
- 4.- Garantizar el uso finalista de los fondos de formación y su reactualización

Propuestas en la formación dual

- 1.- Derogar el RD 1529/2012 *por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual* y negociar el objetivo y condiciones de desarrollo de la formación dual
- 2.- Reformar el contrato de aprendizaje y formación, centrando el objetivo en la formación, limitando la edad entre los 16 y los 21 años (con posibilidad de establecer excepciones) y relacionando su duración con los programas formativos, incluidos los ciclos de formación profesional del sistema educativo
- 4.- Establecer las garantías para evitar el fraude y la explotación laboral (papel de los centros públicos, tutorías en la empresa, papel de la negociación colectiva, valorar actividades productivas destino...)

Propuestas en relación a las prácticas

- 1.- Revisión, en el contexto de desarrollo de la Recomendación del Consejo '*sobre un marco de calidad para los periodos de prácticas*' de la normativa que afecta a las prácticas para garantizar su carácter formativo
- 2.- Acordar un *Estatuto de la persona en prácticas* que regule las condiciones y derechos de las personas durante la realización de las prácticas
- 3.- control por la Inspección de Trabajo de las disposiciones anteriores
- 4.- Revisión y evaluación del efecto de las bonificaciones empresariales relacionadas con prácticas y/o formación
- 5.- Garantizar el uso adecuado de las becas, evitando el fraude consistente en su utilización para sustituir relaciones laborales y garantizar el cumplimiento de la obligación de cotizar en el caso de becas remuneradas.

Con carácter general habría que plantear:

- 1.- Propiciar un pacto por la FP en el marco de la *Ley 5/02 de Cualificaciones y Formación Profesional* (que puede expresarse en un III Programa Nacional de Formación Profesional), con el fin de coordinar las políticas y programas de empleo y educación en torno a prioridades comunes (jóvenes y adultos sin cualificación, acreditación de la experiencia, prospección de necesidades...) y el uso de los recursos públicos (fondos, centros públicos, profesorado...)
- 2.- Ampliar la participación de la representación legal de los trabajadores en todo lo que afecta a la formación y las prácticas en la empresa
- 3.- Garantizar, en todo aquello que afecta a la inversión de recursos públicos, la evaluación periódica y su difusión.

1.7. Prevención de riesgos laborales

El modelo basado en la pérdida de centralidad de la negociación colectiva, la individualización de las relaciones laborales y la precariedad en el mercado de trabajo ha tenido como consecuencias unas altas tasas de paro y miedo a perder el empleo, y en el ámbito de la salud laboral la unilateralidad empresarial como forma de gestión de la prevención de riesgos laborales. Este contexto socio laboral está produciendo inevitablemente efectos negativos en la salud y la seguridad de los trabajadores. La inversión en prevención en las empresas se ha reducido y las políticas activas de las administraciones en la materia han sufrido un importante frenazo. Como consecuencia se ha invertido la tendencia de descenso continuado de la siniestralidad laboral y desde hace varios trimestres aumentan los accidentes de trabajo tanto en términos absolutos como relativos. A lo que tenemos que sumar que no se haya puesto coto al escandaloso sub-registro de las enfermedades derivadas del

trabajo que arrastramos desde hace décadas. Para poder revertir esta situación se hace necesario un cambio de rumbo de las políticas de prevención de riesgos.

Propuestas

Ningún trabajador ni trabajadora sin protección. La precariedad, el miedo a perder el puesto de trabajo y la individualización de las relaciones laborales dificultan el ejercicio efectivo de derechos. Las reformas laborales son incompatibles con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y con el resto de normativa preventiva.

Accidentes de trabajo. Es imprescindible recuperar políticas públicas activas para impedir que en el siglo XXI sigan produciéndose muertes fácilmente prevenibles como las caídas en altura, o los atrapamientos. El abandono de la actividad preventiva por parte de las empresas y su sustitución por un cumplimiento meramente formal de la normativa, junto a los recortes aplicados durante los años de crisis frenaron, en un primer momento, el descenso de la siniestralidad que se venía produciendo durante más de una década y provocaron el repunte de los accidentes de trabajo que sufrimos en la actualidad, un claro indicio del deterioro de los sistemas preventivos.

Enfermedades de origen laboral. Las enfermedades derivadas del trabajo son la gran asignatura pendiente de la salud laboral. Lo que no se registra ni existe ni se previene. Actualmente las entidades obligadas a la reparación del daño, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, son las encargadas de su notificación, lo que les posibilita derivar los costes al Sistema Nacional de Salud. Es necesario revisar el RD 1299/2006, actualizando el listado de enfermedades profesionales y clarificando los procedimientos de notificación y registro, para que los casos de cáncer profesional, silicosis, patologías derivadas del amianto y de sustancias químicas, trastornos musculo-esqueléticos y enfermedades de origen psicosocial vean reconocido su origen laboral, dejen de ser fuente de sufrimiento y no supongan una fuente de gasto injustificada a los servicios sanitarios públicos.

Garantizar la equidad. La OMS reconoce la desigualdad como un indicador social clave en cuestiones relacionadas con la salud. Dónde y cómo se trabaja, la forma de acceder al empleo o las tasas de desempleo y de temporalidad condicionan la exposición de determinados colectivos (mujeres, jóvenes, migrantes...) a los riesgos laborales y determinan su estado de salud. El impulso de medidas que garanticen la inserción con derechos en el mercado de trabajo y el respeto a los derechos de información y consulta de los representantes de los trabajadores no sólo son herramientas para combatir la desigualdad sino que constituyen un factor de primer orden para garantizar la salud en el trabajo. El estado de salud se ha ido convirtiendo en un factor de estigmatización y de discriminación laboral, tanto durante los procesos de selección como en las propias empresas. Para garantizar la equidad son precisos cambios legislativos, empezando por la derogación del artículo 52.d del Estatuto de los Trabajadores.

Independencia y calidad de los Servicios de Prevención. La continua presión que sufren los técnicos de prevención desdibuja la independencia de los Servicios de Prevención establecida en la LPRL, convirtiéndolos en muchos casos en instrumentos al servicio de las empresas. Se hacen necesarias modificaciones legales que garanticen el desempeño profesional de los técnicos, la independencia de Servicios de Prevención y, al mismo tiempo, el establecimiento de controles públicos que garanticen la calidad de sus prestaciones.

Vigilancia de la salud para proteger la salud de las trabajadoras y los trabajadores. La vigilancia de la salud es un derecho de las trabajadoras y los trabajadores y una herramienta indispensable para prevenir los riesgos a los que están expuestos. Sin embargo, asistimos a un intento de convertirla en una herramienta disciplinaria y de ajuste de plantillas. Para preservar el derecho constitucional a la salud se debe garantizar la independencia de los profesionales sanitarios que la llevan a cabo, la confidencialidad de los datos y la voluntariedad, salvo en aquellos casos regulados por una norma específica.

Reforzar a los organismos técnicos de las Administraciones. Es absolutamente imprescindible reforzar el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con suficientes medios económicos y humanos para que continúe siendo el organismo científico-técnico de referencia en materia de prevención de riesgos laborales en España. En este mismo sentido, debe apoyarse la labor de organismos como el Instituto Social de la Marina, el Instituto Nacional de Silicosis o la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo.

Potenciación de la Inspección de Trabajo. No sólo se debe incrementar el número de inspectores y subinspectores de Trabajo para acercar nuestros ratios a los del resto de países de la Unión Europea sino que se debe reforzar su formación y acentuar su especialización en materia de prevención de riesgos, con el fin de que estos puedan llevar a cabo de manera eficaz las funciones que legalmente tienen encomendadas.

