



MEMORIA SOCIAL

2018

Memoria Social

2018



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
Avda. de América, 25 – 28002 Madrid
www.ugt.es

ISSN: 2695-2742

Depósito legal: M-25015-2019

Fecha de edición: Madrid, septiembre de 2019

Maquetación e impresión: Ceyde Comunicación Gráfica • www.cejde.com

Coordinador: LUÍS PÉREZ CAPITÁN, Director del Servicio de Estudios de la Confederación

Autores: JOSÉ DOMINGO ROSELLÓ GÓMEZ-LOBO, MARÍA LUZ NAVARRO ESPEJO, MARIA TERESA GARCÍA GUTIÉRREZ, ALBERTO DEL POZO SEN, MARTÍN HERMOSO FERNÁNDEZ, MARÍA HIGINIA RUIZ CABEZÓN, ANA VIÑAS APAOLAZA, SUSANA BRAVO SANTAMARÍA, ELENA GUTIÉRREZ QUINTANA, MARÍA TERESA GARCÍA GUTIÉRREZ, ICIAR SIMANCAS MÉNDEZ, ANTONIO GONZÁLEZ GONZÁLEZ, MANUELA LABORDA IBÁÑEZ, GEMMA RAMÓN VALLECILLO, ANDRÉS HERRERO MARTÍN, ELISA I. GARCÍA RODRÍGUEZ, RAQUEL TORDESILLAS SANZ, ANA GARCÍA DE LA TORRE, SILVIA MARTÍNEZ ORTÍZ, MANUEL RIERA DÍAZ, SEBASTIÁN PACHECO CORTÉS, FERNANDO BORREGUERO GARCÍA, MARÍA ISABEL LORANCA IRUESTE, VIRGINIA FERNÁNDEZ AGUILAR y ANA MARÍA CORRAL JUAN

Índice

PRESENTACIÓN.....	7
I. LA ECONOMÍA EN EL AÑO 2018	
I.01. La economía mundial en 2018, contexto mundial: deceleración y tensiones comerciales	11
I.02. Evolución económica de la Eurozona	15
I.03. El efecto palanca de la política de cohesión europea	19
I.04. Desarrollo de la economía española	21
II. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL	
II.01. La inacabable precariedad en el empleo	27
II.02. Nuevas formas de empleo.....	31
II.03. Las consecuencias de la reforma laboral de 2012 en las condiciones de los trabajadores	37
II.04. El desempleo estructural, una debilidad del mercado de trabajo español.....	41
III. PANORÁMICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA EN EL AÑO 2018	
III.01. La negociación colectiva: problemática actual	47
III.02. Estado de la negociación colectiva durante el año 2018.....	49
III.03. El marco de la negociación colectiva para los próximos años: el IV AENC	53
III.04. ASAC	57
IV. LA PROTECCIÓN SOCIAL ESPAÑOLA EN EL AÑO 2018	
IV.01. Luz sobre las pensiones: ni recortadas ni insostenibles.....	65
IV.02. Problemas y graves deficiencias en la protección por desempleo	69
IV.03. Novedades en materia de Seguridad Social	75
IV.04. El 4º pilar del Estado de Bienestar. Obtención de derechos a través de los servicios sociales	79
IV.05. Pobreza y desigualdad en España.....	83
IV.06. Pobreza energética	87
IV.07. La evolución de la previsión social complementaria	91
V. IGUALDAD: MÁS QUE UNA PALABRA	
V.01. Exposición y análisis crítico de las políticas de igualdad de género en España	97
V.02. La realidad de la situación de la mujer en el mercado de trabajo durante 2018	101
V.03. Las políticas de apoyo a colectivos con dificultades de inserción en el mundo del trabajo durante el año 2018	105
VI. LAS POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	
VI.01. La realidad de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales en España y la aplicación normativa.....	111
VI.02. Los riesgos emergentes en las nuevas realidades del trabajo.....	115
VI.03. Sostenibilidad y transición justa.....	119
VII. LAS POLÍTICAS FORMATIVAS Y EL MUNDO DEL TRABAJO	
VII.01. Las políticas formativas y el mundo del trabajo.....	123
VIII. BIENES Y SERVICIOS BÁSICOS, PILARES DEL ESTADO DEL BIENESTAR	
VIII.01. La vivienda en España ¿primera necesidad o bien de lujo?	129
VIII.02. La educación, clave del desarrollo económico y social. Necesidades de una reforma	131
IX. POLÍTICAS Y REALIDADES DE LA JUVENTUD ESPAÑOLA DURANTE EL AÑO 2018	
IX.01. Políticas y realidades de la juventud española durante el año 2018	135
X. LA POLÍTICA MIGRATORIA Y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS MIGRANTES	
X.01. La política migratoria y trabajadores y trabajadoras migrantes.....	139
XI. SINERGIAS CON MOVIMIENTOS SOCIALES	
XI.01. Sinergias con movimientos sociales.....	145

Presentación

El año 2018 ha sido un año complejo y de cambio, desde el punto de vista político y social. Empezó en la misma tónica que los años anteriores, con un Gobierno del Partido Popular enrocado en sus posiciones de ausencia de diálogo y recetas neoliberales, repercutiendo la carga de la crisis sobre los trabajadores y trabajadoras de este país e impulsando que los beneficios de la recuperación se fueran hacia los márgenes empresariales. A principios del segundo trimestre, sin embargo, llegó un cambio de Gobierno que nos permitió atisbar alguna esperanza de un giro en las políticas. Y es cierto que al menos en las formas y en la concepción del papel de los interlocutores sociales, se produjo ese cambio. Sin embargo, los resultados fueron pobres desde el punto de vista social. Sin duda, por la escasa mayoría parlamentaria del Gobierno, pero también por su real ausencia de compromiso, así como el de otras fuerzas políticas carentes de la verdadera voluntad de aplicar un cambio político significativo.

Con algunas excepciones –entre las que resalta la regulación del SMI-, solo en el último tramo de la legislatura, y los famosos viernes sociales, pudimos ver algunas (pocas) de las aspiraciones por las que luchamos el año 2018, llevadas a la práctica.

Es cierto que hacía tiempo que no efectuábamos una Memoria Social, y esta vez lo hacemos desde una perspectiva diferente. Con estos textos, ponemos en conocimiento de la sociedad y de los trabajadores y trabajadoras de este país, cuáles han sido las cuestiones que, desde el punto de vista de nuestra organización y desde una perspectiva social, han sido más significativas. El análisis y la exposición se efectúan desde una perspectiva marcadamente crítica, como no podía ser menos en una organización sindical, pero siempre con rigor y objetividad. A lo largo de los diferentes textos que componen esta Memoria Social 2018, exponemos los aspectos más importantes de ámbitos transcendentales para las personas trabajadoras y la sociedad española (mercado de trabajo, pensiones, siniestralidad laboral, vivienda, igualdad, etc.). Reflexionamos acerca de lo que ha sido el año, lo que fue y a lo que nuestro juicio pudo ser, reseñando la realidad y aquellos objetivos por los que UGT no dejó de plantar cara durante todo el ejercicio que dejamos atrás.

En los últimos años, hemos asistido a una ausencia de análisis ligados a un punto de vista de progreso en el estudio de los hitos sociales de este país. Estamos subordinados a una maquinaria de gabinetes y servicios de estudios que coinciden de forma sorprendente en sus recetas, todas ellas cortadas por el mismo patrón, significativamente conservador. Con esta Memoria Social 2018, UGT hace una aportación diferente, con una mirada distinta que, según creemos, merece ser tenida en cuenta.

Pepe Álvarez

Secretario General de UGT



La economía en el año 2018



I.01

La economía mundial en 2018, contexto mundial: deceleración y tensiones comerciales

José Domingo Roselló Gómez-Lobo

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

El crecimiento económico mundial ha decelerado en 2018 confirmando que la expansión económica que sucedió a la Gran Recesión habría tocado techo en 2017. El que las economías deceleren unas décimas tras unos años de expansión no resulta por sí solo un hecho destacable, ya que las fases expansivas y contractivas se suceden conformando los ciclos económicos. Lo relevante en esta materia es analizar las causas de dicha deceleración y tratar de delimitar, por ejemplo, si estas son generales contra localizadas o si responden a dinámicas tendenciales contra sucesos inesperados o "shocks". Estas y otras consideraciones más detalladas ayudan, en la medida de lo posible, a prever la duración e intensidad de la deceleración, permitiendo centrar mejor que tipo de medidas de política económica sería más conveniente aplicar.

Para comprender mejor el panorama económico de 2018 es necesario esbozar lo que ha sucedido en el ciclo expansivo previo. En este apartado se examina la dimensión mundial, mientras que el apartado siguiente se centra en la eurozona y España.

El examen de las trayectorias de crecimiento de la economía mundial en la última década nos saca del paisaje económico con el que estamos familiarizados

en la eurozona y España: el mínimo de la crisis se produjo en 2009-2010; los años del 11 al 13 fueron de tono expansivo y en algunas economías emergentes los años del 14 al 16 fueron dificultosos en materia económica.

Comenzando por las economías occidentales avanzadas, los EEUU salieron de la recesión en 2010, esta tendencia se ha prolongado con algún altibajo durante 8 años, pero en su transcurso se han revelado importantes debates económicos concernientes a la distribución. En el año 2017 y contra pronóstico, Donald Trump candidato del Partido Republicano, ascendió a la presidencia del país con una agenda de política económica claramente distinta, incluso contraria en muchos aspectos a la que había seguido la administración EEUU en las últimas 3 décadas. Tanto la profundidad como las consecuencias de este enfoque están manifestándose y sus límites están aún por determinar.

En la eurozona, si bien se examinará en su propio apartado más adelante, la recuperación del año 2010 se estranguló durante los años 12 y 13. Solo ha habido recuperación clara durante 3 años, con importantes asimetrías por países. En su transcurso, el

	Media 2001-2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (Previsión)
Total Mundial	3,9	4,3	3,5	3,5	3,6	3,4	3,4	3,8	3,6	3,3
Economías Avanzadas	1,7	1,7	1,2	1,4	2,1	2,3	1,7	2,4	2,2	1,8
EEUU	1,7	1,6	2,2	1,8	2,5	2,9	1,6	2,2	2,9	2,3
Eurozona	1,2	1,6	-0,9	-0,2	1,4	2,1	2	2,4	1,8	1,3
Otras	2,8	3	2	2,3	3	2	2,1	2,7	2,2	1,9
Economías Emergentes	6,2	6,4	5,4	5,1	4,7	4,3	4,6	4,8	4,5	4,4
China	10,5	9,5	7,9	7,8	7,3	6,9	6,7	6,8	6,6	6,3
India	7,5	6,6	5,5	6,4	7,4	8,0	8,2	7,2	7,1	7,3
Brasil	3,7	4,0	1,9	3,0	0,5	-3,5	-3,3	1,1	1,1	2,1
Rusia	4,8	5,1	3,7	1,8	0,7	-2,5	0,3	1,6	2,3	1,6
Sudáfrica	3,5	3,3	2,2	2,5	1,8	1,2	0,4	1,4	0,8	1,2
Turquía	4,0	11,1	4,8	8,5	5,2	6,1	3,2	7,4	2,6	-2,5

Reino Unido, mediante referéndum, aprobó su salida de la UE, proceso aún sin resolver que está acarreado importantes tensiones políticas especialmente en la política británica.

En lo que respecta a las economías emergentes, estas se vieron mucho menos afectadas por la crisis de 2008. Dentro de ellas pueden distinguirse a grandes rasgos dos evoluciones diferentes, una ligada a los precios de las materias primas y otra ligada al incremento de las exportaciones.

- En el caso del primer grupo - Rusia, Sudáfrica, Brasil entre otros-vivieron una época de bonanza a principio de la década de los 10, que se truncó en los años 15 y 16, repuntando de nuevo en el 17. A esta dinámica no es ajena las sanciones que afectaron a la economía rusa derivadas de la anexión de Crimea en 2014.
- En el caso del segundo grupo, de los que pueden servir de ejemplo China, La India o Turquía han mantenido un tono elevado durante la década contribuyendo, especialmente en el caso de China a tirar de las economías avanzadas durante lo más crudo de la recesión.

Los países emergentes no han sido ajenos a convulsiones políticas durante este periodo de tiempo: en Turquía, en 2017 se produjo un fallido golpe de estado contra el presidente Erdogan, que fue respondido por este con una serie de medidas que suspendieron numerosas garantías legales y condujeron a detenciones masivas, -afectando, entre otros grupos, a sindicalistas-. Por otro lado, Brasil vivió su propio giro político hacia el populismo neoliberal conservador con el triunfo en las elecciones del Partido Social Liberal de Jair Bolsonaro.

Independientemente de la intensidad de la crisis económica y de cómo se materializa la recuperación, aunque, a la vez, imposible de desligar de estas variables se observa a nivel mundial un afloramiento de las ideologías populistas conservadoras.

Este es un fenómeno complejo, que sin duda responde a causas sociopolíticas propias de cada país y de hecho, ha motivado numerosos análisis desde todas las disciplinas pertenecientes a las Ciencias Sociales. Lo que puede apuntarse de manera general desde el ámbito macroeconómico es que la desigualdad ha aumentado sin que una década de crecimiento la reduzca. También que se ha producido un crecimiento salarial inferior al que similares tasas de creación de empleo y niveles de paro harían presagiar. Asimismo que esos dos hechos están ligados a la proliferación de formas laborales precarias, especialmente en las economías avanzadas y, por último, que la inversión, en términos generales no ha recuperado el pulso que tenía antes de la crisis. En resumen, desde el ámbito económico hay elementos que sostienen la hipótesis de la “recuperación desigual”, “recuperación inse-

gura” o “recuperación precaria” que propiciaría una desconfianza general en las instituciones.

En lo que respecta estrictamente al análisis del año 2018, este comenzó heredando un escenario positivo: crecimiento por encima del potencial en muchas de las economías avanzadas, claramente en EEUU, más matizado en la Euro Área; buen desempeño de las economías emergentes, mejor las asiáticas y europeas que en América Latina; comercio internacional boyante, creciendo a un 5,4% -la mayor tasa desde 2011- permitiendo a las economías tirar unas de otras y, por último un contexto generalizado mundial de bajos tipos de interés.

El cambio en el tono se empezó a detectar en la segunda mitad el año, en el que varios factores empezaron a operar de manera distinta. El más destacado fue la materialización de la nueva política económica puesta en marcha por la administración estadounidense, con efecto negativo para el comercio mundial cuyas líneas principales se detallan en un cuadro más adelante. No obstante esta circunstancia se producía un escenario ya menos favorable del que la economía mundial vivía en 2017. Así, el precio del crudo prolongaba la tendencia alcista iniciada desde febrero, lo que nunca favorece a las economías avanzadas. A la vez los estímulos monetarios se estaban retirando y aunque esta retirada estuviese siendo ordenada, incluso ralentizada a la vista de las cifras de crecimiento, como es el caso de la eurozona, esto siendo un factor de menor impulso, máxime cuando en gran parte de las economías avanzadas no se habían puesto en marcha medidas fiscales que pudieran sustituir el estímulo de los monetarios.

Con toda nitidez, dentro de las economías avanzadas, las que más vieron reducir sus perspectivas de crecimiento fueron las pertenecientes a la eurozona, cuyo crecimiento en 2018 se redujo seis décimas hasta el 1.8%. El conjunto del área presenta superávit comercial y es muy dependiente de la marcha de las exportaciones mundiales, especialmente sus mayores países.

Cabe plantearse en especial por qué la eurozona, habiéndose expandido con claridad solo por tres años, es de las más afectadas por el frenazo. Constituye, junto con Japón, el núcleo de las economías avanzadas que sufre el mayor impacto. Aunque un examen más detallado se realizará en el siguiente apartado, pueden esbozarse dos posibles causas: por un lado, el poco margen a reducción de paro que había en algunas economías importantes del área- es decir, el momento cíclico avanzado, y por tanto una tendencia a volver a tasas de crecimiento más modestas- , por el otro, la reducida aportación al crecimiento, frente a ciclos anteriores, de la Demanda Interna, especialmente en lo que respecta a la Inversión, privada o pública.

Los países emergentes, como puede verse en la tabla al principio de este apartado, lidiaron relativamente mejor con este nuevo escenario. China, la segunda economía del mundo, ha visto reducirse su crecimiento dos décimas, hasta el 6.6%, un impacto, por el momento comparativamente bajo. Bien es verdad que una guerra comercial con EEUU no es algo que proporcione el mejor de los trasfondos, especialmente si se prevé que esta pueda ser prolongada, pero por el momento la Demanda Interna parece proporcionar cierto suelo a la retracción exportadora. Ocurre lo propio con La India y Brasil, su crecimiento apenas sufre, o se mantiene igual, si bien es cierto que la situación de la India, en una expansión que hace llegar su crecimiento al 7,1% del PIB es muy diferente de la Brasil, que se mueve en tasas solo ligeramente superiores al 1%, aún convaleciente de las bajadas de los precios del crudo que le sumió en una recesión durante los años 15 y 16.

Aparte de que, como en el caso de China y la India, algunos países emergentes están basando en este momento su crecimiento más en factores internos que en otros momentos, también se da un escenario exterior para estos razonablemente favorable. La tendencia ligeramente al alza en los mercados de materia primas y no haberse producido, por el momento oscilaciones ni en los tipos de interés ni en los tipos de cambio (con la excepción turca, cuyo episodio de depreciación en 2018 fue muy acusado), siguen encontrando financiación en los circuitos internacionales, circunstancia a la que suele ser especialmente vulnerables.

Así pues la conclusión es que la deceleración de 2018 se dispara por la guerra comercial, sin duda alguna, pero no puede desligarse de una recuperación económica ya madura. Dicha recuperación ha resultado especialmente insatisfactoria en crecimiento de la inversión y la evolución de desigualdad.

El consenso de los organismos internacionales se alinea con muchas de las medidas que desde UGT se recomendarían para este escenario: una pausa en la retirada de los estímulos monetarios; prepararse para iniciar estímulos fiscales, o realizarlos donde haya una posición fiscal comparativamente buena; volver a un sistema de comercio internacional basado en normas –a

El programa económico de Trump: demanda interna y retirada del exterior

Lidiar con la elevada complejidad que implicaría analizar exhaustivamente la presidencia de Donald Trump y las relaciones entrecruzadas entre múltiples materias queda fuera del alcance de esta memoria, sin embargo, se reconoce ampliamente que ha habido dos elementos diferenciales muy claros en la política económica hasta este momento.

Primeramente, su política fiscal expansiva. La presidencia Trump se decidió por un incremento del Gasto Público del 1.2% del PIB al tiempo que se ponía en marcha un generoso programa de recortes fiscales a las rentas más altas. A tenor de la información recogida para el año 2018, el déficit público ha aumentado hasta el 4,3% del PIB y la inflación ha aumentado tres décimas, hasta el 2.4%. Cabría una amplia discusión sobre los efectos redistributivos de estas medidas, así como la eficiencia de las partidas de gasto a las que se dirigía, o si esta política expansiva era oportuna teniendo en cuenta el momento cíclico. No obstante, en términos macroeconómicos agregados, la presidencia Trump puede, hasta el momento, presentar cifras que apoyen los resultados de su programa: el crecimiento económico ha acelerado hasta el 2,9%, la tasa de paro se ha reducido 5 décimas hasta el 3.9% a la vez que el volumen total de deuda del país, descendía 4 décimas hasta un 105,8% del PIB.

En segundo lugar, la administración Trump ha dado un giro proteccionista en política comercial además de reducir su peso en los organismos internacionales multilaterales. En primer lugar, se suspendió la negociación con la UE de la Asociación Transatlántica de Comercio e Inversiones -o TTIP por sus siglas en inglés-, lanzando el primer mensaje respecto al cambio de posición en materia de comercio. Posteriormente, en una dinámica de escalada, se inició una subida de aranceles a las importaciones Chinas que, China respondió, produciéndose una serie de efectos en cadena que acaban afectando al comercio de productos de todo el mundo. Las repercusiones en materia de comercio mundial no se han hecho esperar y, de hecho, esta guerra comercial es uno de los factores causantes de la deceleración económica en la segunda mitad de 2018, además de extender su influencia a lo que pueda ocurrir en 2019, ya que no hay visos de que la escalada se detenga.

Es ahí donde opera la segunda línea de acción de la política económica hacia el exterior de los EEUU, estas actuaciones en materia comercial se han hecho al margen de la Organización Mundial de Comercio, cuyos organismos de arbitraje, además, los EEUU se han negado a renovar en este periodo.

lo que desde el mundo sindical se añadiría que estas normas deben tener en cuenta los derechos humanos y laborales- y, por último, compartido incluso por el Fondo Monetario Internacional, hecho no muy frecuente, “el uso del dialogo social para actuar contra la desigualdad y revertir el descontento político”.

No obstante el diagnostico ampliamente compartido por el movimiento sindical internacional, va algo más allá al señalar que las políticas económicas promocionadas desde los años 80 y que pueden resumirse en los principios de desregulación, reducción de la presencia pública en la economía y enfoque en el lado de la oferta, constituyen hoy en día un paradigma agotado, que pone en riesgo las estructuras políticas de las democracias desarrolladas, y que debería someterse el mismo a una profunda reforma.

I.02

Evolución económica de la Eurozona

José Domingo Roselló Gómez-Lobo

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

La eurozona y España: ¿un área en crisis?

Si 2018 es el año en el que el crecimiento mundial marca una senda descendente, se debe en gran medida a los resultados económicos de la eurozona. Como se menciona en el apartado anterior es, de las economías avanzadas, la que más deceleró en 2018, medio punto respecto a la cifra de 2017, situándose en el 1.8% y también vio sus perspectivas revisadas a la baja para 2019 para el que se prevé un crecimiento del 1.3%.

Debe aceptarse que la ralentización del comercio internacional ha hecho especialmente mella en los resultados de la unión monetaria dada su alta propensión exportadora. Es un factor indiscutible, las exportaciones de bienes y servicios equivalen al 45% del PIB en la eurozona, cuando, por ejemplo, la media de la OCDE está por debajo del 30% o China, Brasil e India, todos ellos, presentan un peso de las exportaciones respecto a su PIB por debajo del 20%¹.

Sin embargo, depositar en este hecho toda la causalidad y toda la definición de escenario económico de la eurozona en 2018 sería transmitir una imagen engañosa. Como en el caso de la economía mundial, y compartiendo algunos de los factores explicativos que se exponía en el apartado anterior, hay una diversidad de causas cuya actuación se expresa mejor si se repasa, aunque sea de manera somera, lo ocurrido en el área a lo largo de la última década.

La eurozona ha experimentado una recuperación considerablemente más corta y menos intensa respecto a la recesión global de 2009. Más corta por la vuelta a la recesión que se experimentó durante los años 2012 y 2013, menos intensa porque la recuperación de los años 10 y 11 fue muy débil, observándose solo una expansión clara, comparada con el

crecimiento medio en la década pre-crisis, del año 2015 a 2017.

Asimismo, como ha sucedido en otros países del mundo, en la eurozona se han producido convulsiones políticas significativas.

A raíz de la crisis de deuda en los años 11 y 12 varios países recibieron financiación de la troika para hacer frente a crisis financieras, condicionados a la puesta en marcha de programas económicos con fuertes efectos económicos contractivos. En el año 2015 se vivió el episodio del referéndum griego en el cual se rechazaba el plan de ajuste impuesto por la troika, lo que puede señalarse como hecho relevante a la hora de conformar un escenario a medio plazo, aunque no tuviese unas consecuencias visibles en ese momento a escala de la eurozona. En paralelo, y durante toda la década desde 2009 se ha producido un proceso de alteración del mapa político de la eurozona, pasado de estar definido en torno al dos grandes familias políticas: Popular y Socialdemócrata, a un escenario nuevo donde irrumpen con especial fuerza partidos políticos en todos los puntos del espectro siendo especialmente preocupante, por volumen alcanzado, transversalidad e ideario, aquellos que pertenecen a una derecha populista, de vocación nacionalista y en gran medida euroescéptica.

La respuesta a este escenario puede no ser tan manifiesta como, por ejemplo, la observada en los EEUU, con la elección de una presidencia que cambia radicalmente de orientación aspectos clave de la política económica. Sin embargo, esta existe y no es trivial.