Transformación del modelo de Mutuas. Reforzando su carácter de servicio público, intensificando el control de la Seguridad Social, mejorando la participación de la representación de los trabajadores en su elección, mediante procedimientos de codecisión y remarcando que sus objetivos prioritarios son la prevención de riesgos laborales y la reparación de los daños ocasionados por el trabajo en lugar del control de los costes económicos de las prestaciones del sistema.

Establecimiento de un modelo estable de financiación de políticas públicas en materia preventiva. La reducción del presupuesto y la inseguridad en los mecanismos de financiación de las políticas públicas tienen efectos negativos en los principales indicadores de prevención e impiden afrontar retos pendientes para la salud laboral, como la mayor visibilidad de las enfermedades profesionales.

2. Mejora de la protección social y lucha contra la exclusión social

2.1. Por un nuevo y mejor sistema de protección por desempleo

La sociedad y la economía española sufren una situación de paro masivo. El desempleo se ha convertido en una situación cada vez más permanente y desprotegida. El 63% de estas personas llevan más de un año en el paro y el 45% más de dos. Hasta mayo de 2015, la tasa de cobertura de la protección por desempleo (54%) se había recortado, entre los inscritos en las oficinas públicas de empleo, 24 puntos porcentuales desde el máximo alcanzado en 2010 (78%) y su tendencia a la baja continúa. No sólo se ha reducido la cobertura sino también la calidad y cantidad de la protección. El porcentaje de beneficiarios de protección que recibían una prestación asistencial ha pasado del 50% en 2010 al 63% en 2015. La cuantía media de la prestación contributiva es de 802 euros mensuales, 43 euros menos que en 2010. Por último, el gasto en prestaciones por desempleo ha caído en cerca de 7.700

millones de euros entre 2014 y 2010, a pesar de que en ese mismo período el paro registrado se incrementó en más de medio millón de personas. Las causas de la caída de la tasa de cobertura y la calidad de la protección han sido la duración e intensidad de esta crisis -para la que ningún sistema de protección está preparado-, el recorte de la protección llevado a cabo por el Gobierno en 2012, en el momento de mayor necesidad, y un modelo de crecimiento muy ligado a una burbuja inmobiliaria que ha aumentado el desempleo estructural. El 57% de los parados de larga duración tiene un nivel de estudios de ESO o inferior. Resulta imprescindible, por tanto, realizar las reformas necesarias para garantizar, conforme mandata el artículo 41 de la CE, la protección de todas las personas en situación de desempleo mediante prestaciones públicas de duración, cuantía y alcance adecuadas. De otra parte, diversos informes de la Comisión Europea recogen los datos que demuestran que no existe ninguna relación entre el nivel de desincentivos económicos y la probabilidad de los parados de volver a trabajar; por el contrario, una alta tasa de sustitución y una cobertura amplia no sólo evitan la entrada en la pobreza sino que incentivan el retorno al mercado laboral y contribuyen a una mayor resistencia frente a las crisis económicas.

Propuestas

Nivel contributivo

- La vertiente económica de la protección debe recuperar en este nivel su función de renta de sustitución del salario que se ha dejado de percibir incrementando los porcentajes de su cuantía mensual así como sus límites mínimo y máximo.
- Paralelamente, la necesidad de dar cobertura a períodos más prolongados de desempleo obliga a incrementar la duración de la prestación por tramos de cotización de forma que la duración mínima alcance los seis meses (actualmente es de cuatro meses) y la duración máxima los tres años (actualmente, dos años). Todo ello, en el marco de unas políticas activas que potencien y permitan la reincorporación al mercado de trabajo en el menor plazo posible.
- Respecto al abono de cuotas a la Seguridad social y sin merma de los ingresos para el sistema, deberá aliviarse la carga que soporta el trabajador, incrementada en el 2012, y que repercute negativamente en la cuantía neta de la prestación.

Nivel asistencial

La regulación de esta segunda red de protección debe alcanzar adecuadamente a todos los colectivos de personas desempleadas que no queden protegidas por el nivel contributivo o han agotado sus prestaciones y entre los que se encuentran los siguientes.

-Actualmente es particularmente necesario establecer un subsidio vinculado a políticas activas de empleo para personas que, aunque carezcan de cargas familiares, tienen un bajo nivel de empleabilidad.

-En los casos de pérdida de un contrato a tiempo parcial, la persona beneficiaria del subsidio, mayoritariamente mujeres, deberá percibir la cuantía íntegra de esta prestación y no la proporcional a la jornada realizada en último término.

- El trato que el mercado de trabajo otorga a los mayores de 50 años y las condiciones de acceso a la jubilación aconsejan la ampliación subjetiva y material del subsidio especial vinculado a la jubilación reduciendo la edad de acceso a 50 años, limitando el cómputo de recursos económicos a los ingresos del beneficiario, e incrementando la base de cotización a las cuantías anteriores a la reforma de 2012.

- Junto a lo anterior deberá revisarse la suficiencia de la cuantía de estos subsidios y las reglas de cómputo de las rentas o ingresos.

-**Renta Activa de Inserción.** Ampliar su cobertura a discapacitados aunque no procedan de una prestación e incluirlos en un itinerario laboral formativo.

-**Plan de Choque contra el Paro Estructural.** El Plan de Activación para el Empleo se está mostrando insuficiente por falta de voluntad política para ponerlo en práctica. Debe cumplirse el Plan en curso y dirigir nuevas actuaciones para los colectivos que precisan atención más urgente al menos medio millón de parados de larga duración con o sin cargas familiares y bajo nivel de *empleabilidad* (prestando particular atención a los mayores de 45 años) con especiales dificultades para reincorporarse al empleo. El plan debe combinar protección con políticas activas de reconversión profesional y reinserción laboral, es decir, itinerarios formativos de reciclaje y empleo compatible con el cumplimiento de los itinerarios.

Personas protegidas

- Debe procederse a la inclusión en la protección por desempleo de las personas que trabajan en el empleo doméstico y a la incorporación al sistema de subsidios por desempleo para todos los trabajadores del campo. El trabajo fijo-discontinuo es una alternativa que debe contar con regulación y protección social adecuadas.

Protección integral

Como red subsidiaria de protección para todas las personas que lo necesiten y se encuentren en edad laboral, se regulará una Prestación de Ingresos Mínimos o Renta Mínima Garantizada en los términos de la Iniciativa Legislativa Popular impulsada desde CCOO y que se describe en otro apartado del presente documento. Será necesario armonizar la regulación en su conjunto.

Esta armonización vendrá a completar el actual sistema de protección social, que se ha visto claramente desbordado como consecuencia de la crisis y los devastadores efectos de las políticas de austeridad y recortes.

2.2. Renta mínima garantizada

El sistema de protección social tradicional presenta evidentes lagunas de cobertura que, con la crisis económica y las políticas de ajuste, han visto multiplicado su efecto social, pero que incluso en ciclos económicos normales siguen produciéndose y es necesario corregir aunque el número de personas afectadas sea inferior. En este sentido, principalmente son las personas en desempleo que no han trabajado previamente y los desempleados de larga duración quienes más sufren esta laguna, puesto que el diseño original del sistema no estaba previsto para abordar su situación. La consecuencia de este fenómeno es que el número de personas que carecen de protección suficiente no ha dejado de crecer en la crisis: ya son más de 771.000 hogares en los que todos sus miembros carecen de cualquier tipo de rentas salariales, más de 2 millones de personas están en desempleo sin prestaciones y viven en hogares en los que el conjunto de sus miembros tampoco alcanzan un nivel de ingresos mínimo, el riesgo de pobreza ya alcanza a 1 de cada 4 personas y es especialmente alta la pobreza infantil, de modo que el riesgo de pobreza se concentra en hogares jóvenes (muy singularmente los mono-parentales conformados por mujeres) con hijos a cargo y afectados por el desempleo.

Propuestas

Renta Mínima Garantizada. CCOO y UGT hemos impulsado una Iniciativa Legislativa Popular para promover la puesta en marcha de una nueva Prestación de Ingresos Mínimos, a modo de Renta Mínima estatal, que venga a cubrir esta laguna en el sistema tradicional de protección social. Con ella se pretende garantizar una prestación económica a todas las personas en disposición de trabajar que carezcan de empleo y de ingresos suficientes, mientras dure tal situación de necesidad.

Tratamiento integral del fenómeno de la pobreza. Debemos abandonar el tratamiento parcelado del fenómeno de la pobreza (pobreza infantil, pobreza energética,...), abordando su tratamiento de forma integral y articulando medidas en las distintas manifestaciones que éste pueda tener.

Nuevo formato de Plan de inclusión social. Es necesario reorientar los tradicionales Planes (antes denominados de lucha contra la pobreza) de modo que se abandone el modelo que se limita a un mero sumatorio de medidas incluidas en otros programas de actuación (empleo, igualdad, sanidad, etc.) pero que carecen de la verdadera vertebración que debe tener un plan. Debe diseñarse de manera participada un plan integral que actúe en todos los ámbitos que intervienen en este fenómeno (empleo, sanidad, servicios sociales etc.) pero desde un objetivo claro y común en el que se vertebran las distintas acciones.

2.3. Sostenibilidad y revalorización de las pensiones

El sistema de Seguridad Social se enfrenta a dos retos principales. El primero se sitúa en el corto plazo y se caracteriza por el déficit que viene presentando desde 2011 y que las previsiones oficiales del Gobierno extienden, al menos, hasta 2018. Su principal causa se encuentra primero en la destrucción de empleo derivada de la crisis y más tarde de la recuperación del mismo sobre bases de clara precariedad laboral (bajos salarios, mayor tasa de tiempo parcial, temporalidad, etc.), lo que ha supuesto una importante minoración en los ingresos derivados de cotizaciones sociales que, al no haberse adoptado otras medidas de mejora de ingresos, se viene compensando mediante el consumo anticipado del Fondo de Reserva, agravado por la utilización de decisiones discrecionales de políticas de incentivos a la contratación o incremento de prestaciones, con cargo a las cotizaciones de los activos en lugar de financiarlo desde la imposición general. Del mismo modo esta situación sirve de forma implícita para justificar la imposición de un nuevo mecanismo de revalorización de pensiones que no garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo de las mismas.

El segundo reto se sitúa en el medio y largo plazo y viene derivado por circunstancias de carácter más estructural, por tanto de mayor duración, principalmente como consecuencia de la evolución demográfica y la llegada a la edad de jubilación de las generaciones del baby-boom, por lo que tendremos que pagar más pensiones, probablemente más altas y durante más tiempo. Para mantener un sistema de prestaciones similar al actual se prevé que el gasto en pensiones pase del actual 10% hasta 13,5% del PIB a mediados de siglo.

A modo de puente entre ambas situaciones nos encontramos con un mercado de trabajo propio de un modelo productivo precario que basa de forma creciente su competitividad sobre la ventaja comparativa de los bajos costes en lugar de hacerlo sobre las ventajas competitivas de los bienes y servicios de calidad con alto valor

añadido. La consecuencia de ello son los primeros síntomas de cronificación de la inestabilidad del mercado de trabajo y las carreras de cotización discontinuas, así como la amenaza de que la devaluación salarial y la reducción de bases de cotización deje de ser coyuntural y amenace con convertirse en estructural en trabajadores de baja cualificación.

Propuestas

La **reforma del modelo productivo y creación de empleo de calidad** resultan axiomas de obligado cumplimiento no sólo para mantener el sistema de Seguridad Social, sino el mismo Estado de Bienestar que, de otra manera, se verá amenazado.

Resulta imprescindible **recuperar el marco del Pacto de Toledo** como mecanismo de evaluación y seguimiento del sistema en el que realizar las propuestas de adaptación y reforma que sean precisos sobre la premisa de acuerdos políticos y sociales amplios, que busquen el equilibrio entre el mantenimiento del nivel de protección social y la garantía de sostenibilidad del sistema.

Para garantizar la equidad del sistema y su legitimación social, es necesario adoptar diversas medidas, entre otras, **revisar el mecanismo de revalorización de pensiones** de modo que se garantice su poder de compra a lo largo del periodo en el que se perciben, o culminar una adecuada integración de los sistemas especiales dentro del Régimen General de la Seguridad Social (Agrario, Hogar,...).

Respecto del reto de déficit coyuntural, junto a las reformas pactadas y equilibradas para reforzar el sistema de Seguridad Social, es necesario adoptar medidas que garanticen la **mejora de ingresos en el corto plazo**:

- Incremento coyuntural de los tipos de cotización por contingencias comunes hasta lograr de nuevo el equilibrio presupuestario del sistema, o, en su caso, una reordenación de estos tipos con los de la contingencia de desempleo.
- Incremento de las bases máximas y mínimas de cotización.
- Aceleración del proceso de convergencia de las bases medias de cotización entre los trabajadores del Régimen General y los del Régimen Especial de Trabajadores Autónomos.
- Revisión de las medidas de fomento del empleo basadas en reducciones de cotizaciones (tarifas planas de cotización, etc.), reconvirtiéndolos, en todo caso, en programas de bonificación sufragados por imposición general.
- Financiación con imposición general de los gastos de administración derivados de la gestión de las prestaciones de Seguridad Social.
- Reorientación de las campañas de lucha contra el fraude redoblando los objetivos contra el empleo sumergido, la infra-cotización de salarios y el uso fraudulento del contrato a tiempo parcial.
- Recuperación y mantenimiento de la fórmula original de disposición del Fondo de Reserva (3% del gasto anual en pensiones más los gastos de gestión, en el caso de déficit estructural) de modo que se garantice un uso razonable del mismo y se garantice el reparto equilibrado de esfuerzos entre trabajadores y el Estado.

Respecto del reto estructural de origen demográfico, se debe abrir el debate de la necesidad de garantizar **ingresos adicionales a las cotizaciones sociales**, que ayuden a la estabilización financiera del sistema durante el tiempo que el reto demográfico lo exija. Si bien existen diversas alternativas posibles, en nuestra opinión podrían considerarse las siguientes premisas:

- Las fuentes adicionales de financiación deben preservar el principio de separación de fuentes: las prestaciones contributivas deben financiarse preferentemente con cotizaciones sociales, y la utilización de recursos adicionales a las mismas debe hacerse por el tiempo y cuantía necesarios para garantizar el nivel adecuado de prestaciones.
- Debe tratarse de una fuente de financiación adicional, nunca sustitutoria del actual modelo de financiación del sistema basado en cotizaciones sociales.
- Debería promoverse el establecimiento de una fórmula de ingresos adicionales que identifique una prestación concreta a financiar, en lugar de una línea de aportación de objeto indeterminado, ya que ello ayudaría a ordenar y clarificar el flujo monetario que es necesario incorporar al sistema así como su destino. Con ello se contribuiría a preservar el actual esquema de financiación evitando en lo posible la confusión de figuras que intervienen en la financiación (cotizaciones/impuestos).
- Debe establecerse un calendario adecuado y progresivo para realizar esta transferencia de recursos, de modo que se garantice un flujo de ingresos suficiente y acompasado a las necesidades del sistema que serán crecientes en el tiempo. Con ello evitaremos una posible afectación en el nivel de cobertura e intensidad de las pensiones y adecuar de forma progresiva las previsiones presupuestarias a las necesidades del sistema sin tener que recurrir a sobreesfuerzos en momentos puntuales.
- En este esquema, la financiación de las prestaciones de muerte y supervivencia resultan una alternativa adecuada, por varios motivos (su naturaleza compleja hace de ellas las más adecuadas del conjunto de prestaciones del sistema a esta fórmula de financiación, la cuantía que exige el pago de estas prestaciones - próximo a 2% del PIB- es similar a las necesidades de financiación adicional que tendrá el sistema-...), pudiendo establecerse un calendario adecuado para su concreción.