Ha habido una diversidad de cambios por ejemplo, el BCE varió de facto su mandato, lanzándose después a un programa de expansión cuantitativa; también puede citarse como se transformó la aplicación del Pacto de Estabilidad y Crecimiento –que regía las condiciones económicas a los que tienen que someterse los países miembros de la moneda única a fin de poder acomodar la evolución de los déficits públicos y

1. Datos del Banco Mundial https://data.worldbank.org/indicator/NE.EXP.GNFS.ZS?name_desc=false

los volúmenes de deuda en muchos países; hay más, en el ámbito regulatorio, institucional y político.

Sin embargo, hay un diagnóstico común de que estas medidas han sido fruto de la situación de emergencia en la que se tomaron. Los países miembros de la eurozona saben que deben afrontar una reforma institucional de calado porque la presente configuración es inestable e insuficiente para actuar con eficacia en un momento de crisis económica.

Esta insuficiencia institucional esta estrechamente ligada a la relativamente débil trayectoria económica de la eurozona durante la última década. La persecución de objetivos de política económica centrados en niveles de deuda, de déficit, sin otra herramienta común que la política monetaria, sin un presupuesto para actuar de manera contracíclica, y sin algún mecanismo que mutualice riesgo en la deuda pública –solo por esbozar algunos elementos comúnmente aceptados y de mayor impacto– ha llevado a que la economía de la eurozona, y de sus países miembros actuaran con una “caja de herramientas” reducida a la hora de lidiar con la crisis. En relación al contenido de este apartado, la ausencia de palanca fiscal, ha provocado que la recuperación ha sido más lenta, de menor intensidad y muy dependiente del exterior.

No obstante, hay que recordar que cualquier diagnóstico conjunto que se haga de la eurozona

esta forzosamente limitado ya que las diferencias entre países son ya importantes y lo han sido aún más en los últimos años.

Hablando concretamente del año 2018, Alemania vio cómo su crecimiento se reducía un punto, hasta el 1,5%, Italia vio como el suyo se reducía siete décimas hasta el 0,9%, o Francia experimentaba otra deceleración de siete décimas hasta el 1,5%. Estas tres economías equivalen al 64% del PIB total de la eurozona y son las que más aportarían a su ralentización.

En el caso de Alemania, el impacto del comercio exterior es clave, pero también lo es el avanzado estado de madurez de su ciclo económico, o dicho en otras palabras, su baja tasa de paro de cuyas reducciones adicionales podía esperarse poca aportación al crecimiento. El cuadro no quedaría completo, sin embargo, si no se citase lo que, repetidamente, varios organismos internacionales vienen señalando desde 2012: la baja tasa de inversión pública alemana como su relativamente ventajosa posición fiscal, reclaman alguna acción en este sentido.

La desaceleración de Francia obedece a causas distintas: relativamente menos afectada por la parte exportadora, que incluso tiene una aportación positiva en el conjunto del año, no presenta un ciclo maduro, ya que su tasa de paro está en el 9% aún. En este caso el descenso del crecimiento está ligado

Previsiones de crecimiento para la economía mundial. %
Fondo Monetario Internacional. Abril 2019

	Media 2001-2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	(Previsión) 2019
Total Mundial	3,9	4,3	3,5	3,5	3,6	3,4	3,4	3,8	3,6	3,3
Ec. Avanzadas	1,7	1,7	1,2	1,4	2,1	2,3	1,7	2,4	2,2	1,8
Ec. Emergentes	6,2	6,4	5,4	5,1	4,7	4,3	4,6	4,8	4,5	4,4
Eurozona	1,2	1,6	-0,9	-0,2	1,4	2,1	2	2,4	1,8	1,3
Alemania	0,9	3,7	0,7	0,6	2,2	1,5	2,2	2,5	1,5	0,8
Francia	1,3	2,2	0,3	0,6	1	1,1	1,2	2,2	1,5	1,3
Italia	,3	0,6	-2,8	-1,7	0,1	0,9	1,1	1,6	0,9	0,1
España	2,2	-1,0	-2,9	-1,7	1,4	3,6	3,2	3	2,5	2,1
Holanda	1,4	1,5	-1,0	-0,1	1,4	2	2,2	2,9	2,5	1,8
Bélgica	1,6	1,8	0,2	0,2	1,3	1,7	1,5	1,7	1,4	1,3
Austria	1,5	2,9	0,7	0	0,7	1,1	2	2,6	2,7	2
Grecia	1,8	-9,1	-7,3	-3,2	0,7	-0,4	-0,2	1,5	2,1	2,4
Portugal	0,7	-1,8	-4,0	-1,1	0,9	1,8	1,9	2,8	2,1	1,7
Irlanda	2,9	3,7	0,2	1,3	8,7	25	4,9	7,2	6,8	4,1
Finlandia	1,7	2,6	-1,4	-0,8	-0,6	0,1	2,5	2,8	2,4	1,9
Rep. Eslovaca	4,9	2,8	1,7	1,5	2,8	4,2	3,1	3,2	4,1	3,7
Lituania	4,3	6	3,8	3,5	3,5	2	2,4	4,1	3,4	2,9
Eslovenia	2,7	0,6	-2,7	-1,1	3	2,3	3,1	4,9	4,5	3,4
Luxemburgo	2,7	2,5	-0,4	3,7	4,3	3,9	2,4	1,5	3	2,7
Letonia	3,8	6,4	4	2,4	1,9	3	2,1	4,6	4,8	3,2
Estonia	3,3	7,6	4,3	1,9	2,9	1,9	3,5	4,9	3,9	3
Chipre	3,3	0,4	-2,9	-5,8	-1,3	2	4,8	4,5	3,9	3,5
Malta	2	1,4	2,7	4,6	8,6	10,6	5,7	6,6	6,4	5,2

Previsiones de crecimiento del PIB para España. (%)
Programa de Estabilidad y Crecimiento 2019. Gobierno de España

	2016	2017	2018	2019
PIB	3,2	3,0	2,6	2,1
Consumo Privado	2,9	2,5	2,3	1,9
Consumo Final AAPP	1,0	1,9	2,1	1,7
Formación Bruta de Capital Fijo	2,9	4,8	5,3	3,6
(de la cual) en Bs. de Equipo	5,2	6,0	5,4	3,0
Exportaciones Bs y Ss	5,2	5,2	2,3	2,3
Importaciones de Bs. y Ss.	2,9	5,6	3,5	2,7
Aport. al crec. Demanda Interna	2,4	2,8	2,8	2,2
Aport al crec. Exportaciones Netas	0,8	0,1	-0,3	-0,1

a una ralentización de la inversión, aparente más la privada que pública.

Italia, por su parte, recibió el impacto negativo de las exportaciones muy acusadamente. A ello se sumaron una severa ralentización en el crecimiento del Consumo Privado, acompañada de otra, de menor índole, en la Inversión. De hecho la economía Italiana se contrajo en el segundo semestre de 2018, entrando en "recesión técnica". En este escenario, a raíz de sus victoria electoral en junio, el gobierno de Italia esta soportado por la Liga Norte y el Movimiento 5 Estrellas, dos formaciones con una fuerte componente populista y euroescéptica. La situación respecto al cumplimiento de las reglas fiscales de la eurozona está generando una importante incertidumbre: las cifras de deuda y déficit de Italia requerirían tomar medidas contractivas, al tiempo que el gobierno italiano se resiste a seguir esta línea de acción arriesgándose a sanciones.

Cabe señalar que no todos los países de la eurozona vieron sus economías decelerar en 2018. Letonia, Eslovaquia y Grecia aceleraron, en general, por factores ligados a sus demandas internas. El bloque de los países del Este, en promedio, reduce su crecimiento menos que el total de la eurozona.

Toca el turno ahora de examinar la situación de España. En 2018 el crecimiento se redujo cuatro décimas respecto a 2017. El mayor determinante de este comportamiento ha sido la contracción de las exportaciones, que deceleraron con fuerza en los dos últimos trimestres. En este caso, la ralentización en el comercio internacional se contagió a través de dos focos, la eurozona y los países emergente europeos no comunitarios.

El primer factor opera con mayor claridad. Para España la eurozona supone el 51,6% de sus mercados exportadores. Dentro de una ralentización general en el comercio con todos los países del área, fueron las exportaciones a Alemania las que peor se comportaron, llegando incluso a descender un 0,6% respecto a la cifra de 2017.

Empero, el impacto más negativo para las exportaciones españolas proviene de Turquía. Aunque se trata de un mercado pequeño, pesando solo un 1,7%, comparado con el 10,4% de Alemania, las exportaciones al país otomano se redujeron un 13,9% respecto a la cifra de 2017.

Las exportaciones españolas se ven afectadas indirectamente por la guerra comercial entre China y EEUU y directamente por la crisis de la lira turca, que llevó a dicho país a sufrir una recesión en 2018.

Según los cálculos del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo Ra, la reducción de las exportaciones a Alemania restó una décima al 2,9 % total que las exportaciones crecieron en 2018, mientras que el descenso de las exportaciones a Turquía repercutió en tres décimas.

Respeto a la demanda interna española, esta continuó sostenida por el Consumo Privado y la Inversión, mientras que en segunda instancia, el consumo final de las AAPP crecía ligeramente.

Desde 2014 la economía española registra unas tasas de crecimiento del empleo en el entorno del 3.0% cada año, nutriendo la base de consumidores al reducir las altas tasas de paro que se alcanzaron durante lo más crudo de la crisis. Toda vez que en 2018 volvió a reducirse la tasa de paro en 1,9 puntos, este factor volvió a operar.

Por otra parte se sigue manteniendo una senada de ajuste a los criterios de déficit y deuda de la eurozona que no está obligando a contracciones en el gasto y la inversión pública. Ello proporciona un cierto soporte que hace a España capear relativamente mejor que el conjunto de la eurozona el año 2018.

Sin embargo este es un modelo de crecimiento que tiene importantes debilidades.

Por pura proximidad geográfica, por pertenecer a una unión aduanera y por compartir una moneda, España siempre va a tener un ciclo muy sincronizado con las grandes economías de un área economía a la que aporta un 10% de su tamaño. No puede esperar tener permanentemente dinámicas de crecimiento

muy diferenciadas. El fomento de la cualificación, la inversión y la innovación que lleven a un crecimiento de la productividad y a una mejora el flujo total y diversificación de los mercados exportadores es un objetivo positivo, pero insuficiente. La eurozona debe contemplarse a sí misma como un área de generación de demanda interna con mayor autonomía económica.

Las reformas mencionadas en la primera parte de este apartado, para convertir a la unión monetaria en funcional, son necesarias, pero también lo son, como las organizaciones sindicales reclaman, los crecimientos salariales en línea con la productividad y que protejan de la inflación, la inversión pública y mecanismos potentes correctores de la desigualdad. La eurozona debe desechar el discurso de desregulación, reducción del sector público y óptica desde lado de la oferta si quiere realmente crear sociedades resilientes e igualitarias.

En segundo lugar y en términos nacionales, la reducción de las tasas de paro no es, ni puede ser, un factor de crecimiento a medio plazo ya que proviene de la corrección de una situación anómala. La salida de la crisis en España se ha producido de manera muy desigual, con unas alzas salariales no solo por debajo de la inflación sino del crecimiento de la

productividad. La estructura injusta del sistema fiscal, muy a favor de las grandes empresas, además ha producido que durante la recuperación sean los hogares los que aportan la parte del león a la redistribución mientras que los beneficios empresariales aportan considerablemente menos esfuerzo. Los costes sociales de la crisis aún no se afrontan decididamente. Los niveles de pobreza y pobreza laboral están a unos niveles que no son acordes para las cifras de crecimiento observadas, mientras que se constata la falta de capacidad para nuestro sistema impositivo y de prestaciones para hacerles frente. Aunque se detecta una preocupación por la desigualdad mayor en el discurso político parece que resulta difícil dar el último paso. El debate público español debe aceptar como natural y positivo la reducción de la desigualdad como garantía de una sociedad resiliente. La aportación de las organizaciones sindicales, pero no solo nuestra, es que si realmente nos preocupamos por la desigualdad, debemos disponer de unas relaciones laborales equilibradas, donde los trabajadores tengan poder de negociación; de una normativa laboral que en diseño y praxis impida los abusos, y de un sistema de bienestar progresivo en su conjunto.

I.03

El efecto palanca de la política de cohesión europea

M^a Luz Navarro Espejo

Técnica. Secretaría Confederal de UGT

La política de cohesión es la única política que ofrece carácter estable a la inversión debido a su programación plurianual. Especialmente durante la crisis ha demostrado su eficacia y en todo momento ha contribuido a conseguir una mayor cohesión económica, social y territorial.

La Unión General de Trabajadores lleva muchos años participando en el diseño, seguimiento y evaluación de la política de cohesión europea, a través de los comités de seguimiento de todos los programas operativos regionales y plurirregionales de todos los fondos (FSE, FEDER y FEADER) y consideramos que deberíamos seguir participando en el período post 2021.

Actualmente estamos en un momento clave dentro de la programación europea, ya que nos encontramos en la mitad del período 2014-2020, en el que se están abordando las reprogramaciones de los programas operativos, basadas principalmente en los recursos económicos y en los indicadores. Entre los meses de mayo a julio se celebrarán los Comités anuales, en los que se dará cuenta de la ejecución de la anualidad 2018 y las previsiones para el futuro.

Al mismo tiempo, se está diseñando el nuevo período 2021-2027. El pistoletazo de salida se producirá con la aprobación del Marco Financiero Plurianual, que establece el reparto de recursos. Después se irán aprobando los diferentes Reglamentos (UE), que desarrollarán las prioridades y el funcionamiento de los diferentes fondos.

Tras las propuestas presentadas en el mes de mayo de 2018 por la Comisión Europea, el 18 de julio, elaboramos conjuntamente la Posición de UGT y CCOO sobre el marco presupuestario y reglamentos europeos para el próximo período 2021-2027. Postura que enviamos a la Dirección General de Fondos Comunitarios y que deberemos analizar más detenidamente una vez aprobados de forma definitiva.

Las previsiones indican que en diciembre de 2019 se aprobará el Marco Financiero Plurianual, en 2020 los Reglamentos, y a continuación se elaborarán los programas operativos por cada Estado Miembro.

Respecto a las propuestas de 2018, consideramos que la nueva política de cohesión propone algunos cambios positivos como:

- Define las categorías de regiones utilizando como criterio predominante para asignar fondos el PIB per cápita, pero introduce nuevos criterios como el desempleo juvenil, el nivel educativo, el cambio climático y la acogida e integración de los migrantes, un sistema que beneficia a España.
- Permite establecer sinergias, entre fondos y programas. El nuevo Fondo Social Europeo Plus (FSE +), tendrá un enfoque integrado, recogiendo la Iniciativa de Empleo Juvenil (YEI), el Fondo Europeo de Ayuda a los Desfavorecidos (FEAD), el Programa Europeo para el Empleo y la Innovación Social (EASI) y el Programa Europeo de Salud.
- El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización (FEAG), que actualmente apoya a los trabajadores despedidos debido a patrones comerciales cambiantes o a consecuencias de la crisis financiera y económica; bajo las nuevas reglas, se incluyen otras razones como la automatización o la digitalización. Y se reduce el umbral de los trabajadores despedidos para que sea elegible de 500 a 250.

También recoge aspectos negativos, como el aumento de los porcentajes de cofinanciación, volviendo a la situación anterior a la crisis.

En resumen, la Comisión Europea propone hacer más con menos dinero, las cifras muestran un presupuesto de 373.000 millones de euros frente a los 351.000 millones de euros del período actual (España

más de 38.000 millones, 34.000 millones a precios corrientes, frente a los 28.000 del período actual).

La Unión General de Trabajadores de España pide a las instituciones europeas que dote sus políticas con un presupuesto adecuado que permita a los Estados Miembros de la Unión Europea enfrentarse a los desafíos del nuevo mercado laboral, la modernización industrial, la innovación, la economía circular, el cambio climático, la economía baja en carbono, así como al cumplimiento de los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales.

Que adopten un acuerdo rápido que impida los retrasos en la puesta en marcha de la nueva programación y que permita una transición fluida entre el período actual (2014-2020) y el nuevo (2021-2027), que garantice la previsibilidad y la continuidad de la financiación en beneficio de todos.

Que defina una política que responda a los objetivos de crecimiento inteligente, sostenible e integrador de la Unión Europea.

I.04

Desarrollo de la economía española

M^a Teresa García Gutiérrez

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Evolución de la economía

España registra un crecimiento económico en 2018 del 2,6%, encadenando cinco años seguidos de crecimiento. Si bien presenta una ligera desaceleración respecto a 2017, es más suave que la de los principales socios comunitarios, y se mantiene en un ritmo de crecimiento importante. Los datos reflejan la solidez de la actividad económica.

Efectivamente, España crece un 2,6% en 2018 frente al 3,0% de 2017, pero se sitúa por encima del 2% reflejado en media comunitaria y de países como Alemania que, con un crecimiento del 1,4% frente al 2,2%, acusa la política comercial de Estados Unidos de forma mucho más evidente que el resto, dada su situación de potencia exportadora, o como Francia, con un crecimiento del 1,5%, o Italia, con un 0,9%.

Esta desaceleración se centra fundamentalmente en la demanda externa, que presenta una aportación negativa, consecuencia en parte de la desaceleración de países como Alemania, importante mercado de las exportaciones españolas, así como por la evolución de los precios del petróleo. Si bien, España está demostrando un mejor aguante ante la contracción del comercio mundial derivada de la política proteccionista de Estados Unidos.

De este modo, la demanda interna mantiene su aportación al crecimiento del PIB en 2,9 puntos, igual que el año anterior, con una ligera bajada del consumo interno, que pasa de aumentar el 2,4% de 2017 al 2,3% en 2018, y un ligero incremento de la formación bruta de capital, que crece un 5,6% en 2018, frente al 5,4%

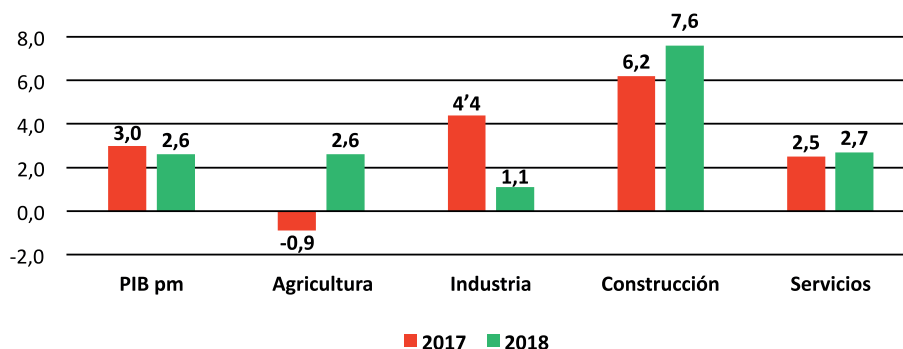
de 2017, fundamentalmente empujada por la inversión en viviendas y otros edificios y construcciones, que aumentó un 6,2%, tras un incremento del 4,6% en 2017. A pesar de esto, continúa muy por debajo de los niveles de 2008.

El gasto en consumo final debe su incremento al gasto en consumo de los hogares, que crece, aunque dos décimas menos que en 2017, y al gasto de las Administraciones Públicas, cuyo aumento en 2018 es de 2,1%, dos décimas superior al aumento registrado en 2017.

El gasto en consumo final de los hogares supone el 75% del gasto y se ha incrementado en términos corrientes por encima del incremento de la renta disponible, reflejando una reducción en el ahorro de las familias.

Por el lado de la oferta, resulta preocupante que la sea la industria el sector que presenta una menor tasa de crecimiento y, además, el único que desacelera su crecimiento. Efectivamente, Tanto la agricultura, como la construcción y los servicios crecen más que el año anterior y todos ellos se sitúan por encima (o en el mismo nivel, como es el caso de la agricultura) del crecimiento del PIB; mientras el sector industrial, que en 2017 creció por encima del PIB, refleja un

Tasa de variación interanual



Fuente: Contabilidad Nacional Trimestral de España. INE



crecimiento del 1,1% en 2018. Esta desaceleración es ligeramente más suave en la industria manufacturera, que pasa de crecer el 4,4% en 2017 a crecer un 1,4% en 2017.

Durante la larga recesión se ha vuelto a comprobar cómo las economías de los países con un tejido industrial superior han aguantado mejor la crisis. Han salido más rápidamente, mientras la crisis se ha prolongado en los países con economías más débiles, con efectos devastadores sobre las empresas y el empleo. Además, la industria actúa como motor de la economía en periodos de recuperación económica. Tener una estructura industrial desarrollada es fundamental para aguantar mejor, para salir antes y para salir en mejores condiciones.

Por eso, también durante 2018, desde UGT hemos reclamado un cambio de modelo productivo, hacia una economía sostenible económica, social y medioambientalmente. Y para ello, necesitamos un Plan Estratégico para la Industria, que haga frente a la desindustrialización que sufre nuestro país desde hace décadas. Una política industrial que debe contemplar el desarrollo de actividades de alto valor añadido que mejoren la competitividad de las empresas españolas, una política industrial basada en la creación de valor y no en la reducción de los costes laborales.

La industria es básica para nuestro crecimiento económico futuro.

El empleo en la Contabilidad Nacional

Esta desaceleración se acusa también en el crecimiento del empleo equivalente a tiempo completo, que pasa de un incremento del 2,9% en 2017 a un incremento del 2,5% en 2018. Es un ritmo de crecimiento considerable, 453.200 empleos más, pero estamos en un país con una insostenible tasa de paro (15,25% en 2018 según los datos de la Encuesta de Población Activa) y los empleos que se crean acusan cada vez mayor temporalidad y precariedad.

La tasa de crecimiento de asalariados en empleo equivalente a tiempo completo se sitúa en 3,2% en 2018, igual que la registrada en 2017. Esto supone un incremento de 499.200 empleos asalariados respecto a 2017.

Por ramas de actividad, el empleo ha crecido significativamente en la construcción, con una tasa interanual de 9,3%; en menor medida en los servicios, que han registrado una tasa de 2,4%; y en la industria, con un 1,0%; mientras se ha reducido en los sectores de agricultura, ganadería, silvicultura y pesca un 1,1%. En la comparación con 2017, el crecimiento del empleo se desacelera en todos los sectores, excepto construcción.

Una evolución similar se registra en la evolución del empleo asalariado, según la Contabilidad Nacional Trimestral de España, del Instituto Nacional de Estadística. Si bien en este caso, todos los datos son positivos, y no hay pérdida de empleo asalariado en agricultura, sino un ligero incremento del 0,5%. El empleo asalariado industrial crece un 1,3% y en los servicios un 3,1%; mientras en la construcción la tasa de variación se sitúa en el 10,4%.

La baja calidad del empleo creado se refleja en una baja productividad por puesto de trabajo y por hora trabajada.

Distribución de la renta

La renta nacional bruta ha aumentado en 2018 un 3,7%, frente al 4,0% registrado en 2017; mientras la renta nacional disponible bruta se ha incrementado un 3,6%, frente al 4,3% de 2017, debido a una caída del 15,6% de las transferencias corrientes netas.

La remuneración de asalariados crece un 4,1%, mientras el excedente bruto de explotación aumenta el 2,6%. En 2017, la remuneración de asalariados creció un 3,6% y el excedente de explotación creció un 5,0%.

En precios corrientes, la remuneración por asalariado ha aumentado un 0,85%, lo que significa que se registra una pérdida de poder adquisitivo, puesto que los precios en media han evolucionado al 1,7%.

En precios corrientes, la remuneración de asalariados crece por fin hasta superar el dato de 2008, en un 2,07%; mientras el excedente bruto de explotación se sitúa por encima del dato de 2008 desde 2016, y alcanza en 2018 un incremento del 10,04%, acentuando el desequilibrio en la distribución de la renta. De este modo, la remuneración de asalariados pasa de suponer el 51,6% de la renta nacional bruta en 2008, a pesar un 47,4% en 2018.

Cuentas públicas. Consolidación fiscal

2018 ha sido un año presupuestario peculiar. De hecho, los Presupuestos Generales del Estado para 2017 fueron en los que se basó la gestión de gobierno durante la primera mitad del año. El gobierno presentó los presupuestos de 2018 ante las Cortes el 3 de abril de 2018, ya pasado un trimestre desde la fecha en que deberían haber entrado en vigor. Y una vez presentados, la deriva política generó un retraso adicional en su aprobación.

Efectivamente, los Presupuestos Generales del Estado se aprobaron el 3 de julio, con medio ejercicio vencido y tras una moción de censura que había supuesto la paralización del proceso. Además, ante la

falta de tiempo, el nuevo gobierno asumió los PGE presentados por el gobierno anterior, con ligeras modificaciones.