2.4. Consolidación y mejora del Sistema Público de Servicios Sociales

Las consecuencias de la crisis y las políticas aplicadas durante la misma, han afectado al conjunto de servicios sociales prestados por las distintas administraciones públicas. La reforma de las administraciones locales afectan también, negativamente, la prestación de estos servicios, sin que haya garantía alguna de sustitución por parte de administraciones de ámbito superior. Por otra parte, el incremento de necesidades sociales hace que la demanda expresa y potencial de estos servicios sea mayor que nunca.

Propuestas

- Elaborar una ley estatal de servicios sociales, que establezca contenidos básicos y homogéneos para el conjunto del Estado, garantizando la responsabilidad pública en la efectiva prestación de los mismos.
- Promover leyes autonómicas de servicios sociales de segunda generación que,, además, promuevan el reconocimiento como derecho subjetivo de servicios sociales
- Promover el acceso a los servicios sociales, en coherencia con su definición expresa en la Carta Europea de Derechos Sociales

2.5. Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia

La implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, como parte esencial del Sistema de Servicios Sociales, se ha visto gravemente afectada por la crisis económica y las políticas de recorte impuestas por el Gobierno. Principalmente mediante el ajuste presupuestario impuesto por diversas vías en la financiación estatal del sistema, junto con los exigidos a su vez a las CCAA en los sucesivos programas de estabilidad. La principal consecuencia de ello ha sido no sólo la paralización del proceso de ampliación de la cobertura del Sistema de Dependencia sino directamente su reducción (desde mediados de 2012 el número de personas con una prestación efectiva se ha reducido en -4,53%), además de una importante minoración de la intensidad de algunas prestaciones (-15% en el caso de las prestaciones económicas, entre un -20% y -60% en la intensidad del servicio de ayuda a domicilio). El intento de derivar la responsabilidad de la financiación del sistema hacia los beneficiarios por la vía del aumento del copago y la prestación vinculada a un servicio que no cubre la totalidad del coste han fracasado claramente. El sistema se encuentra en un momento de claro estancamiento, pese a tener que atender a 1,2 millones de dependientes sólo atiende a 745.000.

Propuestas

Con carácter inmediato, retomar el proceso de diálogo social y político que dio lugar a la Ley de Dependencia y que se ha visto roto en la presente legislatura.

En el corto plazo, se debe priorizar la garantía de suficiencia presupuestaria para atender a los casi 500.000 dependientes que pese a tener derecho no reciben ninguna prestación; debe estudiarse la posibilidad de un programa extraordinario que posibilite que la atención de estos nuevos beneficiarios mediante servicios profesionales; y debe culminarse el proceso de acreditación de la cualificación profesional del Sistema mediante las oportunas convocatorias estatal y autonómicas con un número de plazas suficientes.

En el medio plazo, debe abordarse un proceso participado de evaluación de la implantación del Sistema, incluidas las medidas aprobadas en los últimos años que han limitado y reducido su implantación, intensidad y grado de cobertura, que señale sus fortalezas y debilidades y proponga medidas al respecto; en ese mismo marco debe abordarse la concreción del modelo de coordinación socio-sanitaria desde una perspectiva integral, que nada tiene que ver con el propuesto por el Gobierno, que precisa no sólo el Sistema de Dependencia sino el conjunto de servicios sociales y el sistema sanitario.

2.6. Violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres es la manifestación más brutal de la desigualdad entre hombres y mujeres y un grave atentado contra los derechos humanos. La insuficiencia e ineficacia de las políticas públicas para combatir la discriminación, la desigualdad entre mujeres y hombres y garantizar la prevención y protección necesarias para combatir la violencia contra las mujeres persisten en la sociedad española.

Propuestas

Políticas públicas que garanticen el empleo y mejora de los derechos laborales y de protección social de las mujeres víctimas de esta violencia.

Políticas orientadas a una mayor formación y sensibilización de los distintos operadores jurídicos y profesionales sanitarios, educativos, servicios sociales, policiales,...

Políticas educativas que fomenten la igualdad real y efectiva entre hombres y mujeres

Dotar de mayores recursos dirigidos a la asistencia y protección de mujeres víctimas de violencia machista.

3. Políticas públicas y nuevo modelo de crecimiento

3.1. Ampliación y mejora del tejido productivo

La industria española ha pasado del 18,7% del PIB (año 2000), al 16,1% (año 2013), alejándose del objetivo del 20% en 2020, lo que ha supuesto que el empleo industrial pasara del 18,4% al 12,5% en ese período. Debido al proceso de *desindustrialización* que viene sufriendo nuestro país desde hace décadas, ante la inacción de los sucesivos gobiernos que no han sabido o querido poner en marcha una auténtica política industrial que hiciera frente a ese declive. El Sistema Energético español se caracteriza por el predominio del petróleo y del gas, lo que determina un alto grado de dependencia del exterior (del 71,2%), con un importante impacto negativo en la balanza de pagos y un nivel de emisiones que hay que recortar sustancialmente para cumplir los compromisos contra el cambio climático. En cuanto al Mercado Eléctrico, arrastra una serie de problemas estructurales que no se han afrontado en la reforma eléctrica de esta legislatura, al haberse orientado esta reforma casi exclusivamente a la reducción del déficit de tarifa. El gasto total en I+D+i ha bajado hasta el 1,3% del PIB en 2013, evolución que nos separa aún más de la media de la U.E., y hace inviable el modesto objetivo del Gobierno de llegar en 2020 al 2%. Esa caída es aún más notable si se tiene en cuenta que el sector privado ha reducido su aportación, agravando el crónico desequilibrio entre la financiación pública y privada. En el ámbito de las inversiones públicas, España ha realizado un ingente esfuerzo de inversión en infraestructuras y equipos de transporte, pasando del tradicional atraso en este campo a disponer de una de las redes más amplias y modernas, con claros excesos y proyectos faraónicos e infraestructuras redundantes y con algunos déficit y

atrasos clamorosos (transporte de mercancías por ferrocarril), a los que se suma una inversión insuficiente en mantenimiento de las infraestructuras existentes (carreteras). El tamaño medio de las empresas españolas es más pequeño que el correspondiente a los grandes países de la UE, con mayor número de pymes en nuestro país. Esto impide aprovechar las economías de escala derivadas del tamaño, determina un bajo nivel de innovación e internacionalización y dificulta y encarece su financiación. A lo que contribuyen medidas fiscales, laborales y subvenciones públicas, que desincentivan superar determinados umbrales de tamaño, como el *contrato de emprendedores* con un período de prueba de un año y diseñado para empresas de menos de 50 trabajadores. Las exportaciones españolas se caracterizan por concentrarse en pocos sectores y tener una baja diversificación geográfica al estar concentradas en la UE e Iberoamérica. Con poco peso de las actividades de valor añadido, pero con empresas que se caracterizan, frente a las no exportadoras, por un empleo cualificado y mayor productividad e intensidad de capital e innovación tecnológica.