Los Presupuestos planteados y aprobados finalmente presentaban un incremento de los ingresos consolidados no financieros del 4,6% respecto a 2017 y un aumento del 3,0% de los gastos consolidados no financieros, con una senda de consolidación fiscal que situaba la previsión de déficit de las Administraciones Públicas en el 2,2% para 2018. Sin embargo, la previsión de déficit de la Comisión Europea para España para 2018 se situaba en el 2,6%, por lo que el nuevo gobierno encomendó a la AIReF un estudio de escenario, de modo que la AIReF estableció una previsión de déficit para 2018 del 2,7% para 2018 y 2,2% para 2019.

Tras una estimación final del 2,63%, recientemente se ha realizado una revisión a la baja, hasta el 2,48% del PIB en 2018, que supone una significativa reducción desde el 3,08% de 2017, sacando a España del Protocolo de Déficit Excesivo, en el que estábamos desde 2009.

La reducción del déficit es fundamental para reducir la deuda pública.

El Banco de España ha revisado el dato de deuda pública de 2018 a la baja en 900 millones, situándolo en 1.173 billones de euros, el 97,1% del PIB, lo que supone un punto menos sobre el PIB que la registrada en 2017, aunque la previsión era finalizar el año con un 96,9% del PIB. De todos modos, y a pesar de su reducción, el nivel de deuda pública es muy importante y supone un factor de vulnerabilidad de la economía.

Según planteaba el gobierno en el momento de la presentación del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para 2019, la nueva senda de consolidación 2019-2021, permitiría continuar con la reducción de la deuda, al darse superávits primarios a partir de 2019. Sin embargo, esa nueva senda fue vetada por el Senado.

CONCLUSIONES

Si bien el crecimiento de la economía presenta una ligera desaceleración respecto a 2017, España registra un crecimiento económico en 2018 del 2,6%, encadenando cinco años seguidos de crecimiento.

Esta desaceleración se centra fundamentalmente en la demanda externa, mientras la demanda interna mantiene su aportación al crecimiento del PIB en 2,9 puntos, igual que el año anterior.

Por el lado de la oferta, es preocupante que el sector con menor tasa de crecimiento, y el único que lo desacelera, sea el sector industrial. Los países con un sector industrial potente aguantan mejor los periodos de crisis y se recuperan más rápidamente. Es urgente un cambio de modelo productivo hacia una economía sostenible económica, social y medioambientalmente, basada en la industria de alto valor añadido.

La desaceleración se nota también en el crecimiento del empleo equivalente a tiempo completo, que pasa del 2,9% de 2017 a un 2,5% en 2018. Es un ritmo de crecimiento considerable, pero insuficiente para los niveles de desempleo de nuestro país.

En cuanto a la distribución de la renta, la remuneración de asalariados crece por fin por encima del dato de 2008, pero ha pasado de suponer el 51,6% de la renta nacional bruta en 2008, a pesar un 47,4% en 2018.

El déficit público en 2018 se ha situado en el 2,48% del PIB, que supone una significativa reducción desde el 3,08% de 2017, y que implica sacar a España del Protocolo de Déficit Excesivo de la UE.

La deuda pública ha finalizado en 2018 en el 97,1% del PIB, lo que supone un punto menos que la registrada en 2017, pero el nivel de deuda es muy importante y es un factor de vulnerabilidad de la economía.

Características del mercado de trabajo español



II.01

La inacabable precariedad en el empleo

Alberto del Pozo Sen

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

El año 2018 ha completado un quinquenio consecutivo de crecimiento económico para España, con un incremento del PIB del 2,6%, ocho décimas más que la media de la zona euro; y las perspectivas para 2019 también son positivas. Nuestro país está mostrando una notable resistencia al impacto de factores externos desfavorables que sí están repercutiendo con mayor intensidad en las principales economías europeas. Gracias a esta fortaleza, se sigue creando mucho empleo y reduciendo el paro. Esta es una de las principales características de nuestra economía: cuando crece, genera mucho empleo, lo que es indudablemente bueno, puesto que permite reducir rápidamente el desempleo. Pero tiene dos problemas inherentes: primero, que cuando llega una recesión, se destruye empleo de manera igualmente intensa; y segundo, unas bajísimas ganancias de productividad del trabajo, que incluso en 2018 han sido negativas, lo que supone una anomalía económica de complicada explicación.

Esa elevada *elasticidad* del empleo ante variaciones de la producción está determinada por una notable dependencia de actividades bastante volátiles y, sobre todo, por la enorme precariedad laboral existente, que además se está generalizando. La situación es tan evidente y preocupante que todos los principales organismos internacionales (OCDE, Comisión, OIT) vienen advirtiendo desde hace tiempo en sus informes y análisis de esta circunstancia.

La evolución del empleo en el año 2018 ha vuelto a ratificar el carácter estructural de la precariedad en nuestro país, que no solo no se corrige con el crecimiento económico, sino que se acentúa. Comenzando por la temporalidad del empleo, que es la forma más longeva y persistente de segmentación laboral en nuestro país, que se remonta a mediados de los años ochenta del pasado siglo.

La tasa de temporalidad¹ crece desde 2013, y en 2018 ha sido la mayor desde 2008 (26,8%), es decir, desde el inicio de la crisis. Esta temporalidad estructural desmesurada no se explica —al menos, no de manera esencial— ni por la estacionalidad de algunas actividades, ni por la estructura o tamaño empresarial, ni por la regulación específica de los contratos. Nuestra temporalidad es sustancialmente mayor que la de la mayoría de nuestros socios europeos para prácticamente todas las ramas de actividad, ambos sexos, todos los grupos de edad y cualquier tamaño empresarial. Es, sencillamente, un problema de fraude extendido y consentido en la utilización de los contratos de duración determinada, que no se produce en el resto de la Unión Europea.

La temporalidad afecta en mayor medida a los jóvenes, y disminuye al aumentar la edad. La tasa para los menores de 25 años es del 71,2% (2018). Pero el problema en España está lejos de ser exclusivo de los trabajadores y las trabajadoras de menor edad. Las tasas son muy altas para todas las edades, hasta el punto de que solo los grupos poblacionales mayores entre 50 y 65 años tienen tasas inferiores al 20%. El abuso es, por tanto, generalizado. Incluso la diferencia relativa respecto de la media de la zona euro aumenta con la edad. Así, la tasa de temporalidad para los menores de 25 años es en España un 33,6% superior a la media de la UE, pero para los mayores de 50 años la diferencia es del 109,6%².

Por lo que se refiere a los contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo, tan solo 1 de cada 10 son indefinidos, una proporción que ha fluctuado

1. Todos los datos son de la Encuesta de Población Activa (INE), salvo indicación expresa en contrario.

2. Con datos de Eurostat del cuarto trimestre de 2018, las tasas de temporalidad de los menores de 25 años fueron en España del 69,5% y en la media de la zona euro del 52,9%, y en el caso de las personas entre 50 y 64 años, del 15,3% en España y del 7,3% en la eurozona.

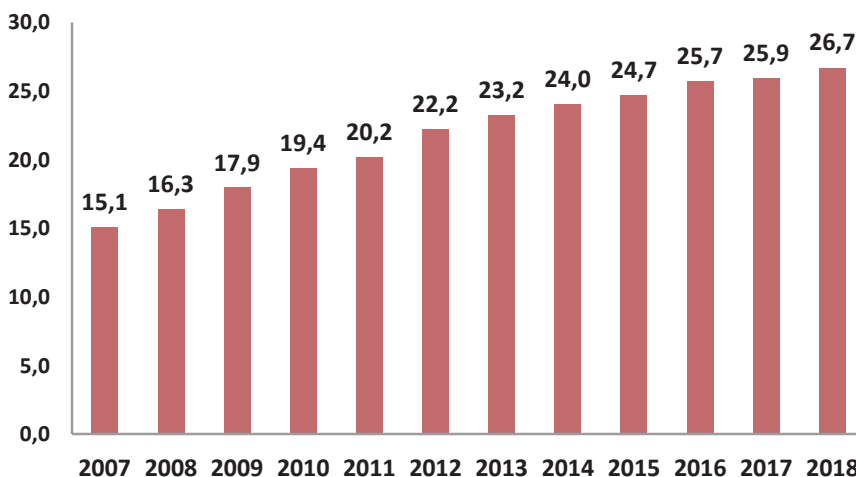
muy poco en los últimos veinte años³, a pesar de las numerosas reformas legales realizadas y de los cuantiosos fondos destinados a bonificar la contratación, y especialmente la de carácter indefinida⁴.

Además, los contratos que se firman cada vez tienen una duración menor. Ha aumentado constantemente el peso de los contratos de duración muy reducida: en 2007 los contratos de menos de 7 días suponían el 15% del total; en 2018 fueron el 26,7%, es decir, más de uno de cada cuatro. Si en lugar de los contratos firmados hablamos del conjunto de las personas asalariadas con contrato temporal, en 2018 casi el 15% (644.200) tenían un contrato de duración inferior a tres meses, que son los que Eurostat considera el grueso de la contratación más precaria, y en cuyo ranking España ocupa el tercer lugar en el ámbito de la UE.

Pero, si bien la temporalidad es una de las expresiones más persistentes y graves de la precariedad laboral en nuestro país, no es en absoluto la única. Al contrario. Las mutaciones producidas en el modelo económico en el contexto de la globalización, unidas a las modificaciones legales realizadas en nuestro ordenamiento laboral (sobre todo, la reforma laboral de 2012), han producido el auge de otras formas de relación laboral con rasgos indudablemente precarios. En este sentido, cabe hablar de una precariedad generalizada, con manifestaciones cada vez más difusas en sus formas, pero implacables en sus efectos.

Entre estas pujantes formas de subempleo destaca el trabajo a tiempo parcial, una figura que, bien diseñada, puede convertirse en un instrumento muy útil para reducir la tasa de paro y simultanear la necesaria flexibilidad laboral que necesitan las empresas con las necesidades de conciliación de las personas trabajadoras (estudios, maternidad/paternidad, cuidados familiares, etc.). Pero ese no es el caso en España, donde el contrato a tiempo parcial posee una regulación ultraflexible que lo asemeja a un contrato "a llamada", con el que es imposible cualquier tipo de conciliación.

Porcentaje de contratos de duración de 7 días o menos sobre el total



Fuente: SEPE. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Por eso la principal característica del empleo a tiempo parcial en España es que es eminentemente *involuntario*: el 52% de las trabajadoras y los trabajadores a tiempo parcial lo aceptan porque no encuentran un empleo a jornada completa⁵. En este sentido, el contrato a tiempo parcial en nuestro país es un contrato fallido, convertido esencialmente en un instrumento de precariedad laboral.

La insuficiencia de horas trabajadas que se refleja en la utilización del contrato a tiempo parcial contrasta con el desorbitado número de horas extraordinarias que se realizan en nuestro país. En 2018 se realizaron 6,45 millones de horas extraordinarias a la semana, lo que hace un total aproximado de 330 millones de horas extras al año. Eso supone un déficit de empleo de unos 180.000 empleos a tiempo completo en ese año. De hecho, 2018 ha sido el segundo año en el que más han crecido las horas extras en la última década (11%), solo por detrás de 2015 (13,8%). Con todo, lo peor es que casi la mitad (el 43,8% en 2018) de las horas extra realizadas no se retribuyen (ni monetariamente ni con tiempo libre): unos 140 millones de horas realizadas al año, que suponen unos 2.300 millones de euros de salarios brutos perdidos por los trabajadores.

El incremento de la precariedad no se circunscribe al ámbito de la temporalidad y el tiempo parcial. Hace mucho que tener un contrato indefinido no es garantía ni de estabilidad laboral ni de salarios suficientes, una situación que se agudizó en 2012 con la introducción del llamado *contrato de apoyo a emprendedores*, teóricamente indefinido, pero que, al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo, resultaba en la práctica un contra-

3. Desde 1998, el año con mayor peso de la contratación indefinida fue 2007 (11,9%) y el de menor 2014 (8,1%).

4. En los últimos veinte años se han dedicado una media anual de unos 2.000 millones de euros a bonificar la contratación (datos de Eurostat). En 2018 el gasto ejecutado (a falta de liquidación) fue de 1.700 millones de euros.

5. EPA, primer trimestre de 2019.

to temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de los temporales legalmente establecidos. Afortunadamente, este contrato (que supuso en 2018 el 12,7% del total de contratos indefinidos realizados) fue derogado en diciembre del pasado año.

Lo cierto es que la contratación de carácter indefinido es cada vez más inestable, como se desprende de la observación de los datos. De un lado, el número de contratos indefinidos firmados de 2008 a 2018 fue de 16.908.253; sin embargo, el empleo indefinido (número de personas ocupadas con ese tipo de contrato) sólo creció entre esos dos años en 268.400. De otro, en contra del tradicional discurso de los defensores de una desregulación laboral permanente, rescindir los contratos indefinidos en España es muy fácil. En los últimos once años (de 2008 –incluido– a 2018) se han realizado en España 6,7 millones de despidos de contratos indefinidos (612.000 de media al año). Eso supone el 40% de los contratos indefinidos que se firman cada año.

El resultado de todo ello es que ha aumentado la rotación de estos contratos supuestamente estables. En 2009, para crear un empleo estable se necesitaban 1,1 contratos de carácter indefinido; en 2018 se necesitan 1,6. Este aumento de la rotación se agudiza desde la reforma laboral de 2012 y, tras una ligera caída en 2017, ha vuelto a repuntar en 2018.

Por último, a este panorama hay que sumar el fuerte y negativo impacto de nuevas formas de negocio que, bajo un envoltorio formal novedoso, están suponiendo una regresión en materia de derechos laborales. Así sucede con la actividad de las empresas de *multiservicios*, creadas exclusivamente para abaratar los costes laborales a costa de los derechos de la clase trabajadora. Y también la llamada economía de plataformas surgida al abrigo de la economía digital,

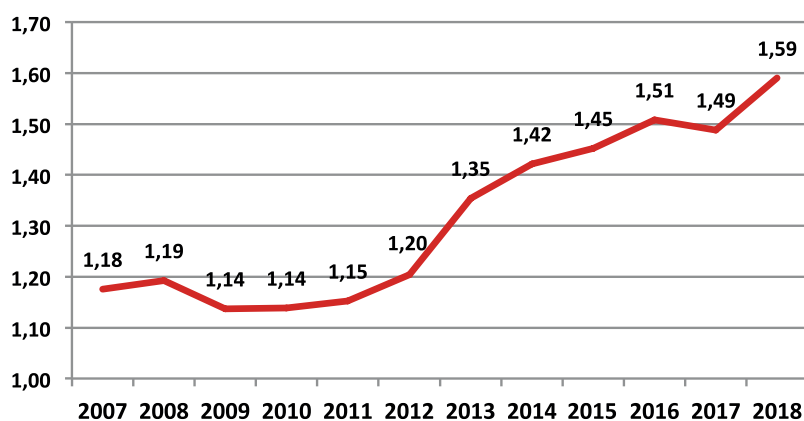
que están contribuyendo a incrementar aún más el mencionado deterioro del mercado de trabajo y cobrando protagonismo como uno de los factores causantes de las desigualdades y de la pobreza.

Toda esta precariedad implica una fuerte presión a la baja sobre los salarios. Todas las fuentes estadísticas en materia salarial reflejan una pérdida del poder de compra de los asalariados y las asalariadas desde el inicio de la pasada crisis, que no se ha recuperado en estos años de crecimiento. Al contrario, los salarios reales siguen cayendo. Este es otro de los rasgos más inquietantes del modelo de crecimiento actual: la falta de correlación entre el incremento de la actividad económica y de los beneficios empresariales, por un lado, y el poder de compra de las trabajadoras y los trabajadores, por el otro, debido a la quiebra de los equilibrios de poder en la negociación colectiva y a la extensión del empleo de baja calidad.

En este contexto, dos actuaciones en 2018 deben ser puestas en valor por su impacto contra la depresión de los salarios. La primera, la firma en el mes de julio de 2018 del *IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 (IV AENC)*, por parte de UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, que recoge aumentos salariales entre un 2% y un 3% para el período de su vigencia; y sobre todo, la obligación de fijar salarios mínimos de convenio no inferiores a 1.000 euros al mes. La segunda, el aumento del salario mínimo interprofesional (SMI) a 900 euros al mes en 2019. Ambas iniciativas resultan trascendentes en un contexto en el 46% de las personas asalariadas ganan solo hasta 2 veces el SMI y el salario más frecuente no llega a 1.200 euros brutos.

En definitiva, la precariedad laboral se está extendiendo, y su corrección tiene que pasar por la puesta en marcha de cambios relevantes. Primero, y de manera urgente, en las instituciones laborales, para potenciar la utilización causal de los contratos, reforzar la estabilidad del empleo y castigar de manera adecuada el fraude. Y segundo, de manera sostenida, en el sistema productivo, para aumentar el peso de las actividades que más valor añadido generan, y que son las que requieren empleo más cualificado y resistente. En cualquier caso, la retirada de la reforma laboral de 2012 es una medida prioritaria, porque no será posible proceder a un cambio consensuado de nuestro modelo laboral sin restablecer, al menos, el equilibrio de fuerzas entre empresas y sindicatos que aquella reforma quebró unilateralmente.

Rotación del empleo indefinido
Número de contratos indefinidos firmados
por cada nuevo empleo indefinido



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación de UGT a partir de SEPE (MITRAMISS) y EPA (INE)

II.02

Nuevas formas de empleo

Martín Hermoso Fernández

Abogado. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Introducción

La globalización, el desarrollo de la digitalización y la evolución de tecnologías como la robótica industrial, la inteligencia artificial, el Blockchain o la computación cuántica; unido a los nuevos hábitos de consumo (inmediatez, conveniencia), nos están llevando a una sociedad diferente y a un mundo del trabajo distinto.

El incremento de la automatización de los procesos productivos, la división de la producción en micro tareas cuya realización se puede externalizar fácilmente por internet; la introducción de procesos de digitalización en las empresas; el uso empresarial de avanzadas tecnologías de la información y la comunicación y/o la búsqueda de una mayor flexibilidad empresarial, para enfrentarse a los cambios que puedan influir en su competitividad; están modificando a gran velocidad la organización de la producción empresarial y la organización del trabajo.

Pero, además, estos cambios también están originando y facilitando el nacimiento de nuevas formas de empleo y la expansión de otras viejas formas de trabajo atípicas -disfrazadas ahora de modernidad-, que se contraponen al modelo de trabajo tradicional, basado en el trabajo fijo o indefinido y a tiempo completo.

Nuevas formas de empleo: clasificación

Ya en el año 2015, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), en su informe "New forms of employment", identificó 9 tipos de empleo, incluyendo nuevas formas de trabajo y otras que estaban adquiriendo una importancia creciente, como consecuencia de los cambios sociales y tecnológicos que afectaban al mercado de trabajo a nivel europeo.

Así, según el referido informe se identificaban:

- a) Empleados compartidos: un grupo de empresarios contrata a un trabajador para que cubra las necesidades de recursos humanos de varias empresas, lo que permite que el trabajador tenga un empleo fijo y a jornada completa.
- b) Trabajos compartidos: un empresario contrata a dos o más trabajadores para que desempeñen conjuntamente un trabajo específico.
- c) Gestión provisional: se contrata temporalmente a expertos muy cualificados para la realización de un proyecto específico o para resolver un problema concreto, con lo que se integran capacidades de gestión externa en la organización del trabajo.
- d) Trabajo ocasional: el empresario no está obligado a ofrecer trabajo al empleado de manera regular, sino que tiene la flexibilidad de solicitar sus servicios cuando convenga.
- e) Trabajo móvil basado en las TIC: el trabajador puede realizar su labor desde cualquier lugar y a cualquier hora, sirviéndose de las tecnologías modernas.
- f) Programas de vales a cambio de trabajo: la relación laboral se basa en el pago de servicios mediante vales comprados a una organización autorizada que cubre las aportaciones a la seguridad social y la retribución.
- g) Trabajo para diversas carteras: trabajador autónomo que presta servicios a numerosos clientes, con trabajos de pequeña escala para cada uno de ellos.
- h) Trabajo repartido entre numerosas personas: plataforma en línea que pone en contacto a empresas y trabajadores; los proyectos grandes suelen dividirse entre una «nube virtual» de trabajadores.
- i) Empleo colaborativo: profesionales independientes, trabajadores autónomos o microempresas que cooperan de alguna manera para superar sus límites de tamaño y aislamiento profesional.

Sin embargo, tal y como podemos observar, la lista o clasificación anterior no sólo se ha quedado algo obsoleta, sino que no atiende a las circunstancias o características propias del mercado laboral de cada uno de los Estados miembros de la Unión Europea. Por ello, en este epígrafe intentaremos identificar cuáles son aquellas nuevas formas de trabajo y/o aquellas formas de empleo que han surgido o han adquirido en estos últimos años una mayor importancia en nuestro país, como consecuencia de la transformación tecnológica y digital que estamos viviendo.

De esta manera, podemos reseñar las siguientes:

- La contratación temporal u ocasional, que se define como aquella relación laboral entre empresario y trabajador por un tiempo determinado.
- El trabajo a tiempo parcial. Es decir, cuando el trabajador es contratado para realizar su actividad laboral durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.
- El Teletrabajo o trabajo a distancia que, con la ayuda de las tecnologías modernas, permite realizar la actividad laboral desde el domicilio del trabajador o desde cualquier otro lugar libremente elegido por éste (espacios de coworking¹).
- El trabajo autónomo, esto es, la actividad económica o profesional realizada por una persona física de forma habitual y directa, a título lucrativo, fuera del ámbito de organización y dirección de otra persona, tanto si cuenta con empleados por cuenta ajena como si no. Esta actividad laboral no está regulada por el Estatuto de los Trabajadores, sino por el Estatuto del trabajo autónomo.
- El trabajo en las cadenas mundiales de suministro. Según la Organización Internacional del Trabajo, se entiende por cadena mundial de suministro toda organización transfronteriza de las actividades necesarias para producir bienes o servicios y llevarlos hasta los consumidores, sirviéndose de distintas elaboraciones en las diversas fases de desarrollo, producción y entrega o prestación de dichos bienes y servicios. Las Empresas Multinacionales se sirven de estas cadenas mundiales de suministro para recortar gastos y sacar mayores beneficios, ejerciendo una fuerte presión sobre los proveedores subcontratados, fundamentalmente, en países en desarrollo. Los cuales, recurren a la contratación a tiempo parcial, temporal y los contratos oca-

sionales o de cero horas; a los abusos y a la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores, para satisfacer la demanda de la Multinacional.

- El trabajo bajo demanda, que podríamos definirlo como aquella actividad laboral que se realiza exclusivamente cuando la empresa la necesita o la requiere y por el tiempo concreto que dure la demanda del servicio. Dentro de esta nueva forma de empleo, la modalidad con un mayor auge la constituye el trabajo a través de plataformas digitales.

Trabajo a través de plataformas digitales

Esta nueva forma de trabajo deriva de la vinculación entre la división de la producción empresarial en micro tareas y su externalización o subcontratación a través de aplicaciones o plataformas digitales (crowdsourcing). *“Consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas (con el objeto de poder cubrir la demanda) en forma de llamamiento o convocatoria a través de una plataforma digital (Howe, 2016). El modelo cuenta con tres elementos; i) por una parte, los “solicitantes”, que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) los trabajadores que prestan los servicios; iii) y, en tercer lugar, las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada².*

El trabajo a través de plataformas digitales puede abarcar múltiples tareas y contar con condiciones o características distintas según el tipo de actividad que se desarrolle: grabación o introducción de datos; desarrollo de aplicaciones; diseño gráfico; transporte de viajeros; reparto de comida a domicilio; guías turísticos; traducción; albañilería; abogacía; etc..³

Por este motivo, es habitual que, en distintos estudios sobre economía digital, se diferencien dos grandes grupos de trabajo en plataformas digitales:

1º. El trabajo en plataformas digitales en masa (crowdworking), donde una multitud de trabajado-

1. Se trata de un espacio común de trabajo en el que se comparten servicios, instalaciones e infraestructura.

2. Estudio “El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales”. Dirigido por Fernández avilés, José Antonio. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, UGT 2018.

3. En la actualidad, la economía de plataformas digitales cuenta todavía con una dimensión relativamente limitada, pero, sin embargo, debemos destacar que se está desarrollando y extendiendo de forma muy rápida en nuestro país, alcanzando ya un número importante de trabajadores y un número considerable de sectores y servicios.

res de todo el mundo se ofrecen para la realización de distintas tareas inespecíficas, de forma remota o virtual. Por ejemplo, aquí encontramos Amazon Mechanical Turk, Fiverr, Freelancer o Upwork.

2º. El trabajo en plataformas digitales que, como norma general, se dedican a una actividad específica, la cual, se desarrolla en el ámbito local y fundamentalmente de forma presencial; como por ejemplo Uber (para transporte de viajeros); Glovo, Deliveroo o Stuart (reparto de comida o paquetería a domicilio).

Respecto a los rasgos o aspectos clave del trabajo en plataformas digitales, es necesario referirnos en primer lugar, al hecho de que esta nueva forma de trabajo se basa en el trabajo ocasional o intermitente. Los trabajadores prestan sus servicios por un número indeterminado de horas, días o semanas, a cambio de una retribución pactada de acuerdo a los resultados de su trabajo: por tarea realizada, por proyecto ejecutado o por paquete entregado, por ejemplo.

En segundo lugar, tenemos que destacar el elemento clave de la laboralidad de los trabajadores de plataformas, que se ha convertido en la cuestión más importante de los debates y discusiones políticos, académicos, judiciales y sindicales sobre esta materia y que concretamente, trata de dar respuesta a la cuestión de si los trabajadores de estas plataformas digitales son trabajadores por cuenta ajena o por el contrario, son trabajadores autónomos o autónomos económicamente dependientes (TRADE), como así consideran las propias plataformas digitales que se nutren de miles de ellos para desarrollar, de forma directa, su actividad empresarial.

La resolución de esta cuestión es especialmente importante, porque si avalamos, ya sea por acción u omisión, la apuesta de la economía de plataformas digitales por recurrir al trabajo autónomo y trasladar el riesgo de la actividad empresarial de la plataforma al trabajador: el trabajador es el que cotiza a la seguridad social, el que se paga su ropa de trabajo, sus instrumentos de trabajo, el que asume el coste por accidente o enfermedad, el que tiene que aplicar las medidas de prevención de riesgos laborales, el que asume la reducción salarial por la escasez de pedidos, etc.; estaremos depreciando el concepto de trabajo subordinado, e incitando al entramado empresarial tradicional hacia la “huida” del Derecho del Trabajo, mediante la sustitución de trabajadores por cuenta ajena por trabajadores autónomos o TRADE, con el único propósito de obtener una ventaja competitiva a través de la devaluación de las condiciones de trabajo (I. Beltrán 2018).

Por el contrario, si consideramos, como es la tesis de UGT, que los trabajadores de plataformas digitales, en especial los de aquellas que se dedican a una actividad específica y desarrollan su actividad de forma presencial, deben ser calificados como tra-

bajadores por cuenta ajena y no como trabajadores autónomos ni TRADE; lo que garantizamos es que se les otorga a estos trabajadores la máxima protección que proporciona nuestro Derecho laboral y de Seguridad Social (plena efectividad de la seguridad y salud en el trabajo, salario mínimo, jornada máxima de trabajo, descansos mínimos, vacaciones, respeto a la conciliación entre la vida privada, familiar y la laboral, prestación por desempleo, formación, derechos colectivos, etc.)

Por ello desde UGT hemos apostado por exigir la calificación de los trabajadores de las plataformas digitales como trabajadores por cuenta ajena y se garantice su encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social.

Así, nuestra actuación ha estado encaminada, por un lado, a denunciar ante la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a empresas como Glovo, Deliveroo, Uber eats o Stuart, que se nutren de trabajadores autónomos en fraude de ley, y en reclamar ante los tribunales de lo social, mediante la interposición de numerosas demandas individuales, la laboralidad de este colectivo de trabajadores.

La Inspección de Trabajo y algunos Juzgados de lo Social están acogiendo nuestros argumentos y reivindicaciones (contamos ya con 3 sentencias favorables) y están reconociendo la relación laboral de estos trabajadores.

Asimismo, no podemos obviar el acuerdo alcanzado por los sindicatos mayoritarios y las principales organizaciones empresariales en el sector de hostelería para establecer la inclusión de la categoría de los repartidores de comida de plataformas digitales en el Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (ALEH).

Riesgos en el trabajo consecuencia de las nuevas formas de empleo

La aparición de estas nuevas formas de empleo, el aumento del trabajo temporal y el trabajo a tiempo parcial involuntario, del empleo a través de la externalización y subcontratación del trabajo; del empleo a través de falsos trabajadores autónomos en plataformas digitales o del autoempleo precario, en el contexto de la nueva economía digital y de transformación empresarial; no sólo pone en cuestión, como hemos visto, la relación de trabajo subordinado y la transcendencia del contrato indefinido y a tiempo completo, sino que además, pone en serio riesgo la obtención de unas condiciones de trabajo dignas y una protección social adecuada, especialmente para los trabajadores de plataformas.

La apuesta empresarial por formas de trabajo atípicas que permiten una flexibilidad ilimitada y exce-

siva de los trabajadores, la reducción de los costes laborales y la disminución de las condiciones de trabajo, está originando una especial preocupación e incertidumbre entre los trabajadores.

Esta preocupación por el crecimiento de las referidas formas de empleo se fundamenta en los siguientes elementos o factores:

Salarios reducidos e inestabilidad en el empleo

La actividad laboral en estas formas de trabajo se caracteriza por ser discontinua, irregular, con una rotación elevada y proporcionar unos niveles de salarios o ingresos reducidos, variables e inciertos (la mayoría de ellos se encuentra por debajo del SMI después de pagar impuestos), sobre todo en determinados servicios y plataformas que ofrecen micro tareas virtuales de escasa cualificación⁴.

Asimismo, algunos estudios apuntan también a la circunstancia de que este tipo de trabajo está influyendo en la estructura salarial. Así, "Goldshmidt y Schmieder (2016) analizan el impacto en la estructura salarial de esta externalización de puestos de trabajo y encuentran que, en Alemania, supone una bajada salarial de entre un 10 y 15 por 100 respecto de un puesto similar sin externalizar"⁵.

Aumento de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores

Como consecuencia del aumento de la inestabilidad del trabajo, de su intensidad, del aislamiento que sufren los teletrabajadores, de la prolongación de la jornada laboral más allá de las 40 horas semanales o de la hiperconectividad; las fronteras entre vida familiar y laboral se diluyen, se desvanecen y aparecen los riesgos psicosociales.

Niveles extremos de vigilancia y control

La cantidad de datos del trabajador que el empresario puede almacenar (por el uso del correo electrónico, los sistemas de geolocalización, los sistemas de videovigilancia, los sistemas de reputación, etc.), además de aumentar la supervisión y el control hacia los trabajadores, está poniendo en riesgo su derecho a la intimidad y a la privacidad, incorporando un importante factor de estrés en la actividad laboral.

Menor intensidad de la protección social.

Como consecuencia de la irregularidad en la prestación de servicios, los salarios reducidos y los bajos niveles de cotización o contribución a la Seguridad Social de los trabajadores en estas formas de trabajo, conlleva que los trabajadores no sólo van a tener difícil cumplir con los requisitos para poder acceder a las prestaciones de seguridad social, sino que en el caso de que accedan a las misma la obtención de una pensión de cuantía suficiente va a resultar complicada.

Imposibilidad de desarrollo profesional a través de la formación en la empresa.

Ausencia del ejercicio de derechos colectivos o de representación sindical, en el caso de los trabajadores de plataformas digitales

Por último y aunque algunos puedan considerar que no se trata realmente de un riesgo directo en las condiciones de trabajo, debemos señalar el riesgo que supone la apuesta por un trabajo temporal o a tiempo parcial y por relaciones mercantiles o comerciales, sin contribución a la Seguridad Social y salarios reducidos, respecto al mantenimiento de una fiscalidad adecuada y el mantenimiento de los servicios públicos (sanidad, educación, etc.), la Seguridad Social y los Servicios Sociales.

Conclusiones

No podemos negar la oportunidad que supone el desarrollo tecnológico para el avance y el progreso social de la sociedad del siglo XXI. Pero ello, no nos debe impedir observar cómo se está utilizando dicho desarrollo para imponer un modelo de organización del trabajo y la producción empresarial que apuesta por la inestabilidad en el empleo, la inseguridad económica, por condiciones de trabajo precarias y por la extinción de la relación laboral por cuenta ajena.

Un modelo de gestión empresarial que se sustenta en la utilización del contrato temporal y a tiempo parcial; la externalización y subcontratación de tareas a través de plataformas digitales y la flexibilidad extrema de los trabajadores; que "facilita las posibilidades de socavar o eludir los salarios mínimos, la regulación sobre el tiempo de trabajo, (vacaciones), la seguridad social, los regímenes fiscales, etc."⁶

Para UGT es fundamental evitar o mitigar los efectos más perjudiciales sobre el empleo y las condiciones de trabajo que derivan de este modelo pro-

4. El informe de la OIT sobre las plataformas digitales y el mundo del trabajo: cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital (octubre 2018), afirma, respecto la plataforma Amazon Mechanical Turk, que aproximadamente dos tercios de los trabajadores que conseguían tareas en esta plataforma, ganaban menos que el salario mínimo estadounidense de 7,25 dólares la hora. En Alemania sólo el 7% de los trabajadores encuestados de la plataforma Clickworker superaba el salario mínimo alemán de 8,84 euros.

5. Malo, Miguel Ángel. Nuevas formas de empleo: del empleo atípico a las plataformas digitales. Papeles de economía española nº 156, 2018.

6. Confederación Europea de Sindicatos. Resolución sobre la digitalización: hacia un trabajo digital justo. 8-9 de junio de 2016.

ductivo y que ya están padeciendo millones de trabajadores.

Por ello, es necesario gobernar y anticipar las consecuencias más perniciosas de este proceso de cambio, disruptivo, transformador, situando un principio básico y fundamental en el centro de las políticas económicas, sociales y laborales: el desarrollo empresarial y tecnológico, debe permitir mejores derechos laborales y sociales y mejores condiciones de vida para los ciudadanos.

Expresado esto, será esencial reivindicar la puesta en marcha de medidas dirigidas a:

- Abordar los riesgos que se derivan del nacimiento de nuevas formas de empleo precarias.
- Recuperar la centralidad de las relaciones laborales y reivindicar el papel del Derecho del trabajo, para recoger en su ámbito las nuevas formas de empleo del mundo digital y de las plataformas digitales, para protegerlas adecuadamente y evitar una mayor precarización de las relaciones de trabajo.
- Regular el trabajo en las cadenas mundiales de suministro y en las plataformas digitales a nivel europeo o en el ámbito de la OIT. Con el objeto de garantizar a nivel internacional unas condiciones de trabajo justas, los derechos colectivos de los trabajadores y su protección contra los abusos y la discriminación.
- Establecer normas eficaces para garantizar, reforzar y mejorar el dialogo social y la negociación colectiva.
- Convertir a la negociación colectiva en una herramienta fundamental para la regulación equilibrada de los procesos de digitalización y transformación tecnológica en las empresas tanto a nivel europeo o transnacional (Acuerdos Marco Internacionales), como a nivel nacional ⁷.

La negociación colectiva desempeña una función clave en relación a la formación, la capacitación y la cualificación de los trabajadores en la transición tecnológica. Tiene una labor esencial a la hora de proteger a los trabajadores contra la sobrecarga de horas de trabajo y el menosprecio hacia la conciliación entre la vida privada

y laboral. Y es especialmente útil para reforzar y mejorar los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores, ante los proyectos o procesos de digitalización de las empresas.

7. En su informe sobre "La digitalización de la economía", el CES de España afirma lo siguiente: "Asimismo, es necesario reforzar el papel de la negociación colectiva y el enriquecimiento de sus contenidos en relación con los cambios tecnológicos y sus repercusiones en el empleo y en las relaciones de trabajo. La negociación colectiva, por su naturaleza y por las funciones que cumple, es el instrumento que puede facilitar, en particular, una adecuada gobernanza de las estrategias de transformación digital de las organizaciones productivas dinamizando las relaciones laborales en un sentido proactivo, es decir anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrador en relación con estas". (CES, "La digitalización de la Economía", Informe 3/2017, elaborado a iniciativa propia y aprobado en la sesión ordinaria del Pleno del día 25 de octubre de 2017).

II.03

Las consecuencias de la reforma laboral de 2012 en las condiciones de los trabajadores españoles

María Higinia Ruiz Cabezón

Abogada. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

El viernes 10 de febrero de 2012 el Consejo de Ministros del gobierno del PP aprobó un Real Decreto Ley que se publicó en el BOE del sábado como *Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* y cuya entrada en vigor se produjo al día siguiente.

Asistíamos a una de las mayores agresiones a nuestro Derecho del Trabajo desde su nacimiento, confirmada después por la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, resultante de la tramitación parlamentaria del RDL como ley y que lejos de paliar sus consecuencias tan negativas sobre los derechos de los trabajadores, las mantenía y acentuaba.

Desde entonces, y hasta la fecha, seguimos padeciendo los efectos de esta reforma determinante en la configuración de nuestro mercado laboral.

Es cierto que no fue la única, (hubo otras, antes y después de ese año 2012) pero quedará grabada en la memoria por dos motivos: por el alarde de desprecio al diálogo social que supuso -se efectuó sólo 16 días después de la firma (el 25 enero 2012) del *II Acuerdo sobre el Empleo y la NC 2012-2014* en el que las organizaciones sindicales hicimos un gran esfuerzo de moderación salarial acorde con la coyuntura económica y con el fin de preservar el empleo- y en segundo lugar, por su extraordinaria agresividad contra nuestro sistema de relaciones laborales.

Pensada, teóricamente, para hacer frente a una crisis económica y financiera de dimensión mundial y efectos devastadores, especialmente en un modelo productivo como el nuestro¹, fue la excusa perfecta para dar satisfacción a las demandas de un empresario insaciable de poder.

De un plumazo, a golpe de “Decretazo”, se eliminaban conquistas logradas a base de años de lucha y reivindicación. Los derechos de los trabajadores se recortaban o suprimían al tiempo que los empresarios veían cómo sus aspiraciones se hacían realidad.

Los rasgos básicos de nuestro modelo constitucional de relaciones laborales, y la propia esencia de nuestro Derecho del Trabajo, se quebraron con esta reforma de *envergadura*² que rompía el equilibrio de posiciones de las partes para apostar por un modelo de gestión autoritaria, dejando en manos de la decisión discrecional del empresario cuestiones esenciales de la prestación laboral, inclinando la balanza de forma descarada hacia la empresa y aumentando la debilidad innata de la posición del trabajador, tanto en su dimensión individual como colectiva. Aunque, irónicamente, se afirmase lo contrario.³

Una reforma que afectó a la práctica totalidad de instituciones que conforman el sistema de relaciones laborales, mereciendo desde el primer momento que las organizaciones sindicales, y concretamente la UGT, la calificáramos como regresiva, injusta, desequilibrada y lesiva para todos los trabajadores.

Si alguien lo dudaba, el tiempo y los datos nos han dado la razón.⁴

1. La crisis económica que atraviesa España desde 2008 ha puesto de relieve las debilidades del modelo laboral español...” (Exposición de Motivos del RDL 3/2012).

2. La crisis económica ha puesto en evidencia la insostenibilidad del modelo laboral español. Los problemas del mercado de trabajo lejos de ser coyunturales son estructurales, afectan a los fundamentos mismos de nuestro modelo sociolaboral y requieren una reforma de envergadura...” (Exposición de Motivos del RDL 3/2012).

3. “La reforma apuesta por el equilibrio en la regulación de nuestras relaciones de trabajo: equilibrio entre la flexibilidad interna y la externa; entre la regulación de la contratación indefinida y la temporal, la de la movilidad interna en la empresa y la de los mecanismos extintivos del contrato de trabajo; entre las tutelas que operan en el contrato de trabajo y las que operan en el mercado de trabajo, etc. El objetivo es la flexiseguridad.” (Exposición de Motivos del RDL 3/2012).

4. Ver apartado de esta Memoria “La inacabable precariedad del empleo”.

Así, en materia de contratación, las modificaciones afectaron de forma importante a la regulación del contrato para la formación y el aprendizaje, contrato pensado en su origen para los jóvenes provenientes del fracaso escolar que ahora se extendía a un amplísimo colectivo de jóvenes trabajadores (de hasta 30 años, mientras el paro no bajara del 15%) y en el que la formación cedía paso al trabajo efectivo.

En el contrato a tiempo parcial se incorporaron sustanciales posibilidades de aumentar la jornada inicialmente pactada, supuestamente acorde con las necesidades requeridas por el empresario, llegando a permitir la realización de horas extraordinarias, todo un contrasentido con la propia naturaleza del tiempo parcial. En 2013 se rectificó, para volver a prohibirlas, pero a cambio se ampliaron de manera desmesurada las horas complementarias. Y siempre con la misma finalidad: que el empresario pueda adaptar la mano de obra a sus necesidades en unas condiciones que difícilmente permiten a las personas trabajadoras la conciliación de su vida laboral con la personal.

La apuesta más fuerte, en contratación, de los artífices de la reforma sin duda fue el denominado *contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores*, nueva figura contractual dirigida a la práctica totalidad de las empresas españolas (con menos de cincuenta trabajadores), para que pudieran desprenderse de los trabajadores así contratados durante el primer año de la relación laboral tan solo con alegar falta de superación del periodo de prueba. Es decir, sin causa, requisito ni indemnización alguna: en la práctica, un despido libre y gratuito.⁵

En cuanto a los expedientes de suspensión del contrato o reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor, opción preferible siempre al despido, se eliminó la necesidad de autorización administrativa.

Pero si todas estas modificaciones tienen una repercusión determinante en las relaciones de trabajo, destaca la especial virulencia de las acometidas contra dos instituciones esenciales: la extinción del contrato y la negociación colectiva.

Uno de los objetivos más claros de la reforma laboral era ofrecer al empresario instrumentos para realizar profundos ajustes de plantilla, tanto en el sector privado como en el público, rebajando de forma sustancial y cualificada los costes que el empleador tiene que asumir para despedir al personal y, al mismo tiempo, eliminando controles administrativos

y judiciales que limitan la adopción de tales decisiones. Es decir, facilitar y abaratar el despido, hecho que los empresarios no desaprovecharon utilizando sin clemencia una medida tan extrema en un momento de recesión económica.

Los cambios afectaron al despido individual con la rebaja de la indemnización por despido improcedente de 45 a 33 días por año de servicio y con un tope de 24 mensualidades en lugar de 42, además de eliminar salarios de tramitación; con la ampliación discrecional de las causas para despidos objetivos, canalizando la mayoría de los despidos hacia esta figura de coste más barato (20 días por año de servicio), siempre en la línea de reforzar el poder empresarial y de transferir las rentas de los trabajadores a los empresarios.

En cuanto al despido colectivo, las medidas se centraron en las causas y el procedimiento y fueron de tal entidad que otorgaron al empresario, ya libre de obtener autorización administrativa, la decisión final sobre la extinción del contrato, sometida solo a un posterior control judicial, que también se pretendió limitar aunque sin éxito pues nuestros jueces y tribunales mantuvieron su papel de garantes de los derechos fundamentales de los trabajadores aplicando las leyes conforme a los principios y valores constitucionales.

Por lo que respecta a la negociación colectiva, se atacó desde varios frentes con el objetivo de debilitar la fuerza vinculante de los convenios, de nuevo, en pro de la potestad unilateral del empresario: inaplicación de condiciones de trabajo pactadas en convenios colectivos o en pactos o acuerdos de empresa, más allá del descuelgue salarial; prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto al sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en materias básicas y fundamentales de cualquier convenio, con repercusión directa en la ordenación y vertebración de la negociación colectiva; pérdida de vigencia del convenio al año de haberse denunciado si no se alcanza uno nuevo (fin de la ultraactividad).

La relación de materias afectadas (movilidad funcional y geográfica, modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo o distribución irregular de la jornada,...) tanto por la reforma de 2012 como por las que le siguieron, no se agota con esta sucinta relación, pero todas comparten un denominador común: dotar al empresario de un poder casi absoluto.

Es indudable que han conseguido generar las condiciones perfectas para incrementar la precariedad en el empleo de todas las formas posibles: temporalidad, tiempo parcial no deseado o involuntario, hiperflexibilidad, intensa rotación laboral, devaluación salarial generalizada, subempleo, pobreza, nuevas formas de explotación laboral, incremento de los *falsos autónomos*, nuevas formas de organización social y nuevos negocios mediante plataformas digitales.

5. Esta medida también se supeditó a la existencia de una tasa de paro superior al 15%. El RDL 28/2018, de 28 de diciembre, suprimió los tipos de contratos de trabajo o aquellos aspectos de su regulación afectados por el descenso de la tasa de desempleo por debajo del 15 por ciento.

Tener un trabajo ya no garantiza un proyecto de vida. Cada vez son más los *trabajadores pobres*, los que no pueden sobrevivir sin ayuda externa y las situaciones de incertidumbre y vulnerabilidad tienen efectos sobre la salud y generan más riesgos laborales y siniestralidad.

Es todo un conjunto de factores que provoca, además, menos ingresos a las arcas del Estado, de impuestos y de cuotas a la Seguridad Social, y que debilita el Estado de Bienestar.

En el transcurso de los años, fundamentalmente a partir de 2014, la situación económica (la gran excusa) ha ido cambiando, un hecho que no se ha traducido en modificaciones normativas para recomponer unas relaciones laborales en las que los trabajadores siguen siendo los grandes damnificados.

En 2018, cuando se produce el cambio de gobierno, tras la aprobación de la moción de censura presentada contra el presidente, y a finales de julio de 2018 se constituye la Mesa de Diálogo Social Tripartita de Empleo y Relaciones laborales, integrada por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las sindicales CCOO y UGT, lo primero que hicimos fue pedir la reversión de las últimas reformas laborales (la UGT lleva exigiendo la derogación desde el mismo instante en el que se imponen) y la solución de los problemas que siguen deteriorando el mercado de trabajo, evidenciándose que las organizaciones empresariales no estaban dispuestas a perder ni un ápice del poder que tan generosamente tenían gracias a esas reformas.

En diciembre, en esta Mesa, gobierno y organizaciones sindicales alcanzamos acuerdos, a los que abiertamente se opusieron CEOE y CEPYME⁶, en una serie de importantes materias⁷.

Sin embargo, para nuestra decepción y la de todas las trabajadoras y trabajadores, no se vieron plas-

mados en las normas⁸, ni siquiera en un documento formal que recogiera esos acuerdos. El gobierno se escudó en la falta de apoyos parlamentarios para sacar adelante unas medidas que, además, no tenían el beneplácito empresarial.

En definitiva, finalizado 2018 los trabajadores siguen padeciendo las consecuencias de unas reformas que les hacen más pobres, vulnerables y desiguales, situación que hace tiempo debería haber cambiado.

No obstante, afrontamos el futuro con esperanza y, en este sentido, 2019 puede ser el año en el que por fin se empiece a ver esa transformación que permita un mayor y mejor reparto de la riqueza y la recuperación de derechos y libertades.

6. Sólo asumían el Plan de Choque por el Empleo Joven, que vio la luz a primeros de diciembre (BOE de 8 de diciembre de 2018) y la inclusión en los convenios colectivos de cláusulas sobre jubilación forzosa cuando se cumplan los requisitos para obtener la pensión de jubilación contributiva (medida incluida en el Real Decreto Ley 28/2018, de 28 de diciembre, para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo).

7. Entre ellas se encontraban la modificación de diversos artículos del ET: art. 42 del ET (contratación y subcontratación de obras y servicios), art. 15.1 a) del ET (contrato de obra o servicio: no es causa la contratación o subcontratación), art. 84.2 (eliminación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa), art. 86.3 (recuperación de la ultraactividad de los convenios colectivos), art. 82.3 (eliminación de la intervención de la CCNCC en procedimientos de descuelgue. Compromiso de revisión sobre todos los términos de este artículo 82), artículos 4.2, 12, 34 y 35 del ET (en lo relacionado con el registro diario de jornada), art. 7 de la LISOS (endurecimiento de sanciones).

8. A excepción del registro diario de la jornada introducido en el *RD-Ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*, aunque en términos menos garantistas y precisos que los recogidos en los acuerdos que se habían alcanzado. También se incluyó en ese RD-Ley la ampliación del subsidio por desempleo para mayores de 52 años.