Propuestas

Política industrial y sectorial activa. Sin buenas empresas ubicadas en actividades de alto valor añadido y alta demanda, no es posible generar suficiente empleo de calidad y sostener el Estado de Bienestar. Por ello, necesitamos que los poderes públicos se impliquen en la responsabilidad de fomentar un tejido empresarial de calidad y lo desarrollen en torno a la solución de los retos y carencias a los que se enfrenta España (sequía y desertización, escasez de energía y materia primas, envejecimiento de la población, etc.), mediante -entre otras- una política de compras públicas inteligente, como se hizo con los trenes de alta velocidad. Esta estrategia de país debe, asimismo, apostar por las tecnologías de la información y comunicación, la biotecnología, el transporte sostenible y la digitalización.

Ampliar y reorientar la inversión pública. La falta de armonización en la política de inversiones, produce un crecimiento desigual además de una organización deficiente de los recursos. La prioridad debe ser optimizar la utilización y gestión de las ya existentes, sin perjuicio de que es necesario mejorar la infraestructura de transporte de mercancías por ferrocarril. Por eso, proponemos reorientar la inversión hacia su mantenimiento, mejora integral y hacia el desarrollo de un tejido empresarial de calidad.

Es necesario desarrollar un proyecto integrado de las distintas infraestructuras (carreteras, puertos, aeropuertos, ferrocarriles) que permitan optimizar las inversiones realizadas y potenciar un transporte sostenible y de calidad que sean uno de los motores que favorezcan el crecimiento económico.

Política energética. Abrir un debate público con todos los agentes implicados, que ayude a avanzar hacia una economía baja en carbono, a través del fomento del ahorro energético y la *eco innovación* en la producción y el transporte. Abordar una reforma, en profundidad, del sector energético, con el fin de recuperar el protagonismo de los intereses generales sobre los de las grandes empresas del sector, garantizar el suministro universal de gas y electricidad a todos los hogares (mediante un auténtico bono social que acabe con la pobreza energética), remunerar la energía en función de sus costes reales, activar un mercado competitivo de suministro a largo plazo para las industrias de alto consumo energético, y fomentar las energías renovables (principalmente solar y biomasa), la generación distribuida y el autoconsumo.

Política de Ciencia, Tecnología e Innovación. Aumentar la inversión pública en I+D+i, incentivar la inversión privada y fomentar la cooperación entre ambas. El sector público necesita, además, poner en marcha una Agencia Estatal de Investigación, implementar la coordinación de objetivos, racionalizar infraestructuras, modernizar la gestión y mejorar la carrera profesional del personal investigador. La investigación pública debe desarrollarse en organismos ligados a la Administración y las universidades y sobre ámbitos prioritarios (salud, energía,...). La innovación debe fomentarse apoyando proyectos de alto valor añadido con capital-riesgo ligado a universidades, viveros de empresas, etc.

Fomentar el crecimiento del tamaño empresarial. Desincentivar la atomización de los proyectos empresariales para evitar el cumplimiento de requisitos fiscales o administrativos que aportan transparencia y reducen el fraude fiscal y a la Seguridad Social. Incentivar la fusión o asociación de PYMES para acometer proyectos de envergadura, así como la generación de *clúster* empresariales de interés para atender las necesidades y carencias del país.

Fomentar la exportación. Apoyar la internacionalización y apertura de nuevos mercados mediante el desarrollo de servicios públicos comunes, la coordinación entre Cámaras de Comercio e Institutos Autonómicos, y la colaboración de organizaciones empresariales y sindicales del sector.

3.2. Por un sistema fiscal suficiente, justo y eficiente

España no tiene un problema de exceso en el gasto público si no de falta de ingresos. Nuestro gasto público está 5,4 puntos de PIB por debajo de la media de la eurozona. El déficit público actual, en torno al 5% del PIB, y las carencias en nuestro estado del bienestar —pensiones, prestaciones por desempleo, dependencia, sanidad, educación...— obligan a un aumento sensible de los ingresos públicos, que es, por lo tanto, un objetivo explícito de la propuesta de CC.OO. Los objetivos centrales de la reforma tienen que ser aumentar la **suficiencia y la equidad** del sistema, esto es, incrementar los ingresos fiscales y repartir la carga tributaria de una forma más equilibrada que la actual. Los ingresos públicos en España equivalen al 37,8% del PIB frente a una media del 46,6% en la Unión Europea, con datos de 2014. El objetivo cuantitativo de la reforma fiscal debería fijarse en alcanzar una recaudación igual a la media de la UE. Dado que nuestro PIB es de 1,06 billones de euros, alcanzar ese objetivo requiere recaudar 93.000 millones de euros más cada año. Este aumento de la recaudación efectiva ha de venir de la ampliación de las bases imponibles de los impuestos, esto es, de actuar contra la enorme cantidad de deducciones, exenciones y beneficios fiscales que reducen de forma inaceptable la capacidad recaudadora de nuestro sistema fiscal y de una lucha eficaz contra el fraude fiscal y la economía sumergida.

OBJETIVO CENTRAL: alcanzar unos ingresos públicos sobre PIB iguales a la media de la eurozona y hacerlo aumentando la aportación de las rentas más altas, ampliando la base fiscal, disminuyendo el fraude y la elusión fiscal, con un objetivo que se cuantifica en 93.000 millones de euros, una cifra que resolvería los problemas de déficit actual y permitiría aplicar otra política económica y social.

Propuestas

- El IRPF tiene que dejar de ser un impuesto sobre los rendimientos salariales y convertirse, de verdad, en un impuesto sobre la renta, sobre todas las rentas de

todos los ciudadanos. El aumento de los ingresos se tienen que conseguir aumentando las bases imponibles, actuando sobre los beneficios fiscales, sobre las reducciones en la base y las deducciones en la cuota del impuesto que recortan su recaudación. Pero hacerlo, sobre todo, actuando sobre las rentas diferentes a salarios y pensiones, es decir, sobre el fraude y la elusión fiscal. Para lograrlo, proponemos aumentar la tributación de las rentas de capital, revisar los incentivos al ahorro a medio y largo plazo, eliminar el método de estimación objetiva por módulos y revisar y limitar la extensa lista de beneficios y deducciones que recortan la recaudación del IRPF.

- El Impuesto de Sociedades es el principal responsable cuantitativo en la caída de los ingresos fiscales que se viene dando en España desde 2006, pasando de aportar el 23 % de los impuestos devengados en 2006 a tan solo el 9 % en 2012. Una cifra cuantifica este expolio fiscal: en 2011, el tipo efectivo sobre resultado contable declarado que pagaron las grandes empresas españolas que consolidan cuentas fue del 3,5 %, casi diez veces menos que el tipo nominal del impuesto que para ellas está en el 30 %. Por eso proponemos limitar la compensación de pérdidas, reducir al mínimo las deducciones, corregir los efectos de la consolidación en los grandes grupos, eliminar toda posibilidad de tributación por este impuesto de las personas físicas y eliminar figuras como las SICAV para recuperar la recaudación perdida por este impuesto.
- Hay que recuperar los impuestos que gravan a los que más tienen, como fórmula de avanzar en la suficiencia y, sobre todo, en la equidad del sistema. Nuestra propuesta es recuperar, mejorar y potenciar el impuesto sobre el patrimonio (IP) y el impuesto sobre sucesiones y donaciones (ISD).
- Queremos un IVA menos regresivo y ayudar desde la fiscalidad a abaratar el precio de los bienes y servicios básicos y para ello deberían gravarse menos los productos con más peso en el gasto de las personas con menos recursos. En concreto, proponemos que la alimentación esté en el grupo super-reducido del 4 % y pasar la electricidad, el gas y la calefacción al 10 %.
- Proponemos el desarrollo de nuevas figuras tributarias que se adapten a los cambios en la estructura productiva y, de forma especial, al peso creciente de las actividades financieras. Para ello, ha de avanzar en dos líneas: los impuestos medioambientales y los impuestos que gravan la industria financiera (impuesto sobre transacciones financieras-ITF, un impuesto específico sobre la actividad financiera, entre otras opciones).
- El fraude fiscal y la economía sumergida afectan gravemente tanto a la suficiencia como a la equidad del sistema: son miles de millones de euros los que se defraudan cada año y ese fraude se concentra, en lo fundamental, en el IVA y en el impuesto de sociedades. Para combatirlo hay que aumentar los recursos destinados al control y la inspección, pero sobre todo concentrarlos donde se produce el fraude y dar el máximo respaldo a la actuación de la inspección. De igual forma, es necesario una simplificación en el impuesto de sociedades, eliminando exenciones y deducciones, endurecer las sanciones, modificar el régimen de responsabilidades tributarias o reformar la figura del delito fiscal.

3.3. Mejora de la eficiencia del gasto público

El gasto público, excluido el pago de intereses de la deuda, se ha reducido en 50.000 millones de 2009 a 2013, con caídas en términos reales del 23% en la sanidad, del 24% en la educación, del 35% en medio ambiente o del 75% en vivienda. Por otro lado, las retribuciones de los empleados públicos y sobre todo la inversión, son los capítulos de gasto que más sufrieron los recortes, que han afectado a la calidad de los servicios públicos y la protección social y ha afectado negativamente a la capacidad competitiva de España. El cambio de ciclo económico y el aumento de los ingresos deben permitir reponer los recursos perdidos. Pero no se trata de gastar más sino de gastar mejor, priorizando el gasto, racionalizando la inversión destinándola a objetivos sociales y económicos realmente necesarios, utilizando análisis de coste beneficio y organismos de supervisión para garantizar que el gasto público se gestiona de forma eficiente en beneficio de todos y no en el interés de lobbies de presión.

Propuestas

Recuperar en la próxima legislatura el nivel de gasto público previo a la crisis, más de 50.000 millones, que deben ser gestionados de forma eficiente, con planes estratégicos de medio y largo plazo, que coordinen y corresponsabilicen al conjunto de las administraciones, con transparencia, evaluación y supervisión que permita mejorar la calidad de los servicios públicos, la protección social y la capitalización física y tecnológica del país.

3.4. Transporte, logística e infraestructuras

El transporte y la Logística son sectores estratégicos en lo que se sustenta el desarrollo económico de otros sectores claves para España como la industria, el turismo y el comercio. Esta importancia se incrementa en un contexto donde la economía se globaliza y se demanda mayor número de intercambios, tanto de personas como de mercancías. Por ello debe ser referencia obligada, para los Gobiernos, posicionar la política de Transportes y la Logística (en sus diferentes modos; carretera, ferrocarril, mar y aéreo) e Infraestructuras.

Las inversiones deben reorientarse dando prioridad a los medios más respetuosos con el medio ambiente, a la finalización de las redes básicas de interconexión, garantizando su mantenimiento y conservación, así como a la mejora y ampliación de los aspectos de interoperabilidad entre los diferentes sistemas de transporte.

Propuestas

Por ello las inversiones deberán reorientarse dando prioridad al transporte ferroviario de mercancías y convencional, finalizar las redes de interconexión y la conservación de la red de carreteras, aéreo, marítimo y fluvial, dentro del contexto de desarrollo sostenible.

3.5. Sistema financiero y exclusión financiera

La doble recesión sufrida por la economía española se origina en el sector financiero. Sus entidades se lanzaron a participar en un *boom inmobiliario* basado en el endeudamiento exterior y el aumento especulativo del precio de la vivienda, para lo que rebajaron los requisitos en la concesión de hipotecas, participaron en inmobiliarias, exponiéndose por dos vías al riesgo del sector, y gestionaron imprudentemente el crédito a los promotores inmobiliarios. También contribuyeron a este modelo de crecimiento con pies de barro, la política monetaria laxa del Banco Central Europeo (BCE), los incentivos fiscales a la compra de vivienda, las malas prácticas de un buen número de comunidades autónomas en el gobierno de las Cajas de Ahorro y la dejación de responsabilidades del Banco de España a la hora de supervisar el sistema financiero y velar por la estabilidad de precios. Tras el estallido de la burbuja inmobiliaria, las prácticas cuestionables continuaron (emisión de preferentes, salida a Bolsa de Bankia,...) con la connivencia de los supervisores públicos (Banco de España, Comisión Nacional del Mercado de Valores,...). La reestructuración del sector, lejos de mejorar las cosas, las ha empeorado. Se ha eliminado una gran parte de la competencia, la mayoría de las Cajas de Ahorros, que perseguían objetivos distintos al beneficio privado, como el desarrollo local, la obra social o la inclusión financiera, y que podían haber servido para fomentar una más rápida reducción de la fragmentación financiera. La falta de responsabilidad del Gobierno en la reestructuración del sector financiero ha sido tan grande, como durante la burbuja inmobiliaria, y, como resultado, en el octavo año de crisis, el crédito se sigue contrayendo, los bancos son cada vez más grandes aumentando el riesgo sistémico y no se van a recuperar los 92.000 millones de dinero público puestos para sanear las entidades que, prácticamente, se han regalado al sector privado.

Propuestas

- **Acabar con la fragmentación financiera en la Eurozona.** Reclamamos una política monetaria expansiva y una acción del regulador/supervisor para acabar con las mayores dificultades de acceso al crédito y su mayor coste, para las PYMES y familias españolas
- **Independencia de los reguladores públicos.** Revisión de los criterios de selección y nombramiento de la cúpula directiva del Banco de España y la Comisión Nacional del Mercado de Valores para asegurar su independencia y evitar puertas giratorias, hoy tan evidentes.
- **Banca pública.** Mantenimiento y ampliación de una banca pública con dimensión suficiente para influir en las condiciones del crédito, garantizar la inclusión financiera, lograr objetivos sociales y relacionados con el desarrollo local, y asegurar la correcta transmisión de la política monetaria. Recuperar el dinero invertido por el contribuyente para sanear las entidades financieras.

3.6. Educación accesible y de calidad

Desde los años 80/90 hay un debate más o menos abierto sobre el diagnóstico y la orientación de las reformas en los sistemas de educación que se expresa, por una parte, en los acuerdos y declaraciones de la UNESCO (educación para un desarrollo

sostenible), y por otra parte en las orientaciones de organizaciones como la OCDE, que ponen mayor énfasis en el crecimiento económico y la educación como generación de capital humano. En este debate el actual gobierno ha utilizado y difundido de manera sesgada los resultados de las pruebas estandarizadas de la OCDE, provocando un constante desprestigio de la educación pública que responde a intereses políticos y económicos, que ven en la educación un nicho de negocio garantizado, y en el dominio del sector privado, la fórmula para responder a sus intereses. La combinación de elementos ideológicos con el escenario de crisis económica ha dado argumentos al actual gobierno para adoptar políticas educativas y recortes que han afectado sensiblemente a la educación pública, ganando terreno el gasto privado, perfecto indicador del incremento de la desigualdad en el acceso a la educación en un contexto de incremento agudo de la pobreza.

A los viejos problemas se suman nuevos retos, porque ante los cambios sociales que se vienen produciendo hay que repensar la escuela, su función social, sus métodos, etc., sin renunciar a una educación pública que garantice el derecho de todos y todas a la educación. La reforma necesaria debe hacerse siendo conscientes de que la desigualdad (entorno y clase social de origen) es el principal factor de incidencia en los resultados y oportunidades educativas. Es urgente una política educativa para un proyecto social integrador que permita afrontar los retos sociales, económicos y medioambientales que hace décadas forman parte de la agenda para el desarrollo humano sostenible y que en mayo se volvió a ratificar en el Foro Mundial de la Educación (UNESCO-Agenda 2030).