II.04

El desempleo estructural, una debilidad del mercado de trabajo español

Ana Viñas Apaolaza

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

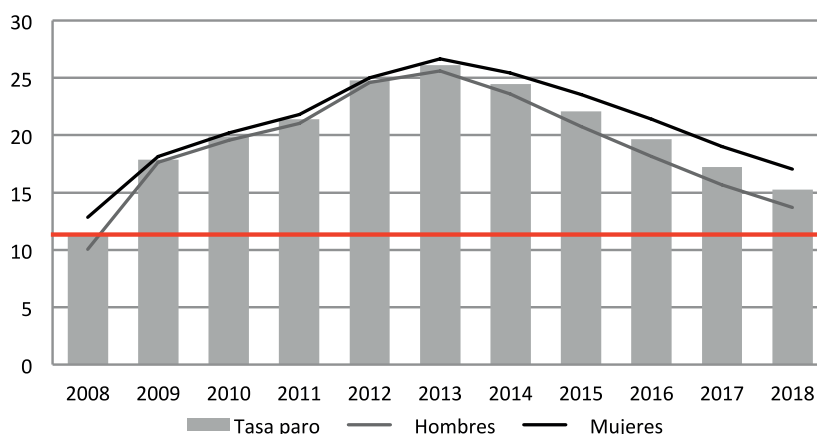
La tasa de desempleo en España se situó en 2018 en un 15,25 por ciento. Un valor inferior al alcanzado el año anterior y en descenso desde el inicio de la recuperación económica en el país, a partir de 2014. Sin embargo, el porcentaje continua por encima del logrado en 2008, con valores notablemente elevados en el caso de las mujeres (véase figura 1).

En este tiempo, en España, tras lograr crecimientos del producto interior bruto en el entorno del 3 por ciento, la tasa de desempleo no ha logrado volver a los niveles pre-crisis, un fenómeno que se conoce como histéresis del mercado laboral y que explica cómo, tras una recesión, parte del paro coyuntural se transforma en estructural, dejando como herencia un nivel de paro superior al que previamente existía.

En gran parte de Europa el desempleo coyuntural (ligado a la fase contractiva del ciclo económico) ha terminado convirtiéndose en estructural. Y específicamente en España queda patente que se ha producido un aumento de los niveles de desempleo durante la recesión, que no consiguen descender a los niveles anteriores, a pesar de la consolidación del proceso de recuperación económica.

El análisis de los datos de desempleo de larga duración permite profundizar en el paro estructural, contemplando indicadores que miden el tiempo de búsqueda de empleo de las personas que no están ocupadas; entendiéndose como más de un año de búsqueda en el paro de larga duración (PLD) y más de dos años en el de muy larga duración (PMLD).

Figura 1. Tasas de paro en España (en porcentaje de la población activa), por sexo, 2008-2018



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación de UGT a partir de EPA, INE.

En 2018, el PLD alcanzó en España a la mitad de las personas en desempleo (49 por ciento) y el PMLD al 34,9 por ciento; en ambos casos con mayor incidencia en las tasas femeninas (del 50,1 por ciento para el PLD y del 35,2 por ciento para el PMLD).

Con la perspectiva europea se puede comprobar la dimensión que el problema del paro estructural tiene en nuestro país. Entre 2007 y 2017¹, el PLD creció 2,4 puntos porcentuales en el conjunto de la Unión Europea de los 28 países (UE-28), una cifra muy lejana a los 24 puntos de distancia que separan ambos años en España, la brecha máxima de toda la UE-28.

Una insuficiente demanda de trabajo, derivada del comportamiento de la demanda de bienes y servicios, es la causa principal del desempleo, que provoca que

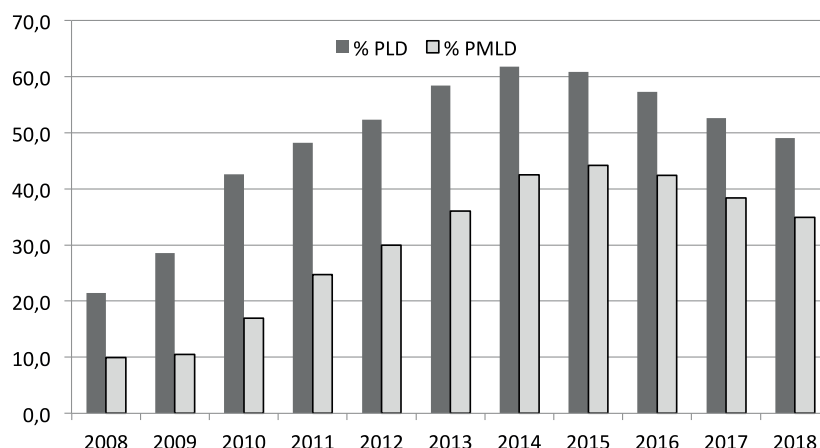
1. Últimos datos anualizados disponibles en Eurostat para la UE-28 a la fecha de elaboración del presente trabajo.

no todas las personas que buscan empleo puedan acceder a uno. En el caso del paro estructural, son las personas que llevan más tiempo buscando las que más dificultades encuentran para incorporarse a un empleo. Y, si bien la recuperación de la actividad económica ha permitido mejorar las tasas de PLD y PLMD, como se puede observar en el caso de España, los porcentajes actuales quedan muy lejos de los valores de 2008 (véase figura 2).

En el largo plazo, además, el paro estructural tiene su origen en los cambios tecnológicos o de los gustos de los consumidores, con actividades productivas que exigen nuevos conocimientos y habilidades a las personas que participan en el mercado laboral. La experiencia profesional de los trabajadores, procedentes de otros sectores u ocupaciones, queda obsoleta y se produce un desajuste entre lo que ofrecen (formación, habilidades,...) y las demandas del tejido productivo. Esta consideración cobra cada vez más relevancia en el contexto de la denominada cuarta revolución industrial, debido a la velocidad en los procesos de digitalización, automatización y robotización, que aunque en España aún son incipientes, serán determinantes en el medio y largo plazo².

En este sentido, no cabe duda de que el desempleo estructural guarda una estrecha relación con la educación y la formación de las personas trabajadoras, así como con sus competencias profesionales. El análisis del desempleo de larga duración con datos por nivel educativo arroja resultados relevantes. El PMLD se sitúa en valores entre el 40 y el 50 por ciento para personas sin estudios y con estudios de

Figura 2. PLD y PMLD en España (en porcentaje sobre el desempleo total), 2008-2018



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación de UGT a partir de EPA, INE.

primaria. Datos que contrastan con un porcentaje inferior al 30 por ciento para los PMLD con estudios universitarios, alrededor del 30 por ciento para la segunda etapa de educación secundaria y del 37 por ciento en la primera etapa de secundaria.

Pero también es necesario resaltar que el paro estructural puede estar generado por la presencia de discriminaciones en el mercado de trabajo, ya sea por razón de sexo, edad u origen, entre otras causas. Esto explica que las tasas de PLD y PMLD sean por ejemplo más elevadas entre las mujeres y los mayores de 50 años (véase cuadro 1).

Los resultados para 2018 permiten observar mejores cifras, aunque no hay que perder de vista que el desempleo de larga duración está infradimensionado en las estadísticas que manejamos en Europa a través de las Encuestas de Población Activa (EPA). Cada vez más, resulta necesario incluir en la cuantificación y medición del problema a dos grupos³.

Cuadro 1. PLD y PMLD en España (en porcentaje sobre el desempleo total), por sexo y edad, 2008-2018

	2008		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
% PLD	17,2	25,8	47,9	50,1
% PMLD	6,9	13,0	34,7	35,2
	Menos 50 años	Más 50 años	Menos 50 años	Más 50 años
% PLD	18,6	39,0	43,2	65,6
% PMLD	7,8	23,0	28,6	52,8

Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación de UGT a partir de EPA, INE.

2. Las últimas estimaciones para nuestro país (OECD Employment Outlook 2019) pronostican un alto riesgo de automatización para el 21,7 por ciento de los trabajadores.

3. Existen estimaciones de medición de la denominada tasa de desempleo amplio o tasa de atonía del mercado laboral (*labour market slack rate*), entre ellas las publicadas por Eurostat y Eurofound.

- El primero está compuesto por parte de la población que no busca activamente empleo porque cree que no lo va a encontrar, ya sea por efecto desánimo u otra razón y, por tanto, es considerada población inactiva; con el hándicap que supone no estar incluido en las estadísticas de paro ni beneficiarse, por tanto, de la cobertura por desempleo ni de los servicios públicos de empleo. Sin embargo, de tener una oportunidad, son personas que sí estarían dispuestas a trabajar. En España, en 2018, la EPA contabilizaba 482.000 personas activas potenciales, 276.900 bajo el efecto desánimo; alrededor del 65 por ciento mujeres.
- El segundo grupo estaría formado por personas que se ven obligadas a aceptar un subempleo para salir de la situación del paro. Un fenómeno difícil de medir y que estadísticamente se limita a la medición del subempleo por horas de trabajo, mediante la ocupación a tiempo parcial involuntario. En 2018, en el mercado de trabajo español más de 1,5 millones de trabajadores aceptaron esta situación, un 54 por ciento del total de empleados a jornada parcial.

En términos generales, de creación de empleo y reducción del paro, son las políticas macroeconómicas de estímulos, fiscales y monetarias, las que tienen todo el protagonismo. Pero, de forma complementaria, las políticas activas de empleo se erigen como los instrumentos más idóneos para reducir la problemática del paro estructural, acercando a las personas en desempleo a una ocupación de calidad.

La recomendación del Consejo de la Unión Europea sobre la integración de las personas en PLD en el mercado de trabajo, lanzada en febrero de 2016, siguió pasando inadvertida en España durante 2018. Y aunque, en el marco de la Estrategia Española de Activación para el Empleo, el Plan Anual de Políticas de Empleo para 2018 contemplaba entre sus objetivos clave la reducción del desempleo y de los periodos de búsqueda y el aumento de la activación, sin

embargo, en la práctica, las políticas de empleo de nuestro país siguieron sin recibir el impulso necesario en 2018.

Los presupuestos para el año en esta materia fueron insuficientes y adolecieron del cambio que exige afrontar las situaciones de desempleo estructural. Por el contrario, ni se fortalecieron los Servicios Públicos de Empleo ni se diseñaron medidas para mejorar la empleabilidad e inserción de las personas en desempleo, especialmente en PLD; dando como resultado una profundización de la desprotección de las personas. En definitiva, en el contexto de cifras macroeconómicas positivas, se perdió la oportunidad de potenciar las políticas de empleo en España.

El presupuesto no estuvo orientado al fortalecimiento de la orientación, ni de la formación, sino a subvencionar, de forma ineficiente, la contratación (una partida que representó más de un tercio del conjunto de políticas activas). Un error teniendo en cuenta que no todas las medidas obtienen los mismos resultados. Diferentes análisis empíricos para Europa, publicados por la literatura académica, concluyen que los servicios de orientación e itinerarios personalizados y la formación para el empleo son los más eficaces para la lucha contra el paro de larga duración. Ambos deben ser el eje vertebrador de las políticas activas destinadas al PLD.

Por último, hay que puntualizar que las medidas enmarcadas en los esquemas de políticas activas de empleo, aplicadas de forma aislada, son insuficientes para dar respuesta a problemáticas específicas del desempleo estructural. Se requiere un esfuerzo en materia de igualdad en el mercado de trabajo, que elimine las discriminaciones que sufren las personas en el ámbito laboral y también social. Y por otro lado, son necesarias políticas industriales, sectoriales, territoriales y de innovación, que fortalezcan el tejido productivo, impulsen yacimientos de empleo, actividades en el ámbito local y nuevas tecnologías para el conjunto de la economía y sociedad.

Panorámica de la negociación colectiva en España en el año 2018



III.01

La negociación colectiva: problemática actual

Susana Bravo Santamaría

Abogada. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

La problemática de la negociación colectiva en el año 2018, ha continuado marcada por la reforma laboral del 2012. La reforma de la normativa negocial para la conclusión de los convenios colectivos que llevan a cabo las federaciones de industria y las organizaciones empresariales a nivel sectorial estatal, ha continuado dirigida por un legislador intrusivo, sin dejar a los artífices de tan importante derecho fundamental, la ordenación y articulación de las relaciones laborales, desde el ámbito cuya función fundamental es la cohesión social sectorial, normativa reformadora que inclusive ha provocado distorsiones sustantivo-procesales, debidas a su deficiente regulación.

Buena prueba de ello son las sentencias dictadas por nuestro Tribunal Supremo. Algunas de las cuales con pronunciamientos que han llevado al Alto tribunal a casi su división total, utilizando incluso, para intentar justificar la finalidad de la reforma, los objetivos descritos en la Exposición de Motivos de sus normas, para la fundamentación de tales sentencias, porque la falta de depuración técnico-jurídica de sus postulados, proclives a la vulneración del principio de seguridad jurídica, no ha permitido una adecuada comprensión de los mismos, habiéndose promovido incluso la reforma de la reforma, dada la falta de correspondencia entre el Estatuto de los Trabajadores (ET) y la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, (LRJS) y la falta de adecuación entre los intereses en conflicto y los derechos afectados. Claro ejemplo de lo anterior, es la sentencia dictada el 2 de julio de 2018, en relación al valor del acuerdo en el periodo de consultas de un despido colectivo y la imposibilidad de impugnar determinadas cuestiones del mismo, por los trabajadores de manera individual, pretendiendo responsabilizar al acuerdo negocial alcanzado en el periodo de consultas de tal imposibilidad, y provocando otros interrogantes no menos importantes como son por ejemplo, la posible impugnación o no individualmente hablando, de un despido concluido con el acuerdo, de unos sujetos legitimados pero ca-

rentes de representación sindical aunque sí teniendo-la legal (de la ley: la comisión ad hoc).

En materia de ultraactividad, también han sido polémicas las sentencias dictadas desde la reforma. En el año 2018 en concreto se dictaron tres: el 5, el 7 y el 21 de junio de 2018, (TS), (la primera en esta materia, se dictó en diciembre de 2014), que han venido a determinar de forma directa, la imposibilidad de contractualizar parcialmente las condiciones de trabajo del convenio desaparecido, si existe un convenio de ámbito superior, cuando sin embargo, alguna anterior ya había señalado, que en caso de no existir dicho convenio de mayor ámbito, sí se contractualizan las condiciones de trabajo del desaparecido.

Por otra parte, en relación a una de las intromisiones más graves en la negociación colectiva, devaluadora de las condiciones de empleo y de salario: la prioridad aplicativa del convenio de empresa, dicha perversión legal, ha seguido consagrando una forma de organización empresarial, que durante el año 2018 ha aumentado: las empresas multiservicios, constituyéndose incluso, para desarrollar actividades del espacio reservado al núcleo estratégico de las empresas, pues solo parecían externalizarse las meras actividades auxiliares, pero tras la reforma, por la facilidad de reducción de los costes laborales que las empresas multiservicios ofrecen a la hora de realizar sus actividades, y que ellas todavía reducen más, se constituyen ahora para desarrollar cualquier tipo de actividad.

Ello es así sobre todo, porque en materia de regulación de condiciones de trabajo, eligen con facilidad de entre una diversidad de posibilidades: optando, o bien por el convenio de empresa de la propia entidad multiservicios, que se concluye con un ámbito funcional referenciado al objeto social de la misma, o bien pasando por aplicar el convenio del sector principal de las innumerables actividades que desarrollan, sí es que alguna es principal, o incluso, y a su elección, por la aplicación de los mínimos establecidos en la

normativa legal y reglamentaria laboral, o como mucho, alcanzando pactos o acuerdos de empresa no publicitados.

Dicha prioridad aplicativa, por las facilidades de elegir a conveniencia, no solo ha facilitado el incremento en masa de tales empresas multiservicios, sino que también ha venido a aumentar la conflictividad judicial en determinados sectores de actividad, aunque en ocasiones, el convenio sectorial ha salido favorecido. Así, por ejemplo, la sentencia de 7 de marzo de 2018 (TS), relativa al convenio estatal para las empresas de seguridad, resuelve varias cuestiones en relación con la prevalencia del convenio sectorial estatal frente al convenio de empresa, siendo la más relevante la referida a que debe prevalecer la aplicación del primero de ellos en materia de subrogación, para regular las condiciones de trabajo de la empresa entrante en el servicio, con independencia de que tenga convenio propio de empresa o no, hasta que entre en vigor otro convenio colectivo nuevo que resulte de aplicación a la empresa cesionaria.

En otro orden de cosas, la inaplicación de los convenios colectivos, procedimiento creado fundamentalmente para permitir también la devaluación salarial, ha parecido frenarse. En el año 2018, su utilización, se ha reducido drásticamente. No se ha producido ninguna Decisión de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CNCC), ni Laudo arbitral en dicho año, que poniendo fin al procedimiento hubiese determinado la necesidad de no aplicar un determinado convenio colectivo en determinadas materias.

Pero la mayor problemática en materia de negociación colectiva se ha producido cuantitativa y cualitativamente hablando. La necesidad de aumentar y extender la misma, garantizando el empleo, de calidad, con derechos, para todos los trabajadores y trabajadoras, ha sido objetivo prioritario de los negociadores de los convenios colectivos con el objetivo de reducir la tasa de temporalidad y acabar con la precariedad, lo que no ha estado exento de dificultades, apostando por el contrato de relevo y la jubilación parcial, para resolver otra cuestión importante, la incorporación de los jóvenes al mercado de trabajo, y la mejora de las condiciones de empleo y oportunidades, y por supuesto, con la transversalidad del principio de igualdad de trato, en todos los ámbitos negociales.

Principio de igualdad de trato, que también ha tenido sus dificultades, pues en ocasiones la buena fe negocial con el afán de alcanzar acuerdos globales con mejores condiciones salariales y de empleo se olvida mismo. Es el ejemplo de algunos convenios que han continuado estableciendo dobles escalas salaria-

les, a pesar de la dicción del art. 28 ET. En este sentido la sentencia de 28 de noviembre de 2018 (TS), subraya la ilegalidad del complemento de antigüedad, y la ilegalidad del mantenimiento indefinido de tal diferente retribución en función de la fecha de contratación, debiendo establecerse en el convenio una retribución que tenga en cuenta la razonabilidad y proporcionalidad de la diferencia salarial, puesto que el empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor, la misma retribución.

Es necesario llamar la atención sobre el aumento de las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resolviendo cuestiones de prejudicialidad planteadas por parte de los tribunales españoles, para resolver sobre la falta de conformidad de la legislación española con la europea en materia de igualdad de trato, sobre todo, en lo que se refiere al tiempo parcial, pero también en relación con los derechos derivados de la maternidad, como por ejemplo, en el caso de la sentencia de 19 septiembre 2018. (Caso I. G. C. contra Mutua Umivale y Otros), que resuelve la vulneración de dicho derecho en el caso de una trabajadora embarazada, por falta de valoración de los riesgos de su puesto de trabajo individualmente considerado.

Problemática importante durante el año 2018 ha sido la provocada por la incorporación de las nuevas tecnologías de la información, robotización y digitalización, en la organización del trabajo, problemática que ha tenido un especial relevancia jurisdiccional, con macro procedimientos abiertos en los juzgados de lo social en orden a dar cobertura a los trabajadores y trabajadoras de las plataformas digitales, reclamando jurisdiccionalmente la relación laboral, ya que, el mero hecho de tener una bicicleta y un teléfono inteligente, pretende ser utilizado por determinadas empresas para no considerar como trabajadores por cuenta ajena a los mismos, hurtándoles sus derechos individuales y colectivos. En relación con tales derechos la negociación del Acuerdo Laboral Estatal de Hostelería (culminada en el año 2019) ha permitido la inclusión de los "riders" de empresas como Glovo, Deliveroo y Uber Eats, en su ámbito de aplicación.

Por último, el avance de las nuevas tecnologías, los procesos de "Big Data", y el control de los trabajadores a través de instrumentos que recaban datos de carácter personal, unido a la necesidad de la Unión Europea de crear un espacio de libre circulación de tales datos, pero con las debidas garantías, nos ha llevado a establecer determinados criterios para la negociación colectiva, con el objeto de preservar la adecuada utilización de los datos de carácter personal de las personas trabajadoras por los empresarios. Criterios cuya profundización continuará en el año 2019.

III.02

Estado de la negociación colectiva durante el año 2018

Elena Gutiérrez Quintana

Licenciada en Ciencias del Trabajo. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

M^a Teresa García Gutiérrez

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Iciar Simancas Méndez

Abogada. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Evolución de la negociación. Ritmo y cobertura

A lo largo del año 2018 y en los cuatro primeros meses de 2019 se han registrado 4.193 convenios colectivos con efectos económicos en 2018, que afectan a 10.047.463 trabajadores de 1.268.254 empresas, y que tienen una subida salarial media de 1,78% y una jornada media de 1.744,52 horas al año. Por ámbito funcional, se han registrado 3.206 convenios de empresa, con subida media de 1,44% para 645.462 trabajadores y 987 convenios de ámbito superior a la empresa, con subida media de 1,81% para 9.402.001 trabajadores.

De este modo, con datos hasta abril de 2019, la negociación colectiva de 2018 se sitúa en niveles cercanos a la situación de cierre de 2016, último ejercicio con los datos consolidados. Efectivamente, el registro de convenios arroja una negociación ya cerrada para el 93,56% de los trabajadores y el 98,42% de las empresas que tenían convenios colectivos en 2016. Para que sirva de comparación, con el registro de los datos de abril de 2018, la negociación de 2017 estaba a falta de convenios para el 16,04% de los trabajadores y el 14,11% de las empresas que finalmente cerraron convenios con efectos económicos en 2016.

Sin embargo, teniendo en cuenta el número de convenios, hay registrados para 2018 un 74,34% de los convenios con que se cerró 2016. Así el porcentaje de trabajadores cuyo convenio se registra una vez finalizado el ejercicio va recuperándose tras el incremento sufrido en la reforma, demostrando que el efecto retraso que la reforma tuvo sobre la negociación colectiva está ya superado.

Negociación salarial

La subida salarial media en 2018 se sitúa en 1,78% después de cláusula, frente al 1,47% de 2017. El despegue de la negociación salarial está siendo lento y muy reducido, aunque hay que tener en cuenta que algo más de la mitad del año 2018 se ha registrado con el IV AENC sin firmar y, por tanto, las recomendaciones salariales de entre el 2% y el 3% y una propuesta de salario mínimo de convenio de 1.000 euros por 14 pagas solo se han podido ver reflejadas en los convenios posteriores.

Considerando que en junio de 2018 se habían registrado convenios con efectos económicos en el año para 6.288.396 trabajadores, con una subida salarial media de 1,60%, la subida media de los registrados a partir de julio hasta ahora se ha situado por encima del 2% (al menos un 2,08%, si todos los registros posteriores hubieran sido negociados con los criterios del AENC). Es decir, al menos el 62,59% de los trabajadores que tienen ahora el convenio registrado para 2018, ya lo tenían antes de la firma del IV AENC. Pero los registrados posteriormente atienden las recomendaciones, si bien en su parte más baja. De hecho, a abril de 2019, la subida media 2019 se sitúa en 2,21%.

Por lo que se refiere a otros contenidos salariales, considerando que este apartado de la estadística solo tiene en cuenta los convenios firmados en cada ejercicio, cabe destacar que el porcentaje de trabajadores cuyos convenios negocian estructura salarial ha subido entre 2017 y 2018 del 92,26% al 99,35%.

Otros contenidos de la negociación en 2018

Por lo que se refiere a la negociación de la jornada, la jornada media de los trabajadores con convenio registrado a marzo de 2019 se sitúa en el 2018 1,36 horas por encima de la de 2017. Pero mientras en 2017 el 7,16% de los convenios firmados en el ejercicio, que afectaban al 10,32% de los trabajadores, contemplaban una reducción de la jornada, en 2018 son el 10,10% de los convenios, para el 13,04% de los trabajadores. Y los trabajadores cuyo convenio contempla distribución irregular de la jornada han pasado del 70,45% de 2017 a un 63,75% en 2018.

También cabe destacar que aumentan los trabajadores afectados por convenios que contemplan medidas de conciliación, desde el 43,97% de los firmados en 2017 hasta el 56,89% de los firmados en 2018.

En materia de horas extraordinarias, pierden peso los trabajadores que ven compensadas las horas en tiempo de descanso, pasando del 71,84% en los convenios firmados en 2017 al 63,78% en los convenios firmados en 2018.

En la evolución de la negociación en materia de contratación, cabe destacar el aumento de la presencia de cláusulas referentes a la conversión de temporales en indefinidos, que pasa de afectar al 12,87% de los trabajadores con el convenio firmado en 2017 a afectar al 37,36% de los trabajadores con el convenio firmado en 2018. También destaca la evolución de la prevención de encadenamiento de contratos que pasa de un 15,35% de trabajadores con convenio firmado en 2017 al 32,67% de los trabajadores con convenio firmado en 2018.