Propuestas

- 1.- Suspensión de la LOMCE- apertura de un proceso de diálogo que dé lugar a un proyecto de educación compartido (compromiso de julio de 2013 de los partidos políticos en la oposición -PSOE, Izquierda Plural, Grupo Mixto, CIU, PNV) que dote por fin de estabilidad al sistema educativo.
- 2.- Hacer efectiva la igualdad (gratuidad) 3-18, que es la fórmula para terminar con el abandono educativo temprano. Es Objetivo de la Estrategia 2020 reducirlo al 10%, lo que en la práctica significa que el 90% de los jóvenes cuente con formación postsecundaria (Bachillerato o Formación Profesional de Grado Medio).
- 3.- Establecer criterios de calidad y garantizar gratuidad de recursos y servicios complementarios a la escolarización, porque algunos son educativos (libros, materiales, actividades extraescolares) y porque otros condicionan el derecho a la educación (extensión y gratuidad comedores, superando el enfoque asistencial de las ayudas y becas).
- 4.- Garantizar los programas de compensación y apoyo académico en toda la enseñanza obligatoria al alumnado con mayores dificultades.
- 5.- Desarrollar la formación permanente en los centros públicos, ampliando las distintas ofertas educativas para personas adultas (ESO, FP...).
- 6.- Inversión desde el principio de equidad - compromiso de financiación suficiente de al menos el 7% del PIB.
- 7.- Suspensión de las reformas en el ámbito universitario.

8.- Ampliación de los fondos destinados a becas de estudio y becas-salario, junto con la reducción de las tasas universitarias.

3.7. Sanidad pública de calidad

La sanidad pública constituye un sistema de solidaridad que contribuye de forma determinante a proteger a las personas frente al riesgo de enfermar o de ver deteriorada su calidad de vida. Sin embargo, está viviendo un periodo de fuertes convulsiones. La demanda es creciente (por envejecimiento, cronicidad, paro) al tiempo que los recursos son cada vez más escasos (menos profesionales, inversión y recursos económicos), al tiempo que se ha quebrado el principio de universalidad al vincular el derecho con la condición de asegurado. Se ha excluido a las personas sin permiso de residencia y a aquellas que superan cierto nivel de renta; los sistemas de prevención, salud pública y atención primaria han perdido peso en la estructura sanitaria; se han incrementado las listas de espera; ha empeorado la valoración social; las condiciones de trabajo son más precarias; la actividad se desplaza hacia el sector privado; y se ha generado un serio problema para las rentas más bajas en el seguimiento de algunos tratamientos caros y/o prolongados al incrementar las aportaciones de los usuarios. Además, la previsión del Gobierno de continuar por esta senda de deterioro al marcar como objetivo que la sanidad pública tenga unos recursos equivalentes al 5,3% del PIB en 2017 (en 2013 ya era del 5,9%, en un proceso de disminución desde el 6,5% alcanzado en 2009), agravará los problemas de la sanidad pública y tendrá como resultado una transferencia de la actividad hacia la sanidad privada por quienes puedan permitírselo. Una política inaceptable.

Propuestas

Por la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud. Necesitamos una financiación suficiente, presupuestos ciertos y corregir el déficit acumulado, abordar mejoras de la gestión que refuercen la sostenibilidad y viabilidad del SNS y reforzar la salud pública y la atención primaria como ámbitos de mayor eficiencia.

Por la suficiencia del SNS. El SNS debe ser universal, equitativo y gratuito. Esto exige revisar la regulación sobre la titularidad del derecho, las carteras de servicios, los copagos, mejorar la gestión de las listas de espera, y dar mayor capacidad de resolución en atención primaria.

Por la equidad en el SNS. Se trata de promover la corrección de desigualdades, la coordinación y el desarrollo de políticas comunes en el SNS, y desarrollar sistemas compartidos (historia clínica digital común, tarjeta sanitaria común, receta electrónica...).

Por la racionalidad en el SNS. Con información e indicadores que faciliten la evaluación. Hay que dar un mayor protagonismo a los profesionales, profesionalizar la función directiva y de gestión, y evaluar con transparencia los modelos de organización y gestión, derogando la Ley 15/1997 sobre nuevas formas de gestión.

Por el buen gobierno del SNS. La transparencia, la participación y la información son elementos clave, integrando adecuadamente intereses y preocupaciones del conjunto de la sociedad, los pacientes, los profesionales y las Administraciones responsables de los Servicios de Salud.

3.8. Justicia, seguridad pública y derechos de la ciudadanía. Derecho de huelga

El sistema judicial tiene graves problemas de recursos humanos y técnicos que impiden un funcionamiento adecuado a las demandas sociales de los ciudadanos. Por otra parte los intentos de imposición de tasas dificultan o impiden el acceso universal a la justicia.

Bajo proyectos legislativos, como la Ley de Seguridad Ciudadana, se han incorporado al ordenamiento jurídico mecanismos de control que ponen en cuestión el ejercicio de derechos fundamentales (libre sindicalización, huelga, movilización, derecho de asociación,...).

El derecho de huelga está sufriendo una situación de acoso en los últimos años, en los que se impulsa la persecución de personas que ejercen su derecho de información y promoción del derecho de huelga, con un uso sobrevenido de la legislación penal (art. 315 del CP) en detrimento del libre ejercicio de este derecho fundamental.

300 personas han sido encausadas por ello.

Propuestas

Garantizar la gratuidad de acceso a la justicia como garantía del mantenimiento de nuestro estado de derecho, y una política adecuada de inversiones (recursos humanos, técnicos y materiales) que permita al Sistema Judicial cumplir con el principio de inmediatez que debe ser exigible a la administración de justicia.

Derogación del artículo 315.3 del Código Penal. Tramitación de indultos cuando corresponda. Revisión y reversión de la Ley de Seguridad Ciudadana en los extremos lesivos para derechos fundamentales.

Un estado de derecho que se precie y alcance esa denominación, tiene que disponer de unas fuerzas de seguridad pública acordes con la sociedad en la que operan, democratizadas y con pleno ejercicio de los derechos que se suponen protegen para el conjunto de sus componentes.

3.9. Derecho a una vivienda digna

La apuesta por la construcción sin fin, la burbuja inmobiliaria y el endeudamiento hipotecario arroja un escenario desolador. A pesar del enorme gasto realizado (y la deuda contraída) no se ha garantizado ni mejorado el acceso a una vivienda digna y nos ha arrastrado a la crisis más profunda de las últimas décadas con millones de damnificados: despedidos, desahuciados, empobrecidos, excluidos de la vivienda,... Se ha edificado por encima de nuestras necesidades y posibilidades, pero la población sigue sin poder acceder a la vivienda según sus necesidades. La burbuja explotó, pero no así la lógica mercantil que la sostiene y no se han adoptado medidas

que eviten que se repita. La especulación inmobiliaria no hubiera sido posible sin la colaboración de las administraciones públicas. Con el marco legal vigente y con los ingentes recursos gastados durante décadas se podía haber impulsado otra política de vivienda, pero no interesaba. Las trabas a la dación en pago, las decenas de miles de desahucios, los millones de viviendas vacías,... evidencian que el derecho a un alojamiento digno sigue sin ser prioritario. Incluso eliminando las trabas existentes y facilitando la dación en pago, será difícil evitar un comportamiento más restrictivo del sector financiero en cuanto al acceso a la concesión de crédito hipotecario.

Hay que avanzar en el reconocimiento de la vivienda como derecho exigible, garantizado por los poderes públicos, minimizando los desahucios y consolidando un amplio y profundo parque de alquiler, con una parte relevante de alquiler social asequible. La construcción debe tener una importancia y dimensión razonables, ligada al interés general y a las necesidades básicas de la población, apostando por la rehabilitación y la regeneración urbana.