La externalización de actividades pasa de afectar al 11,96% de los trabajadores con convenio firmado en 2017 a afectar al 18,66% de los trabajadores con convenio firmado en 2018. Y la subrogación pasa de afectar a un 30,26% en 2017 al 41,71% de los trabajadores con convenio firmado en 2018.

Cabe destacar en estas materias referentes a empleo y contratación que el porcentaje de convenios no varía significativamente entre un año y el otro, a pesar del incremento del porcentaje de trabajadores, de donde se puede deducir el aumento del tamaño de los convenios que contienen este tipo de cláusulas.

En cuanto a la igualdad, la evolución es similar: no aumentan significativamente en porcentaje sobre el total de convenios firmados casi ninguno de los ítems contenidos en la estadística, pero sí se observa un incremento significativo en los porcentajes de trabajadores afectados: las medidas de promoción de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres afectan en 2018 al 45,41% de los trabajadores con convenio firmado en 2018, frente

al 30,59% de los trabajadores con convenio firmado en 2017. Igualmente se incrementa el porcentaje de trabajadores cuyos convenios cuentan con medidas de prevención del acoso sexual o por razón de sexo y medidas para la protección de víctimas de violencia de género.

Sin embargo, no ocurre lo mismo en los apartados de formación y de clasificación profesional o incluso jubilación, en los que la tónica habitual ha sido el mantenimiento en niveles similares de los porcentajes de convenios firmados que contienen cláusulas de este tipo, con el mantenimiento o incluso la reducción del porcentaje de trabajadores afectados por estas cláusulas. Una excepción es el subapartado de movilidad funcional, en que los convenios que contienen cláusulas al respecto disminuyen desde el 41,38% de 2017 al 37,55% de 2018; mientras los trabajadores afectados aumentan del 55,56% al 58,79%.

En materia de salud y seguridad en el trabajo, se mantienen los porcentajes de convenios que contienen cláusulas de este tipo (si bien son muy pocos respecto del total, después de haber sufrido una seria reducción durante los años posteriores a la reforma), pero cabe señalar una recuperación del porcentaje de trabajadores cubiertos por estas cláusulas. Puede observarse en el establecimiento de planes de prevención, que está en el entorno del 20% de los convenios, pero que pasa del 15,10% de los trabajadores en 2017 al 19,05% en 2018.

Representación de los trabajadores en la negociación

Los convenios firmados en cada ejercicio hasta el mes de diciembre, que son los que se recogen en la estadística de participación en las mesas negociadoras, recogen una representación de los sindicatos de clase superior al 98%. UGT negoció para el 98,5% de los trabajadores con convenio firmado en 2018, subiendo tres décimas respecto al 98,2% de los trabajadores con convenio firmado en 2017, mientras CCOO negociaba para el 98,3% frente al 94,1% de 2017.

Sin embargo, de los 9.250 representantes que han participado en las mesas de negociación de convenios firmados en 2018, el 28,9% eran de UGT y el 28,0% de CCOO, frente al 34,6% de UGT y el 34,2% de CCOO que participaron en la negociación de convenios firmados en 2017. También los grupos de trabajadores pasan de tener el 5,4% de los representantes en las mesas en 2017 a tener un 3,4% en 2018.

Es el apartado de "Otros sindicatos" el que acumula el 39,8% de la representación en mesas de negociación, frente a un 25,8% en 2017; sin embargo,

mientras en 2017 los otros sindicatos negociaron para el 39,6% de los trabajadores, en 2018 han negociado para el 27,5%.

En los convenios de empresa, la representación por parte de UGT pasa de contar con el 29,9% de los representantes en mesas en los convenios firmados en 2017, a contar con el 24,8% en los convenios firmados en 2018, pero mantiene el porcentaje de trabajadores a los que representa: un 78,3% en 2017 y un 78,6% en 2018. CCOO también disminuye su presencia, con un 23,5% de los representantes en 2018 frente al 29,2% en 2017, y disminuye también el porcentaje de trabajadores representados, ya que negocia para el 77,9% de los trabajadores con convenio de empresa firmado en 2018, frente al 79,4% de trabajadores representados en el año anterior.

Por supuesto, es en los convenios de empresa donde los demás sindicatos y los grupos de trabajadores tienen una mayor presencia: los representantes en mesas de negociación del grupo de otros sindicatos pasan de suponer el 33,1% de la composición de las mesas, negociando para el 61,7% de los trabajadores con convenio firmado en 2017 a contar con el 46,7% de los representantes, negociando para el 73,6% de los trabajadores con convenio firmado en 2018. En cuanto a los no sindicados, han representado al 8,3% de los trabajadores con convenio de empresa, tanto en los firmados en 2017 como en los de 2018, pero pasan de suponer el 7,8% de las mesas en 2017 a un 5,0% en 2018.

Es en los convenios de ámbito superior a la empresa donde el grupo de otros sindicatos pierde representación: han negociado en 2018 para el 24,9% de los trabajadores con convenio de ámbito superior a la empresa firmado en el ejercicio, mientras en 2017 representaron al 38,0%. Sin embargo, en 2018 suponen el 27% de los representantes en las mesas de negociación, frente a un 11,5% en los convenios negociados y firmados en 2017.

CCOO y UGT han negociado los convenios de ámbito superior a la empresa firmados en 2018 para el 99,5% y 99,7% respectivamente, pero su participación numérica en las mesas de negociación ha pasado de 43,9% y 43,8% respectivamente en los convenios firmados en 2017, a 36,4% cada uno en los convenios firmados en 2018.

En los convenios de ámbito superior a la empresa, la presencia de no sindicados es anecdótica.

En definitiva, CCOO y UGT han negociado para mayor porcentaje de trabajadores

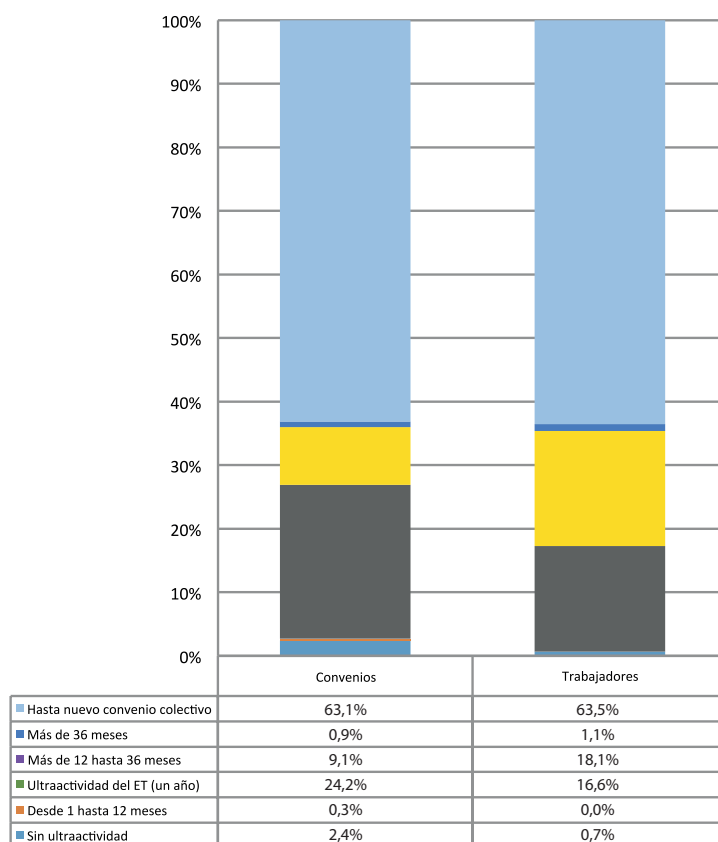
que en el año anterior, pero han contado con menor porcentaje de representantes en las mesas de negociación de los convenios firmados en 2018; mientras los demás sindicatos han negociado para menos trabajadores con mayor cantidad de representantes en las mesas.

Cláusulas sobre denuncia y ultraactividad

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos elabora periódicamente un estudio sobre las cláusulas de denuncia y ultraactividad en muestras de convenios, cuya última actualización se ha realizado a 31 de diciembre de 2018. De su observación cabe señalar que las cláusulas de denuncia automática se han introducido en el 32,6% de los convenios estudiados en 2018, que afectan al 19,8% de los trabajadores, porcentajes similares a los de los años anteriores.

En cuanto a la ultraactividad, se van reduciendo los convenios estudiados que no tienen ultraactividad, que pasan del 3,9% en 2014 al 2,4% en 2018; mientras los convenios que definen una ultraactividad determinada suponen el 34,5%. De modo que los convenios que optan por una ultraactividad no

Según duración de la ultraactividad



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

definida, hasta nuevo convenio, se sitúan en 2018 en el 63,1%, desde el 49,1% de 2014, primer año observado en la actualización.

En cuanto a los trabajadores afectados, no cuentan con ultraactividad en su convenio en 2018 el 0,7% de los trabajadores, frente a un 4,7% de 2014; mientras la ultraactividad hasta nuevo convenio pasa de afectar al 44,5% de los trabajadores en 2014 al 63,5% en 2018. De modo que los trabajadores cubiertos por convenio con ultraactividad limitada pasan de ser el 50,8% en 2014 a ser el 35,8% en 2018.

La ultraactividad definida en el Estatuto, es decir, un año, ha pasado del 35,6% de los convenios, que afectaban al 36,4% de los trabajadores en 2014, al 24,2% de los convenios que afectan al 16,6% de los trabajadores en 2018.

CONCLUSIONES

El efecto retraso que la reforma tuvo sobre la negociación colectiva está ya prácticamente superado. Con datos hasta abril de 2019, la negociación de 2018 está cerrada para 10.047.463 trabajadores de 1.268.254 empresas, el 93,56% de los trabajadores y el 98,42% de las empresas que tuvieron convenio con efectos 2016, último ejercicio con la negociación colectiva cerrada.

La subida salarial de 2018 hasta abril de 2019 se sitúa en el 1,78% después de cláusula, frente al

1,47% de 2017. El despegue es lento, pero hay que tener en cuenta que más del 62,59% de los trabajadores con convenio en 2018 hasta ahora lo tenían firmado y registrado antes de la firma del IV AENC y, por tanto, de sus recomendaciones de negociación en materia salarial.

Los sindicatos de clase negocian convenios para más del 98% de los trabajadores con convenio en 2018; sin embargo, el porcentaje de representantes en las mesas de negociación ha bajado desde el 34,6% de UGT y el 34,2% de CCOO en 2017 a un 28,9% de UGT y un 28,0% de CCOO en 2018; siendo el apartado de "Otros sindicatos" el que acumula el 39,8% de los representantes en mesas de negociación en 2018. A pesar de ello, pasan de negociar para el 39,6% de los trabajadores en 2017 a negociar para el 27,5% de los trabajadores en 2018.

Por supuesto, es en los convenios de empresa donde los demás sindicatos y los grupos de trabajadores tienen una mayor presencia.

La ultraactividad no definida, hasta nuevo convenio, ha pasado de estar presente en el 49,1% de los convenios, para el 44,5% de los trabajadores, en 2017 a estar contenida en el 63,1% de los convenios para el 63,5% de los trabajadores en 2018, según las muestras del estudio elaborado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

III.03

El marco de la negociación colectiva para los próximos años: el IV AENC

María Higinia Ruiz Cabezón

Abogada. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Alberto del Pozo Sen

Economista Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Desde 2014 la economía española crece a buen ritmo, y se crea mucho empleo. Sin embargo, el fruto de este crecimiento no se está trasladando a los hogares de manera suficiente, por dos razones. De un lado, por la baja calidad del empleo creado. De otro, por los bajos salarios existentes, que no terminan de despegar tras años de intensa devaluación. Por eso resulta muy importante que la negociación colectiva, donde se dirime el reparto primario de la renta generada en el país, funcione de manera eficiente y equilibrada. A ello pretende contribuir el *IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018, 2019 y 2020* (IV AENC), firmado el 5 de julio de 2018.

Conviene recordar que desde que en 2002 se suscribe el primer Acuerdo de este tipo, en respuesta conjunta de las organizaciones empresariales y sindicales a la injerencia del gobierno de turno en un tema claramente propio de la autonomía colectiva, se ha primado el valor que tiene en sí mismo el propio Acuerdo –como mensaje de confianza y tranquilidad a los mercados y a la sociedad– sobre los contenidos concretos, que han sido más o menos satisfactorios dependiendo del momento, como se evidencia en un rápido vistazo a los distintos Acuerdos, siempre marcados por la situación económica y por la regulación normativa existente.

A la hora de analizar la gestación del nuevo AENC, es importante señalar que el *III AENC 2015-2017* establecía que los incrementos salariales para 2017 se concretarían a los tres meses de que el gobierno publicara el cuadro macroeconómico para ese año, y que, a pesar de los esfuerzos realizados fue imposible alcanzar un consenso sobre los criterios de política salarial. Teniendo en cuenta, además, que el 31 de diciembre de ese año finalizaba su vigencia, las organizaciones sindicales y empresariales firmantes

consideraron oportuno avanzar de manera consensuada en la definición de un nuevo marco de referencia compartido para los próximos años.

El IV AENC participa del mismo carácter obligatorio de sus predecesores (es decir, no se aplica directamente a las relaciones de trabajo al carecer de eficacia general, siendo todos los firmantes quienes deben dar las directrices para la negociación colectiva acorde a los criterios, orientaciones y recomendaciones contenidos en el AENC) al tiempo que se diferencia de estos por varios elementos formales y materiales. Se trata de un texto breve, redactado de forma muy sintética, que recoge los objetivos (creación de empleo, mejora de la empleabilidad y de la competitividad, lucha contra la economía sumergida), su vigencia y dos grandes materias: la salarial (con los incrementos salariales, el salario mínimo de convenio y la posibilidad de establecer mecanismos de revisión salarial) y la renovación de los convenios como apartado VI del texto (vigencia, ultraactividad, procedimiento negociador).

El capítulo salarial fue, sin duda, uno de los elementos centrales de la negociación. Esto no es nada nuevo, puesto que ha sucedido así en todos los AENC anteriores. Sin embargo, la mencionada falta de acuerdo en esta materia para el año 2017 había incrementado las expectativas para que en este nuevo proceso sí se pudiera obtener un consenso que otorgara un marco general estable a las negociaciones en cada ámbito.

El recuerdo de aquel desacuerdo complicaba sin duda el comienzo de las negociaciones, en la medida que las propuestas iniciales de cada parte recogían, como resulta lógico, la esencia de los planteamientos de un año antes. Necesariamente, la consecución final de un acuerdo implicó la cesión de ambas par-

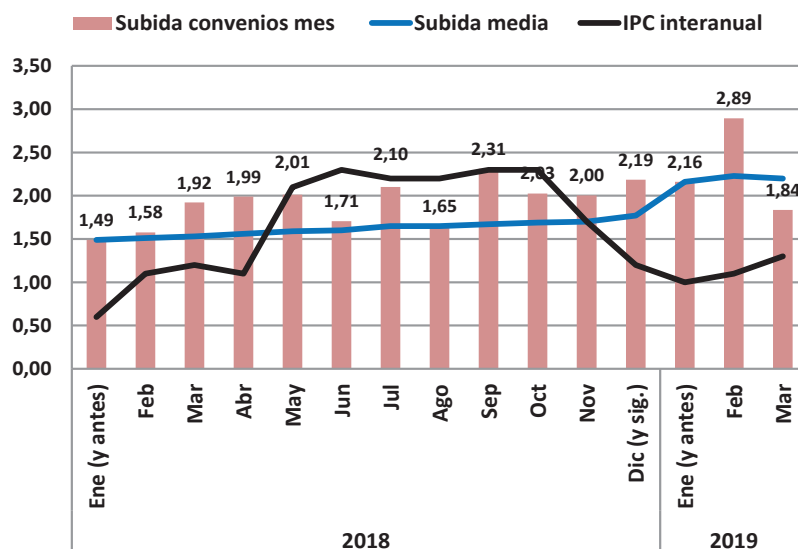
tes de elementos básicos de aquellas posiciones originales. Por la parte empresarial, la pretensión de establecer incrementos topados en el 2% -que hubieran impedido en la práctica la ganancia de poder de compra salarial- salvo casos muy excepcionales y ligados a cesiones en otros ámbitos de la relación laboral, la negativa a incluir cualquier fórmula de cláusula de revisión y su cerrazón a incluir una referencia explícita de aumento de los salarios de convenio. Por la parte sindical, la voluntad de recuperar una fórmula para los incrementos que incluyera referencias a variables objetivas, como la previsión de inflación y la productividad del trabajo, y el establecimiento de aumentos algo superiores a los finalmente recogidos, para recuperar de manera más acelerada la pérdida de poder de compra salarial acumulada desde 2009.

El texto final establece que los salarios crezcan hasta 2020 “en torno” a un 2% (llamado “*aumento fijo*”), pudiendo aumentar un 1% adicional (“*parte variable*”) en función de elementos que deben concretarse en cada sector y empresa (evolución de la productividad, resultados empresariales, absentismo injustificado, etc.), especificando que se realice “*en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes*”, con objeto de reducir la conflictividad a la hora de determinar este componente del incremento y de erradicar cualquier práctica arbitraria que pudiera utilizarse para minorar esta parte del incremento.

Además de los aumentos anuales, el Acuerdo finalmente incluye una medida que fue defendida como prioritaria por las organizaciones sindicales: las partes firmantes se comprometen a establecer progresivamente, durante la vigencia del Acuerdo, salarios mínimos de convenio de 14.000 euros al año (es decir, el equivalente de 1.000 euros al mes).

Esta iniciativa es novedosa y resulta de especial interés y oportunidad en la situación salarial actual, en la que el 46% de las personas asalariadas ganan hasta 2 veces el SMI y el salario más frecuente no llega a

Aumentos salariales de convenio e IPC



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación UGT a partir de Estadística de convenios colectivos (MTMySS) e IPC (INE).

1.200 euros brutos, y teniendo en cuenta que en la última década han sido los trabajadores y trabajadoras con menores rentas los que han sufrido en mayor medida la caída de los salarios, bien de manera directa, porque han modificado sus condiciones retributivas aprovechando las facilidades de actuación en los convenios colectivos que otorgó la reforma laboral, bien porque han visto como pasaban, de manera involuntaria, de tener un contrato a jornada completa a uno de jornada parcial, con la inherente reducción de sus remuneraciones.

En este sentido, el Acuerdo, con la introducción de esta medida, ha supuesto un salto hacia adelante en la voluntad de dignificar los salarios más bajos, que luego continuó el incremento del salario mínimo interprofesional a 900 euros decidido por el Gobierno² para 2019, y que debe tener continuidad en los próximos años.

Por último, en materia salarial, hay que destacar que el Acuerdo recoge la posibilidad de incluir una cláusula de revisión salarial en los convenios, que deberá ser concretada en todos sus parámetros por los negociadores en cada ámbito. Hay que decir a este respecto que, aunque ciertamente la inflación ha sido baja en los últimos años (el IPC no ha aumentado más del 2% ningún año desde 2012, en tres años ha sido incluso negativa, y las previsiones no muestran tensiones en el horizonte cercano), los incrementos salariales son igualmente moderados, por lo que el margen de ganancia de poder de compra

1. La expresión “en torno” referida a la cifra del 2% parece querer subrayar la posibilidad de que los incrementos iniciales de esa parte denominada “fija” del aumento salarial no sean exactamente de esa cuantía, sino aproximada. En realidad, si se tiene en cuenta que los AENC no coartan la autonomía de las partes negociadoras de los convenios para concretar los criterios establecidos a las particularidades de cada sector y empresa, esta precisión formal nos parece supérflua. De facto, el 2% se convierte en la referencia general para actualizar los salarios en base a esta parte incondicionada.

2. Medida derivada del Acuerdo alcanzado por el Gobierno con el grupo parlamentario de Unidas Podemos.

se encuentra muy determinado por la necesidad de que la inflación se mantenga en el actual entorno de contención. Por eso, en un contexto de vigencia plurianual como el establecido en el AENC, la probabilidad de que se produzcan shocks no previstos sobre los precios aumenta, y con ello la importancia de las cláusulas de revisión como garantes de que los salarios obtienen la ganancia de poder adquisitivo prevista con la firma del convenio.

El otro gran bloque temático se centra en garantizar la ultraactividad de los convenios durante los periodos de negociación. Con una explícita defensa de la autonomía colectiva, de la buena fe negocial y del establecimiento de procedimientos que solventen las situaciones de bloqueo o agotamiento de la negociación, el mensaje de las organizaciones firmantes se resume en su último párrafo: promover las acciones necesarias para impulsar y renovar los convenios colectivos y para que se cumplan las recomendaciones que se efectúan, y todo *“a fin de garantizar su ultraactividad”*.

Son, por tanto, dos temas que se ven completados con el contenido regulado en el anterior AENC, que se prorroga en sus propios términos salvo en lo que se oponga a este IV Acuerdo, una voluntad de las organizaciones empresariales y sindicales expresada en el Acta de la firma.

Si, como señalábamos, una de las características de este IV AENC es la brevedad, sin duda la otra es la incorporación de un Anexo en el que se recogen los *Acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España*. Obedece a la decisión de los firmantes del IV AENC de trasladar al Gobierno una serie de cuestiones que exceden del ámbito bipartito, puesto que requieren de alguna modificación o regulación normativa y, por tanto, deben ser abordadas mediante diálogo y negociación con el gobierno.

Se trata de un listado de materias³ que responde a los legítimos intereses de los firmantes y cuyo prin-

cipal potencial radica en que son los agentes sociales quienes, tomando la iniciativa, instan a los poderes públicos a entablar un proceso de diálogo social en el que abordar aquellas que preocupan a quienes protagonizan las relaciones laborales.

Lógicamente, como en cualquier negociación, algunas fueron propuestas por las organizaciones sindicales mientras otras eran de interés patronal, pero todas tienen como elemento común su planteamiento genérico, casi meramente enunciativo, con el objetivo de no mermar el diálogo social tripartito limitando, a priori, el papel del tercer integrante del mismo (el gobierno).

Con esas premisas, los temas que se acuerdan tienen gran trascendencia, siendo conscientes de que la orientación que se dé finalmente a su regulación, en la mayoría de los casos, va a ser determinante para el futuro de las relaciones laborales. De hecho, alguno ya ha sido objeto de tratamiento en el diálogo social tripartito e incluso recogido en norma, como ha sucedido con la modificación del ET (DA décima) para que los convenios colectivos puedan establecer cláusulas sobre la jubilación forzosa una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación y reunidos todos los requisitos exigidos para tener derecho a la pensión completa de jubilación, incorporada en el RD ley 28/2018, de 28 de diciembre.

En definitiva, el IV AENC marca un escenario de estabilidad en la negociación colectiva e introduce un factor muy relevante para que se consolide la recuperación económica en los próximos años: la recuperación del poder de compra de los salarios y, en especial, el de aquellos que perciben menores sueldos. La traslación coherente de los criterios económicos que recoge a los convenios será clave para que se obtengan los frutos deseados con toda su potencialidad. Y también abre la puerta a un proceso de diálogo social sobre cuestiones clave para las relaciones laborales que, para ser efectivo, debería partir de una actuación previa por parte del gobierno: la reversión de la reforma laboral impuesta por el gobierno del PP en 2012, que tanto afectó a la negociación colectiva y desequilibró decisivamente el balance de fuerzas en favor de los empresarios.

3. Son las siguientes: instar la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (descentralización y externalización productiva, y subcontratación); abordar medidas destinadas al mantenimiento del empleo, favoreciendo alternativas al despido en la empresa, mediante la adaptación de jornada; establecer un marco de diálogo para alcanzar un acuerdo en materia de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral; crear un observatorio para mejorar las situaciones de absentismo no deseado; instar a la Administración a realizar cambios legales que permitan a los convenios colectivos posibilitar la extinción del contrato de trabajo por cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación, garantizando los derechos de la persona a jubilar; regulación del Consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO); analizar la situación actual de la economía sumergida y acordar un plan director para su reducción; recuperar el contrato de relevo en las condiciones de su puesta en marcha; desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres; procedimiento arbitral para el inicio de prestaciones.

III.04

ASAC

Elena Gutiérrez Quintana

Licenciada en Ciencias del Trabajo. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Primer año de la modificación de los estatutos de la Fundación SIMA FSP

Resumen del proceso de conformación del nuevo patronato tripartito. Quiénes y por qué. Denominación actual.