Propuestas

Hay que facilitar el acceso a una vivienda digna, esa es la prioridad, más que la de subvencionar su compraventa Hay que reorientar los recursos públicos (presupuestos, ayudas, actuaciones,...) al alquiler:

- a) El alquiler debe ser la forma de acceso a la vivienda impulsada desde los poderes públicos y debe consolidarse como una alternativa racional, eficiente y competitiva en precio para la mayoría de la población. Si las políticas públicas priorizan el derecho al alojamiento frente a la especulación, se reducirá el atractivo inversor de la propiedad y la mayor oferta de vivienda en alquiler (tipologías, calidades, ubicación,...) abaratará su coste.
- b) Impulsar parques de vivienda de alquiler social, garantía del derecho a la vivienda para aquellas personas que no puedan adquirir una vivienda, pierdan la suya o prefieran vivir dignamente de alquiler sin gastar la vida en pagar la casa. La dación en pago debe ser complementada por una alternativa de alojamiento digno en forma de alquiler social.
- c) Ayudas directas y seguros que mejoren la solvencia y capacidad de pago de arrendatarios y den seguridad a arrendadores a cambio de fijar precios máximos de alquiler.
- d) Las agencias municipales del alquiler deben ser un instrumento prioritario para dinamizar el alquiler asequible y seguro en las diferentes ciudades.

Hay que habitar las viviendas ya construidas, antes que seguir construyendo: Hay que dar uso al amplio parque residencial existente (3,5 millones de viviendas vacías) que es la alternativa más rápida, eficiente y sostenible de atender la necesidad de alojamiento. Se debe impulsar mediante políticas directas, ayudas,... y al mismo tiempo penalizar (fiscalmente,...) las viviendas que se pretenda mantener vacías allí donde falte vivienda habitual. Son necesarios desarrollos legislativos que garanticen el derecho a un alojamiento digno y den cobertura a las iniciativas autonómicas que están surgiendo.

Hay que hacer mejores ciudades, en lugar de construir más ciudades: La rehabilitación de viviendas y renovación y regeneración de las áreas urbanas consolidadas debe ser la prioridad en materia edificatoria residencial y urbanística.

Hay que rehabilitar el amplio parque residencial existente, allí donde no cumpla con los requisitos mínimos de habitabilidad, calidad y eficiencia exigibles: carencia de instalaciones de suministros básicos, barreras arquitectónicas y/o ausencia de ascensor, falta de eficiencia energética,...

3.10. Migraciones

El marco socio laboral español actual no se puede entender sin analizar la influencia de las migraciones. Hemos de tener en cuenta que desde el año 2000 España recibe cientos de miles de trabajadores y trabajadoras extranjeros, que llegan al calor de la burbuja inmobiliaria, cuyas consecuencias de sobrecalentamiento económico y laboral son conocidas. El modelo de crecimiento seguido acaba situando a España como un país de inmigración, con más de 5.500.000 extranjeros, de muy diversas procedencias. Este movimiento de entrada no ha finalizado, a pesar de la elevada tasa de desempleo, y coexiste con un movimiento, también de salida en el que participan tanto españoles como extranjeros que -desde España- inician un proceso de re-emigración (personas que vinieron a España y ahora salen de aquí para buscar nuevas oportunidades en otros países distintos del suyo), en unos casos, de retorno a sus países de origen, en otros, ante el adverso contexto socio laboral. En todo caso, desde 2009, 2,2 millones de inmigrantes han abandonado el país y 1,9 millones se han instalado en España.

Hay que seguir ordenando los flujos migratorios, también bajo el nuevo contexto laboral (de elevado desempleo e incremento del paro estructural), con un enfoque de adaptación flexible a la realidad de nuestro mercado laboral, valorándolo en su conjunto, al tiempo que se atienden las necesidades estructurales futuras del mercado de trabajo, con actuaciones concertadas internacionalmente en los países de origen y garantizando la entrada de personas con derechos. Todo ello, requiere un posicionamiento firme y constructivo en esta materia. El modelo tripartito de gestión de los flujos migratorios de carácter laboral - con todas sus disfunciones y carencias- es un ejemplo de diálogo social.

Asimismo, en los últimos años han sido muchos los españoles que se han visto forzados a marchar al extranjero en busca de un empleo, con especial incidencia entre los jóvenes, a causa de la falta de oportunidades en nuestro país, siendo evidente la relación entre la profundización de la crisis y los flujos migratorios hacia el exterior.

Han salido muchos, según el INE, entre 2008 y 2014 371.807 personas nacidas en España salieron de nuestro país, si bien en el mismo periodo retornó una cifra equivalente al 40% de aquella, 148.829 (entre 20 y 34 años han salido 91.675, habiendo retornado en ese periodo una cifra relevante pero menor, un 29%, 26.562). Hay estimaciones que elevan esas cifras.

Aunque esta situación no afecta únicamente a la población de menor edad, el impacto de la emigración juvenil en el debate público, sus especificidades y la dificultad de llegar a amplios sectores de la juventud aconsejan valorar el desarrollo de medidas específicas dirigidas a facilitar su permanencia y/o retorno.

En cuanto al flujo migratorio de personas no nacidas en España, la rotación es aún más elevada. Han salido de España en ese período 2.869.215 personas, al tiempo que han llegado 2.615.937, un 91%. La crisis, por tanto, está haciendo retornar a mucha gente, pero España sigue siendo receptora de un gran número de personas.

Propuestas

1.- La migración en España es una cuestión de índole socio-laboral, que atañe al mercado de trabajo y por ello, ha de ser objeto de diálogo social tripartito.

2.- Diseñar e implementar -de una manera eficaz y efectiva- la política de integración social desde un punto de vista bidireccional para implicar también a la población española. Derecho de sufragio activo y pasivo para residentes con más de cinco años de residencia legal y continuada.

4.- Instar la ratificación y aplicación por España de: A) la Convención Internacional sobre Derechos de las personas migrantes y sus familias, de 1990. B) el Convenio nº 189 de la OIT sobre trabajadores domésticos el cual ya ha sido ratificado por países de nuestro entorno como Alemania, Bélgica, Italia, Irlanda, Suiza y Finlandia.

5.- Garantizar el acceso de la población extranjera a los servicios básicos y derechos fundamentales, en concreto: asistencia sanitaria universal y acceso a la educación.

6.- En el ámbito de la protección internacional y el derecho de asilo promover una actitud solidaria y responsable de España, facilitando los trámites de solicitud y agilizando su gestión, dotando adecuadamente a los entes gestores para facilitar los procesos. Aprobar el reglamento de la Ley 2/2009 de protección internacional previa consulta y negociación con los interlocutores sociales y organizaciones especializadas.

Todo ello, sin perjuicio de la necesidad de impulsar una política europea de asilo y gestión de flujos de migración y refugiados.

7.- Prever la salida desde España por motivos laborales, hacia la UE o a otros destinos, y habilitar mecanismos - institucionales y tripartitos - tanto de información y asesoramiento como de cobertura en destino que garanticen un tránsito migratorio seguro y con derechos, entre éstos, la adecuada cobertura sanitaria. Asimismo, debe preverse y facilitar el retorno a nuestro país, especialmente de la población joven que busca oportunidades fuera de España.

9.- Las administraciones en general y el Gobierno en particular deben promover actuaciones concretas en la lucha contra el racismo y la xenofobia.

3.11. Soberanía y Seguridad Alimentaria

El Estado debe actuar para garantizar el derecho subjetivo esencial a alimentos de calidad, sanos, seguros, asequibles y respetuosos con el medioambiente, dentro de prácticas comerciales y laborales justas en todo el sistema agroalimentario, en el marco de la Soberanía y Seguridad Alimentaria.