La Fundación SIMA se constituyó el 22 de julio de 1997, sujeta al marco normativo de la Ley 30/1994 de Fundaciones y de Incentivos Fiscales a la Participación Privada de Actividades de Interés General. El servicio que prestaba desarrollaba el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC I) de 26 de diciembre de 1996, firmado por las asociaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, centrado en la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje para los conflictos colectivos, es considerada una ACTIVIDAD DE INTERÉS GENERAL.

Paralelamente, se pactaba el Acuerdo Tripartito con el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales para que la Administración asumiera el soporte económico de este servicio.

La siguiente adaptación de los estatutos de la Fundación SIMA se produjo en 2005 por adecuación a la Ley 50/2002 de Fundaciones Laborales del Ministerio. En ese momento, ya estaba en vigor una norma muy trascendente para la definición y sobretodo, la composición del patronato. La Ley 47/2003, General Presupuestaria, exigía que la designación de la mayoría de los miembros del patronato de una entidad del sector público estatal, como el SIMA, correspondía a la administración. Pese a lo cual, no se notificó advertencia de ningún tipo por parte del Protectorado de Fundaciones, entonces en el ámbito de actuación del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. No se nos requirió ninguna modificación hasta febrero de 2015, cuando la Secretaria de Estado de Empleo, aludiendo a la norma antes referida, nos instaba a su adaptación.

Esta solicitud provocó un primer debate en el seno del patronato: Por un lado, la salida de terminar con la situación que teníamos, pese a estar vigente la norma, no era muy alentadora para los fines del ASAC. Por otro, porque veníamos respetando todas las exigencias económicas en la medida en que la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Tripartito, presidida por el Director General de Empleo, ejercía un férreo control de las decisiones tomadas y de los gastos a que daban lugar y, como esta dirección, también otros organismos de tanta influencia como la Intervención General de la Administración del Estado, (IGAE) y el Tribunal de Cuentas o la Dirección General de Presupuestos, a través de la Oficina Presupuestaria del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Todos dejaban manifiestamente clara la supervisión de todas las partidas.

Pero el planteamiento de UGT para consensuar entre los firmantes del ASAC otra salida imaginativa mediante la que poder eludir la entrada de la autoridad laboral no fue compartida por el resto de miembros del patronato. De este modo asumimos que teníamos que modificar lo que se nos pedía, intentando mantener inalterable el espíritu de la autonomía colectiva que mana de la negociación colectiva y que constituye la esencia del ASAC. Ese era un principio irrenunciable.

Tales pasos comenzaron en mayo de 2016 estando como seguidor de todo el proceso, el protectorado de Fundaciones, -en esos momentos dependiente del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, bajo la subdirección del Trabajo Autónomo, de la Economía Social y de la Responsabilidad Social de las Empresas-, que validaba los pasos según se iba avanzando en la consecución de un texto que abriría la puerta a la autoridad laboral en el patronato, terminando con la composición bipartita y paritaria que se había diseñado desde el comienzo, casi veinte años atrás.

Respetados los intereses de todas las partes, la segunda modificación de los estatutos de la Fundación

SIMA se ultimaron en el año 2017. Entre las consideraciones que contaban con el consenso de las partes, estaba el mantener todos los compromisos dirigidos desde el texto del ASAC ya en su quinta edición, pero, haciéndolos residir en la Comisión de Seguimiento del ASAC en vez de en el SIMA. De este modo, las decisiones más relacionadas con la negociación colectiva y la gestión del conflicto se protegían de posibles injerencias. Entre ellos aspectos nucleares de la práctica de la mediación como la lista de personas encargadas de impartirla y, lo mismo para el caso de los arbitrajes. También se avanzó en una fórmula algo más participativa para la rotación del cometido de presidencia y vicepresidencia, hasta donde fue posible.

La negociación duró hasta el último patronato de 2017, en diciembre, cuando se conformó su nueva composición, pasando de los doce actuales (tres patronos por parte de CEOE, CEPYME, CCOO y UGT), a diecisiete, de los cuales nueve provenían de la administración y dos de cada una de las cuatro organizaciones fundacionales. El entonces Secretario de Estado de Empleo, del Gobierno del Partido Popular, tomó posesión de su cargo para ejercer la presidencia en 2018. En representación de la autoridad laboral estaban también el Secretario General Técnico y el Director General de Empleo, entre otros. Del mismo modo, se añadió a su denominación el carácter de Fundación del Sector Público (Fundación SIMA FSP).

La representación de la autoridad laboral se actualizó en junio de 2018, tras el cambio de gobierno, asumiendo la presidencia de la fundación la Secretaria de Estado de Empleo. En 2019 ejerce la vicepresidencia, tal y como estaba previsto, pasando la presidencia a una persona designada por CEPYME.

Conflictos SIMA 2018

Memoria 2018. Algunas notas características. Seguimiento 2017.

Al margen de los cambios en la estructura del patronato, durante 2018 ha continuado, con más vigor incluso, el incremento de los procedimientos de mediación presentados en el SIMA. El número de expedientes tramitados se elevó hasta alcanzar el máximo de la serie histórica con 566 entradas. Desde la puesta en marcha del ASAC V, casi se ha duplicado la media de procedimientos, pues del 2005 al 2011 se veían uno 248 expedientes mientras que, a partir de 2012 se estudian, de promedio, 442 conflictos.

Hay que tener en cuenta que el texto en vigor mantiene una aplicación general para todos los conflictos que se planteen en una empresa con presencia en más de una comunidad autónoma o en un sector de equivalente ámbito territorial.

Respecto al conjunto de personas trabajadoras directamente beneficiadas en dicho año por el conjunto de procedimientos, es preciso hacer una actualización. Al presentarse varias solicitudes de mediación para lograr resultado en el conjunto estatal e interprofesional, como fueron las que aglutinaron la convocatoria de huelga en el día internacional de la mujer, el 8 de marzo, se ha de partir del dato del conjunto de asalariados 16.453.600 trabajadores y trabajadoras, y a ellos sumarle los de los sectores y empresas concretos que pasaron por el SIMA en dicho año, aunque pueda considerarse que se está duplicando, es el criterio de recuento establecido por el área de procedimiento del SIM FSP. Esto nos lleva a referir un total de unos 23.483.091 trabajadores. Respecto al número de empresas influidas por esta labor, estamos en un total de 858.523.

El número de procedimientos en 2018 se incrementó en un 30,4% respecto al año anterior. Salvo en un caso en que las partes optaron por someterse a un arbitraje (recordemos, voluntario, no se admiten arbitrajes de otro tipo en el ASAC¹) todos fueron intentos de mediación, en número, 565, lo que equivale al 98,8% del total.

En la mayoría de las solicitudes el motivo esgrimido es el de la interpretación y aplicación según la definición contenida en el artículo 153 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), no es equivocado añadir que así fue la elección de la representación de los trabajadores y trabajadoras pues en el 97,3% de las ocasiones, son quienes promueven las solicitudes de intervención del SIMA. En un pequeño porcentaje, 0,2%, la solicitud es conjunta, por parte de empleados y empleadores. En el resto, una cifra equivalente al 2,5%, es la empresa la que presenta la intervención. Respecto a las actividades o sectores que más acudieron al SIMA en 2018, destaca con diferencia el sector servicios, con el 82,3% de los procedimientos. Liderando esta implantación está el sector de contact center o telemarketing (24% del total), muy condicionado en la forma de presentación por la estrategia sindical de una organización como es CGT (solicitante en el 53% de las solicitudes de este sector).

También es muy ilustrativo el dato de las solicitudes de mediación que afectan a una única empresa, con el 87,1% de los procedimientos tramitados. Concernían al ámbito sectorial todas las demás, que suponían el 12,9% del conjunto.

Uno de los indicadores más asentados, aunque no exento de debate, para valorar el éxito de la solución

1. Como ejemplo de lo contrario, obviando el consenso entre las partes, en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se somete a arbitraje obligatorio el caso de las inaplicaciones de convenios colectivos en vigor que solicitan las empresas, tras la reforma laboral del Partido Popular en 2012

autónoma es el porcentaje de acuerdos logrados entre las partes. En rigor, se ha de circunscribir al efecto de las mediaciones, pues en el caso del arbitraje siempre se va a dar el resultado de una “solución”; si bien la valoración del contenido puede no contar con todos los condicionantes para que las partes la definan como tal, sí determina una amplia gama de ventajas para calificarla así como son el fin de la cuestión conflictiva y la simplificación del desgaste. La rapidez en la finalización de la situación viene a rebajar la tensión y el desgaste implícitos al conflicto.

Pues bien, el porcentaje de conflictos solucionados durante 2018 en el SIMA se situó en el 32,1%. Si lo comparamos con el año anterior en que esta proporción de conclusión fue del 27,5%, se ha elevado en 4,6 puntos porcentuales que no está nada mal teniendo en cuenta la complejidad creciente que adquieren los conflictos laborales.

Desde luego, también es obligado añadir que no es concluyente esta evaluación tras el paso inmediato por el SIMA. La experiencia constata que después, una vez aterrizados en la empresa o en el día a día del sector, los argumentos que se plantearon por las personas que protagonizaron la mediación ofrecieron nuevas vías de solución redefiniendo los términos de un acuerdo con el que eludir el acabar en la Audiencia Nacional, ámbito jurisdiccional de la problemática del ASAC.

Como ejemplo de este efecto a medio y largo plazo del paso por SIMA FSP, en 2017, último año con datos de seguimiento posterior, transcurrido el ejercicio, el acuerdo se elevó hasta el 38% (partía de un 27,5% lo que supuso un incremento de diez puntos porcentuales y medio) y, en 2016 se acabó por mejorar el resultado de consenso hasta el 39%, (cuando el porcentaje de salida fue del 23,7% al término de su paso por el SIMA, un balance de mejora de más de quince puntos porcentuales).

El resumen de las Cuentas Anuales del ejercicio 2017 de la Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, Fundación SIMA se publicó en el BOE de 28/8/2018. La dotación que figuraba en los Presupuestos Generales del Estado de 2017 para la Fundación SIMA era de 1.119.300 euros para cubrir los gastos de funcionamiento, y 21.200 euros más en concepto de subvención para inversiones. Los gastos corrientes del ejercicio fueron de 847.677,72 euros, sin tener en cuenta las amortizaciones anuales que ascendieron a 5.349,52 euros. Este importe de la subvención, de 271.622,28 euros, se devolvió y lo mismo el exceso correspondiente a la parte de inversiones, 623,52 euros, pues se recurrió a una cantidad total de 20.576,48 euros.

Para el año 2018 el presupuesto, sometido a la prórroga del mismo, detallaba las mismas cantidades anteriores.

Es importante también acceder al número de procedimientos, tanto mediaciones como arbitrajes, que se llevan a cabo en los órganos de solución de ámbito autonómico. En las Memorias del Consejo Económico y Social (CES), la última correspondiente al año 2017, se aportan estos datos.

En grandes líneas en el año 2017 se presentaron 4.744 conflictos colectivos en el conjunto de los órganos de estos sistemas de solución autónoma de ámbito autonómico, que afectaron a 7,7 millones de trabajadores y trabajadoras, así como a 1.343.904 empresas. Con respecto al año anterior, representa un aumento equivalente al 0,8 %. La mayor parte de los conflictos colectivos presentados ante dichos órganos se quisieron solventar mediante procedimientos de conciliación-mediación. El número de arbitrajes fue de 32 (3 más que el año anterior), concentrados principalmente en el AGA de Galicia y el TLC de Cataluña. En estos, el porcentaje total de acuerdos supuso un 29,89%.

La Memoria del CES no hace mención al número de mediaciones y conciliaciones en el caso de los individuales, aunque tras la consulta de la página web de los respectivos acuerdos que los incluyen, destacan por su importante implantación: SAMA (Aragón), 7.377 expedientes y TAMIB (Baleares), 5.284 procedimientos individuales. Estas mediaciones se llevan a cabo en otros sistemas como ORECLA (Cantabria), TLN, Navarra y TLR, La Rioja. La última incorporación ha sido el SERLA, de Castilla y León, su experiencia, así como la de Baleares y Asturias se presentó en la última jornada UGT SIMA de difusión de la solución autónoma, en diciembre pasado.

Negociación de la igualdad como materia con entidad propia

Una materia que cada vez está más presente y frente a la que nos hemos de plantear su incorporación a los procedimientos como ocurre en jornada y retribuciones: hay motivos suficientes, tanto por su vinculación a la negociación colectiva como por las diferentes fases en las que se pueden plantear (solicitud documentación, calendario de negociación, seguimiento,...)

Si tuviéramos que destacar un acontecimiento en el SIMA en este año sería el pistoletazo de salida que supuso la presentación de los procedimientos de mediación previa a convocatorias de huelga general para la IGUALDAD de Género, con motivo del Día Internacional de la Mujer. En torno a él se agruparon hasta seis solicitudes, diferentes según convocantes (USO, CGT, CCOO, CNT, UGT) y ámbito (Unión de Actores y Actrices). Desde luego, las reuniones de

mediación no iban a dar lugar, en ningún caso, a un acuerdo, pero la presencia de las representaciones por parte de las asociaciones empresariales y de los diferentes sindicatos convocantes, en cada caso, así como de los que acudíamos como parte interesada, sí propicio un diálogo sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo y la discriminación laboral de que eran (son) objeto. Se destacó, oportunamente, la realidad salarial favorecida por la concentración de contrataciones a tiempo parcial, en parte relacionados con la conciliación de la vida laboral y familiar, así como los casos especiales del empleo del servicio del hogar familiar y las dificultades objetivas en cuanto al acceso y promoción en el empleo, además del menor número de ocasiones para la formación y la cualificación.

Siendo el tema de la igualdad un aspecto universal de empresas y de personas trabajadoras que nos une a todas las partes, se ha considerado en el SIMA reclasificar los procedimientos que hemos tramitado hasta la fecha durante 2019, para que en la Memoria del próximo año ya tenga apartado específico. Así se presentarán los datos, según tres apartados o submaterias: "Negociación del plan de igualdad" (donde, por extensión, tendrían cabida todos los bloqueos en la negociación relacionados con los mismos, peticiones de constitución de mesa y similares), "Entrega de documentación" (para recoger todos los conflictos en los que se requiere a la empresa por la documentación necesaria, tanto para llevarla a cabo como para hacer el seguimiento de lo pactado y garantizar la efectividad de la misma, en tercera opción estaría como puedan ser la "Implantación de medidas específicas y acciones llevadas a cabo para el avance de la igualdad", que permitiría encuadrar las huelgas del 8-M, por cuanto lo que se pide son medidas concretas que acaben con las brechas, techos de cristal, etc.

En 2018 se contabilizaron 31 expedientes relacionados con aspectos de igualdad, para un total de casi diecisiete millones de trabajadores y trabajadoras, entre los que se encontraban las convocatorias de huelga.

Para este ejercicio, esperamos que la determinación del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, en concreto en cuanto a la obligación de registro electrónico de todos los planes de igualdad y la novedad del registro salarial que se menciona, así como la garantía de los derechos de información de las personas que forman parte de la representación estatutaria de los trabajadores y trabajadoras, provocará un importante incremento en la utilización de estos servicios de solución autónoma, siempre partiendo de la premisa de que supone continuar con la negociación (ante bloqueos, desacuer-

dos prolongados, etc.) como alternativa gradual, previa a acudir a otras instancias como puedan ser la Inspección de Trabajo o, por supuesto, la judicial, que no se ha de descartar en ningún caso.

Formación dirigida a los distintos intervinientes en la mediación: usuarios, mediadores y beneficiarios potenciales (estudiantes, asesores, graduados sociales, abogados,...)

Fomentar la capacitación en temas de solución autónoma entre los usuarios, como una constante de la actividad diaria del SIMA, más que una aspiración: un contexto que reforzamos entre todos y todas como interesadas.

Ya que se hace alusión al Real Decreto ley 6/2019, es también oportuno apuntar a las novedades normativas relacionadas con la negociación colectiva que son recientes o cuentan con su aplicación en el presente ejercicio es relevante mencionar la formación y adaptación de conocimientos.

Como sea que en el Plan de Actuación que se aprobó en el Patronato de la Fundación SIMA para 2018 se recoge que, siendo la actividad de solución autónoma de los conflictos colectivos laborales como actividad fundamental, la gestión directa de los procedimientos de mediación y arbitraje que se presenten en la Fundación, pero en torno a ella se han de desarrollar otras, de manera complementaria a través de otras actividades indirectas que buscan mejorar la calidad y el conocimiento de los procedimientos, se hace alusión a la importancia de la formación. Y esta, tanto para las personas que ejercen la mediación –pues son la cara pública del SIMA, pero también para el personal que trabaja en el servicio y para los usuarios.

Esta disposición hace que, no solamente se difundan por la página web de la Fundación² los distintos informes y estudios, relacionados con la gestión de los procedimientos de mediación y arbitraje que se presenten en la Fundación, si no que se orientan a un cometido práctico, de apoyo y asesoramiento que hemos de trasladar a todos nuestros equipos negociadores de UGT así como a los servicios jurídicos de las Federaciones. Para ello, es muy importante detectar necesidades y plantear programas o sugerencias específicas, por sectores, materias, etc.

En UGT, coincidiendo con la jornada de difusión UGT –SIMA del año 2016 se constituyó un grupo de colaboradores y colaboradoras para debatir y compartir experiencias relacionadas con la mediación, y

2. <http://fsima.es/>

también del arbitraje. El Foro de mediación de UGT, desde esa primera ocasión, coopera en el seguimiento y actualización de lo que ocurre en cada ámbito. La composición diversa de dicho foro garantiza el acopio de la realidad de cada territorio pues, cuando se conoce su labor y el contenido de cada uno, se confirma la variedad de funciones, personalidad jurídica y actividad de cada uno. Entre todos se aprecia una riqueza en cuanto al marco normativo y a la labor a desarrollar que ofrece una prueba del por qué su implantación y avance en estos más de veinte años de existencia.

Retos de la solución autónoma desde el punto de vista sindical

Provocar un cambio en la actitud de las representaciones sindicales para que la opción de acudir a la mediación y/o al arbitraje cuente con oportunidades reales de solución.

Para terminar este repaso al ASAC y a la actividad del SIMA en 2018 es obligado hacer una mención, aún general, a la próxima negociación del ASAC VI y a los contenidos que pueden contribuir a mejorar la labor y, especialmente, los resultados para la relación entre las partes.

Puesto que la gestión del conflicto que defiende el SIMA y, como él, el resto de sistemas de solución entre los propios agentes, es más que una alternativa extrajudicial en la medida en que no abandona el recurrir a la jurisdicción competente si no se consiguen los resultados satisfactorios que se esperan y, eso sí, se valora en función de los temas objeto del problema. Porque, como dice la magistrada Rosario García Álvarez³, “Son muchas las razones que se pueden señalar para poner de manifiesto el carácter limitado de la sentencia para la resolución del conflicto del trabajo”.

No olvidar que tan vital como el papel de la voluntad de las partes en la mejora de las relaciones laborales a través de la negociación colectiva es su opción real a responsabilizarse de las riendas de todo lo que surja como consecuencia de esa negociación (hasta la “no negociación”, los parones, las interrupciones...), por eso la solución autónoma de conflictos es un camino inseparable del sistema de autonomía colectiva.

Complementariamente, desde nuestra implicación directa en el desarrollo de los acuerdos, en el ámbito interprofesional, y en la madurez de los procesos para canalizar las dificultades y lograr que los

instrumentos de los que nos hemos dotado, desde la objetividad y la intervención profesional de las personas que ejercen la mediación y el arbitraje, se asienten en los valores y principios que nos autoimpusimos.

Para indagar en ello, es preciso insistir en las ventajas que aportan, tanto la mediación como el arbitraje. Aunque parezca reiterativo, hay personas que se incorporan cada día a la negociación, o las materias que se prestan a ser analizadas bajo otro enfoque, como estamos comprobando con la igualdad de género y de oportunidades.

De ahí que una interrogante que quizá hemos de repetir con más frecuencia para el despegue real de la tarea lleva a cabo en estos sistemas es si, desde nuestro autoexamen, acudimos con el nivel de interés suficiente. Este ejercicio de sinceridad sería el primer paso para exigirle a la otra parte la reciprocidad y el equivalente grado de voluntad necesario para buscar, primero mejorar la relación (pues estamos en un desencuentro) y, segundo, la posibilidad de acordar.

Este sería un plus fundamental para mejorar nuestros instrumentos de solución de la conflictividad laboral, al tiempo que se invertiría en una planificación más pacífica de la negociación, desde una visión global, consciente y reparadora de todas las fases.

Por ello también consideramos que una parte esencial del seguimiento de los conflictos del SIMA sea la de apreciar cuál es la evolución de cada una de las discrepancias de los procedimientos, individualmente, tras la mediación, cómo influye a posteriori, su paso por el SIM y si se denota alguna mejora en las pautas seguidas en la negociación.

Uno de los retos más importantes para los acuerdos del futuro sería el de cómo trabajar la prevención del conflicto desde la negociación colectiva. No tenemos una respuesta cerrada para eso, lo cual puede ser optimista, porque no se cierra a la existencia de experiencias en las que sí se esté consiguiendo, por ejemplo, tras la actuación mediadores y mediadoras.

Como ejemplo de modelo que, además, practica la formación entre todas las partes afectadas, está el Reino Unido. El ACAS (Advisory Conciliation and Arbitration Service)⁴ es el Servicio Consultivo de Conciliación y Arbitraje. Financiado también por el gobierno británico, como ocurre en nuestro país, proporciona un servicio para empleadores y empleados en cualquier parte de Inglaterra, Escocia y el país de Gales.

Se fundó hace más de cuarenta años y es independiente e imparcial, trabajan para y con las partes para resolver problemas en la negociación. Con ambas, empleadores y empleadas y empleados.

3. Creatividad, otro principio presente en la mediación y no en un juicio <https://cmccr.blogspot.com/2015/03/creatividad-otro-principio-presente-en.html>

4. <http://www.acas.org.uk/index.aspx?articleid=1461>

Como tuvimos ocasión de comprobar en el Congreso Universitario SIMA y Universidad Complutense de Madrid, en diciembre 2017, su actividad no se limita a la mediación en conflictos colectivos e individuales, sino que además vienen proporcionando un servicio de información y orientación, respecto de las condiciones y problemas que surjan en el lugar de trabajo.

En 2016-17 ACAS participó en 744 conflictos nacionales y regionales en varios sectores. La cifra no alcanza a la registrada en los dos años anteriores, pero debido a un incremento brusco en ese periodo por el efecto de un cambio en la interpretación de los derechos europeos sobre la paga de vacaciones.

Entre los ejemplos más importantes de conflictos de 2017, entre el Metro de Londres y el Sindicato Nacional de Trabajadores del Ferrocarril, Marítimos, y del Transporte (RMT) y la Asociación de Personal Asalariado de Transporte (TSSA). El conflicto estaba relacionado con la culminación del nuevo modelo de estación que acarrearía la eliminación de taquillas con trabajadores y trabajadoras.

Para finalizar, una cita que contiene el mal a combatir, la costumbre o la inercia. Las alternativas que ofrece la mediación y el arbitraje nos obliga a hacer y a pensar de una manera, hasta cierto punto diferente; solamente estando dispuestas y dispuestos a dejar atrás ciertos hábitos en la forma de abordar la negociación, nos enriqueceremos con su potencial.

LA COSTUMBRE ES MÁS FUERTE QUE EL DESEO DE MEJORAR

Sinus Milieu

MÓDULO IV

La protección social española en el año 2018



IV.01

Luz sobre las pensiones: ni recortadas ni insostenibles

Antonio González González

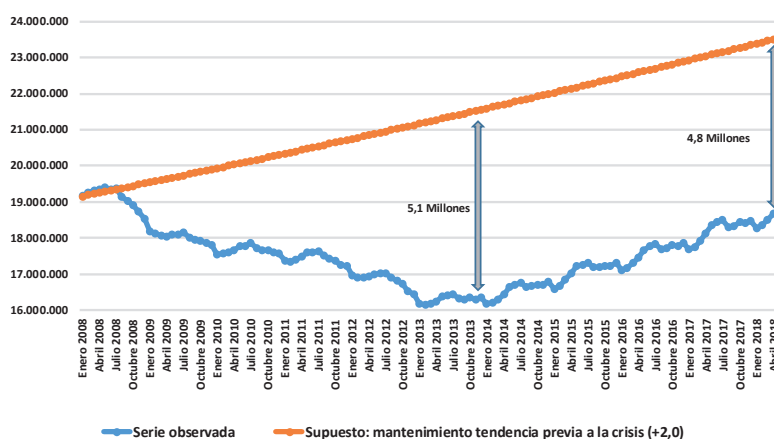
Coordinador. Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social Confederal de UGT

A finales de 2011 el Sistema de Seguridad Social entró por primera vez en déficit. Frente a la insistencia de quienes pretenden que ese déficit es fruto de un crecimiento desmesurado e insostenible de los gastos, las cifras apuntan claramente que los incrementos de estos tendieron incluso a moderarse a lo largo de la crisis, en tanto que fueron los ingresos los que se hundieron de forma muy considerable.

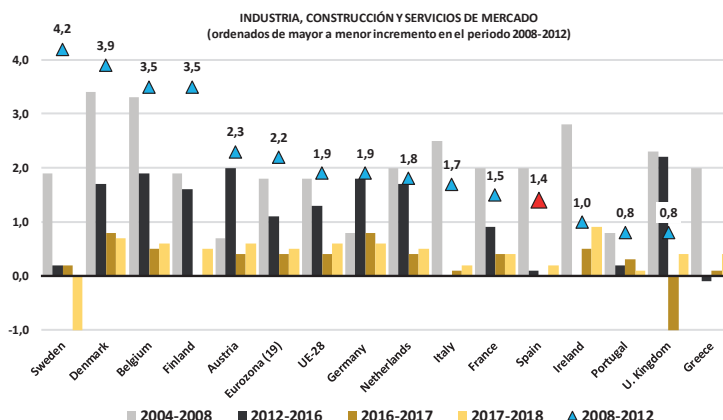
Una desmedida destrucción de empleo, incomparable con la registrada en los países de nuestro alrededor, y no mayoritariamente debida al estallido de la burbuja inmobiliaria, sino a las condiciones de sobre ajuste y destrucción de empleo que imperan desde hace años en nuestro mercado laboral¹, así como el hundimiento de los salarios debido a la devaluación forzada por la reforma laboral de 2012, han sido las causas más destacables que han desplomado los ingresos de la Seguridad Social. Incluso hoy, tras varios años de considerable creación de empleo, el número de cotizantes –dejando a un lado la devaluación de los salarios y los efectos sobre

las bases de cotización- se sitúa unos 4,5 millones por debajo de la proyección de los que serían de haberse mantenido el crecimiento anterior a la crisis. Las re-

Comparación entre la evolución observada de los afiliados y su tendencia antes de la crisis



Incremento en euros de los sueldos y salarios por hora trabajada



NOTA: Los datos no están depurados del efecto composición, por lo tanto sobrevaloran los incrementos, especialmente para España.
Fuente: Elaboración propia con datos de Eurostat (última actualización, 16-04-19. [ic_id_lev](https://ec.europa.eu/eurostat)).

Fuente: Seguridad Social y Eurostat, respectivamente, y elaboración propia.

1. Debidas al exceso de empleo temporal indebido o fraudulento, a la reducida y permanentemente decreciente protección frente al despido injustificado y a la ausencia de una regulación que vincule toda forma de despido exclusivamente con necesidades de ajuste estructural (no coyuntural) de las empresas, y determine la *prelación* en el uso empresarial de los diferentes sistema de ajuste (suspensión temporal del empleo, reducciones temporales del tiempo de trabajo, ajustes salariales y, sólo finalmente, despidos).



formas laborales adoptadas en 2012 y luego en 2013 ahondaron considerablemente esos factores.

El déficit fue creciendo y a sufragar el mismo se aplicaron la mayor parte de los más de 80.000 millones de excedentes aportados al Fondo de Reserva y de los rendimientos generados por los mismos que, en conjunto, llegaron a alcanzar un 6,2% del PIB. Entre 2012 y 2018, ese Fondo prácticamente fue agotado sin que se adoptaran medidas que permitieran reducir progresivamente el desequilibrio de las cuentas anuales.

Lo que sí hizo aquel Gobierno fue aprovechar la situación para, amparándose en ella, adoptar una reforma (mediante la Ley 23/2013) que tenía como propósito recortar las pensiones de forma progresiva, acumulativa y creciente a lo largo de las siguientes tres décadas hasta transformar el sistema público de pensiones español en algo prácticamente irreconocible. Las pensiones pasarían de ser modestas (como son los salarios en España) pero suficientes, a simple-

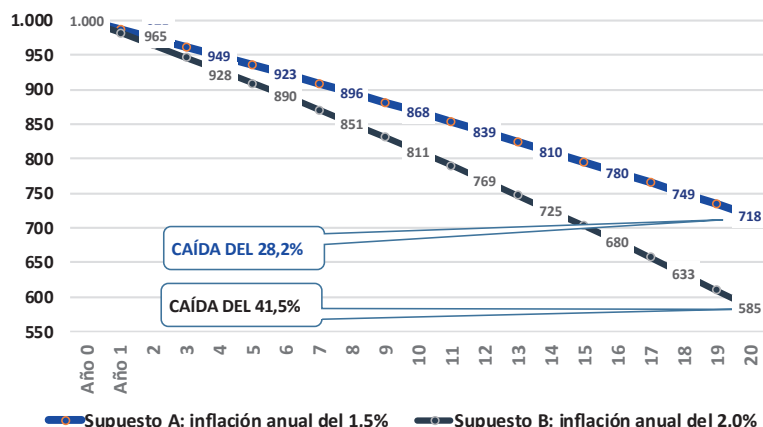
mente pensiones mínimas. De una tasa de sustitución de la pensión superior al 70% del último salario a otra de poco más del 40%. Una prestación en la mayoría de los casos inferior al umbral de pobreza, incapaz de mantener un nivel de vida digno sin el complemento de otras rentas: a este papel se destinaban en el esquema de esta reforma los fondos privados de pensiones, basados en el ahorro individual (de los que puedan ahorrar).

La reforma de pensiones de 2013 no podía, sin embargo, solucionar el déficit a corto plazo de la Seguridad Social porque estaba diseñada para aumentar de forma paulatina y acumulativa los recortes a lo largo de varias décadas. Por otra parte, que no se corrigiera el déficit resultaba oportuno y funcional para que el principal instrumento empobrecedor de las pensiones de esa reforma, el Índice de Revalorización de Pensiones (IRP), pudiera actuar, excusando y respaldando de forma sostenida los recortes a lo largo del tiempo.

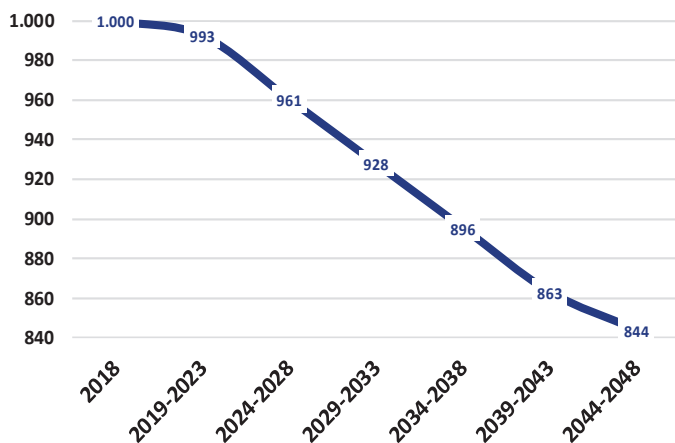
Al IRP se le sumó en esta reforma el Factor de Sostenibilidad (FS). Si aquel persigue el recorte continuado y sostenido del poder adquisitivo de todas las pensiones, este tiene como objetivo añadido reducir de forma creciente las nuevas pensiones, mediante el establecimiento de un coeficiente reductor que, en periodos quinquenales, iría aumentando a medida que lo hiciera la medición global de la esperanza de vida².

Si la crisis y la regulación del mercado laboral y de los salarios son las causas del déficit actual, el sistema público de pensiones ha de enfrentarse en el próximo futuro a un importante desafío: la jubilación de la generación del baby boom. El gran tamaño de esta generación, que ha producido durante su existencia enormes excedentes de cotizaciones (y un crecimiento económico, de la renta nacional, del nivel de capitalización y de vida del país), hará en lógica correspondencia que el número de pensionistas aumente también durante algo más de dos décadas e incrementalmente

Caída del valor de cada mil euros de pensión en veinte años por efecto del índice de revalorización de la reforma de 2013



Actuación del factor de sostenibilidad de la reforma de pensiones de 2013 (periodo 2019-2048)
(Caída por cada mil euros de pensión inicial)



Fuente: Elaboración propia.

2. Al contrario de lo que plantean sus defensores, que justifican su creación en la necesidad de establecer un mecanismo para supuestamente mantener la equidad entre generaciones, el FS es increíblemente inequitativo e injusto. La esperanza de vida varía considerablemente según las profesiones, los niveles de rentas y las oportunidades de educación y formación. Y es siempre muy inferior para los más desfavorecidos. La aplicación de una esperanza de vida igual para todos se traduce en realidad en que los menos favorecidos verían recortada su pensión más de lo que les correspondería de acuerdo con su esperanza de vida, en tanto que los más favorecidos resultarían beneficiados a costa de los anteriores (en un flagrante caso de "efecto Mateo", es decir, dar más a los que más tienen).

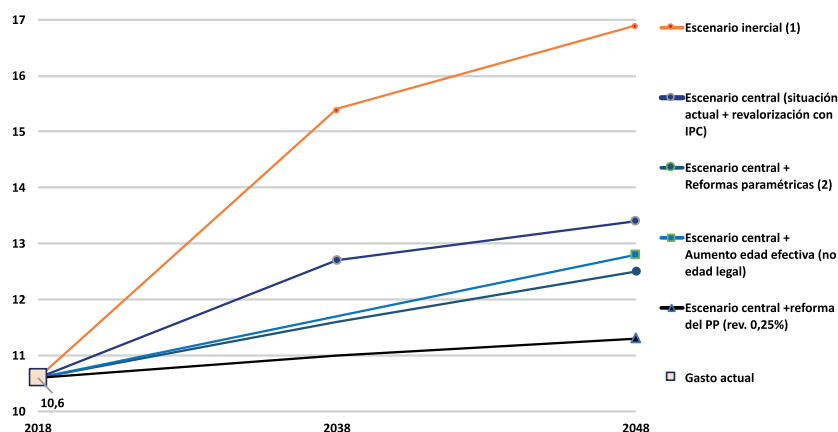
su cifra en un 50%, pasando de nueve a unos quince millones en el pico más alto, a lo largo de dos décadas.

Tras el paso por la jubilación de estas cohortes, el número de pensionistas se reduce a continuación radicalmente. Por lo que, una situación demográficamente temporal, como la descrita, no debería dar lugar a cambios de sistema en las pensiones. Sin embargo, es lo que desde diferentes instancias se pretende. En todo caso, no existe justificación (pero sí fuertes intereses) ni para los recortes, ni menos aún para pretender cambiar nuestro modelo de pensiones.

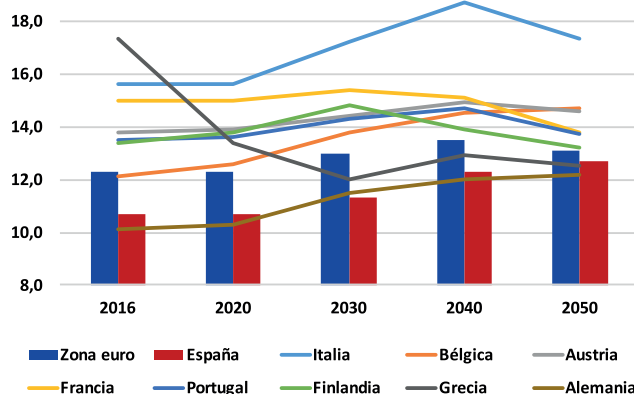
Hay dos estrategias de respuesta para hacer frente a ese desafío demográfico transitorio que supone la jubilación de la generación del baby boom. La primera es aceptar la realidad de que, tras décadas de grandes aportaciones a la riqueza nacional, a esta gran generación le llega su momento de jubilarse y que su elevado número hará necesario aceptar (incluso en justa correspondencia con todas las pasadas aportaciones) un cierto crecimiento del gasto en pensiones para mantener un nivel de vida comparable al de las generaciones de pensionistas anteriores. La segunda estrategia consiste en rechazar de plano la posibilidad de que el gasto en pensiones aumente y, para lograrlo, puesto que aumenta el número de pensionistas, reducir proporcionalmente cada una de las pensiones. Esta es la decisión adoptada por aquel Gobierno y en la que se fundamentan los instrumentos de recorte progresivo de las pensiones establecidos en la reforma de 2013.

Pero, tales recortes no están justificados ni son necesarios. No es cierto que el aumento del número de pensionistas vaya a incrementar de forma “insostenible” el gasto en pensiones, como pretendieron mostrar toda una serie de informes³ que durante años tomaron como base de cálculo hipótesis irracio-

Escenarios de gasto futuro en pensiones, en % del PIB



Evolución del gasto en todas las pensiones contributivas, en % del PIB, 2016-2050



Fuentes: AIREF y Comité Política Económica UE (Actualización 11.09.2017), respectivamente, y elaboración propia.

nales de evolución de la población del país⁴ para que, de esta forma, ese incremento del gasto pareciera desmesurado.

Lo que se pretendía era aprovechar el aumento en el número de pensionistas para convencer a la sociedad española de que el sistema de pensiones era insostenible... sin recortes. Convencer a los ciudadanos de que el panorama demográfico llevaba a ese

3. Mayoritariamente privados, pero apoyados y validados por conclusiones similares de informes y opiniones de instituciones públicas como la Comisión Europea (Ageing Report, 2015 y 2018) y el Banco de España (por todos, ver “Envejecimiento y pensiones en España: situación y retos”, enero 2019), entre otras.

4. Casi la totalidad de los estudios realizados a lo largo de los últimos diez años tienen la característica común de considerar que la población total se hundiría coincidiendo con el periodo temporal de la jubilación de la cuantiosa generación del baby boom. Con ello, caería la población en edad de trabajar y el empleo y lógicamente el PIB, lo que finalmente ocasionaría un incremento enorme del gasto en pensiones en proporción de un PIB muy mermado. Además de suponer de forma bastante arbitraria que la población total caería, estos estudios refuerzan la supuesta caída del empleo con dos hipótesis más: una que aminora a lo largo de varias décadas el crecimiento de la tasa de actividad y otra que eleva la tasa de paro (AIREF, 2019). Sobre estos inverosímiles supuestos se ha tratado de demostrar y justificar una supuesta insostenibilidad del sistema público de pensiones.

sistema a la quiebra. De que las pensiones públicas no se cobrarían o lo sería de forma enormemente mermada⁵. Hasta que una Autoridad independiente, la AIREF, por fin ha repasado los datos y ha revisado con criterios racionales los escenarios de esos estudios. Y ha puesto en evidencia que estaban equivocados (¿manipulados?).

Las diferencias de las estimaciones de la AIREF respecto a todos estos estudios, sintéticamente son:

- Un mayor volumen de población en edad de trabajar (por el mayor crecimiento de la inmigración y, en menor grado, del crecimiento vegetativo de la población).
- Una tasa mayor de participación laboral de la población (tasa de actividad) y una menor tasa de paro (por convergencia con los principales países, la primera, y por efecto del envejecimiento y la restricción del volumen disponible de oferta de trabajo, la segunda).
- Y correlativamente con todo ello, una contribución al crecimiento del PIB mucho mayor del empleo.

El mayor volumen de empleo se traduce en una contribución al PIB superior en 0,7 pp de promedio anual (porque la población ocupada aumentaría en cinco millones de personas, frente a una caída de entre 1 y 2 millones que han considerado estos estudios tomando irreales estimaciones del INE, y a un estancamiento que supone Eurostat).

De tal forma que si las previsiones de los restantes estudios obtienen un gasto en pensiones (en el momento más alto) de más del 15% (en ocasiones mucho más) del PIB, AIREF considera que apenas superaría el 13% (téngase en cuenta que AIREF, además, estima esa cifra incluyendo la revalorización de las pensiones con el IPC)⁶.

Nuestro nivel de gasto en pensiones sería, en el momento más alto, similar al de la media de la zona euro, como se observa en el gráfico derecho, e inferior al registrado por al menos diez países de la UE.

La Airef ha proporcionado, además, en su informe al Gobierno sobre la sostenibilidad del sistema de pensiones un elenco de propuestas para eliminar el déficit actual del sistema de Seguridad Social que se sitúan plenamente en la línea de las defendidas por UGT. Tan solo hay que tener de una vez la voluntad política de ponerlas en marcha.

En conclusión, el supuesto problema de sostenibilidad del sistema de pensiones no es tal, siempre que se acepte la gestión racional de las políticas que afectan al mantenimiento del volumen de empleo y a la influencia de este sobre el crecimiento del PIB y por lo tanto del peso sobre el mismo del gasto en pensiones. Los miedos y temores sobre una supuesta insostenibilidad están fundamentalmente vinculados con la selección interesada por parte de muchos estudios de una serie de supuestos poco racionales que dan como resultado un gasto en pensiones sobre el PIB claramente inflado.

5. Ver, por los muchísimos otros ejemplos: *Los fondos de pensiones achacan su poco tirón a que los Gobiernos no informan de que el sistema público "es insostenible"*, noticia del 20-05-2019 en eldiario.es. https://www.eldiario.es/economia/pensiones-privadas-Gobiernos-informan-insostenible_0_901160538.html

6. Por otra parte, hay que considerar: 1) que AIREF ha trabajado con hipótesis muy moderadas o conservadoras, por lo que existe una probabilidad no despreciable de que se vean mejoradas por la realidad (con la consecuencia de un todavía menor gasto en pensiones respecto al PIB), y 2) que la propia AIREF ha estimado factores que podrían a su vez reducir más el gasto respecto al PIB en 2048. Por ejemplo, un crecimiento del flujo migratorio de 50.000 personas/año sobre el estimado, reduciría el gasto en 0,4% puntos del PIB; un incremento de la productividad de un 0,2% más por año, lo reduciría en otros 0,3 puntos; una subida de 2 puntos más de la tasa de actividad de aquí a 2050, lo rebajaría en 0,2 puntos más; y una reducción suplementaria de la tasa de paro de 2,5 puntos de aquí a 2050, reduciría 0,3 puntos más. Dada la heterogeneidad de todos esos factores, cabría su cumplimiento simultáneo, con lo que el gasto en pensiones se reduciría en todos los escenarios en 1,4 puntos del PIB.

IV.02

Problemas y graves deficiencias en la protección por desempleo

Antonio González González

Coordinador. Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social Confederal de UGT

El sistema español de protección por desempleo adolece de graves deficiencias que deben ser corregidas para que las prestaciones faciliten tanto una mejor, como sobre todo una más amplia protección.

Un breve y estilizado diagnóstico de los problemas, permite señalar los siguientes:

1º. La duración máxima de las prestaciones contributivas es demasiado corta (24 meses como máximo, si se dispone de un periodo cotizado de al menos seis años).

Periodos de cotización inferiores dan lugar a prestaciones aún más breves, finalizadas las cuales se pasa (aunque no en todos los casos) a una prestación asistencial, lo que conlleva una considerable caída en la intensidad de la protección.

De hecho, por debajo de doce meses de cotización no se accede a prestación contributiva, sino solo a subsidios asistenciales.

Y por debajo de tres meses de cotización, no se accede a prestación alguna.

A partir del primer año cotizado, cuando se obtiene el derecho a una prestación, la relación entre ambas magnitudes es la siguiente (ver tabla y gráfico siguientes):

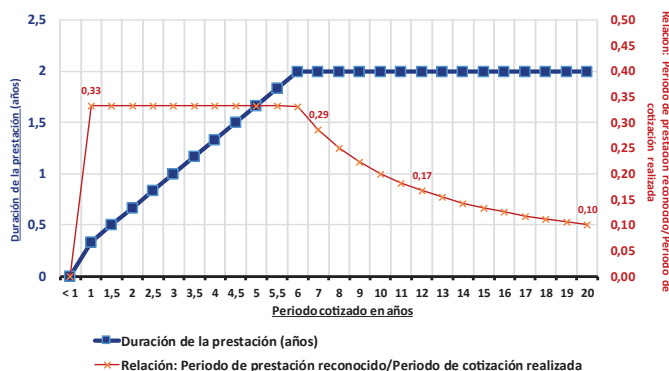
- Desde el primer año cotizado y hasta el sexto se obtiene un periodo de derecho a prestación que es un tercio del cotizado.
- En el sexto año cotizado, el periodo de derecho a prestación alcanza su nivel máximo (2 años).
- A partir de ese momento, el tope de tiempo en el reconocimiento del derecho a la prestación hace que la relación entre este y el periodo cotizado caiga drásticamente, pasando de un tercio (33%) a los seis años cotizados, a un quinto (20%) a los diez años, y a un décimo (10%) a los veinte años cotizados. Esta

caída continuada en la relación entre cotización y derecho generado prosigue a medida que aumenta el periodo de años cotizados.

La existencia de una duración máxima muy baja constituye el primer problema que señalamos (aunque hay otros todavía más graves) porque establece una limitación a la nota de contributividad del sistema de prestaciones por desempleo y reduce la ca-

Periodo de ocupación cotizadas en los 6 últimos años	Duración de la prestación
Desde 360 hasta 539 días	120 días
Desde 540 hasta 719 días	180 días
Desde 720 hasta 899 días	240 días
Desde 900 hasta 1.079 días	300 días
Desde 1.080 hasta 1.259 días	360 días
Desde 1.260 hasta 1.439 días	420 días
Desde 1.440 hasta 1.619 días	480 días
Desde 1.620 hasta 1.799 días	540 días
Desde 1.800 hasta 1.979 días	600 días
Desde 1.980 hasta 2.159 días	660 días
Desde 2.160 días	720 días

Relación entre periodo cotizado y periodo de derecho reconocido. Prestación contributiva por desempleo



Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y elaboración propia.

pacidad protectora del mismo, en especial para los desempleados que pierden el empleo a edades maduras, tras muy largos periodos de cotización, y se encuentran con graves dificultades para volver a ser contratados.

Las largas carreras de cotización obtienen en nuestro sistema un bajo periodo de protección, y la relación decrece drásticamente a medida que aumentan los años cotizados.

2º. La acentuada inestabilidad en el empleo, provocada por una tasa de temporalidad elevada (superior al 26% y creciendo), ocasiona un segundo problema en la protección, al hacer que los periodos cotizados sean en una alta proporción de escasa duración, lo que se agrava por la corta duración del periodo protegido por las prestaciones contributivas en función del tiempo cotizado, como se acaba de explicar.

Esta situación de inestabilidad del empleo y de entradas y salidas continuas del empleo al paro y viceversa (cuyo flujo a lo largo del tiempo afecta a varios millones más de personas que las contabilizadas por la EPA en un momento dado del tiempo), es decir, de rotación laboral y correlativamente de corta protección contributiva (si es que se llega a acceder a ella), se ve agravada por el hecho de que la regulación de las prestaciones impide a los desempleados acumular periodos cotizados, aunque no se haya dispuesto completamente de las prestaciones reconocidas.

La obligación de optar en cada ocasión bien por el resto de la prestación que, en su caso, quedó sin agotar al encontrar un contrato laboral (en muchos casos de corta duración) o por el nuevo derecho generado por el último periodo trabajado resulta disfuncional desde un punto de vista protector e incluso contributivo.

Todo esto, desde luego, hace que el sistema de protección por desempleo esté desconectado y sea ajeno a la realidad laboral, en la que por ejemplo algo más de uno de cada cuatro contratos de trabajo dura menos de una semana. Y eso resulta especialmente inaceptable cuando el sistema de protección debería tomar esa realidad más que ninguna otra cosa como elemento referencial de diseño y adaptación del mismo.

3º. La corta duración de las prestaciones contributivas, la existencia de una rígida limitación de carácter absoluto en el periodo reconocido aún con carreras muy largas de cotización, y la expulsión del acceso a este nivel contributivo de los trabajadores más inestables y precarios ocasiona, por otro lado, dos efectos.

Uno más grave pero minoritario de desprotección completa o total (expulsión del sistema), cuando los trabajadores no han logrado reunir un periodo mínimo de tres meses de cotización debido a la corta

duración del último contrato y a la rotación de entradas y salidas del desempleo y del sistema de prestaciones, lo que da lugar a agotamientos agravados por las restricciones impuestas a la acumulación de cotizaciones no utilizadas.

Y un segundo, que afecta bien desde el inicio de la situación de desempleo, o bien al cabo de unos pocos meses en el mismo, claramente a una mayoría de los desempleados, que es un problema de desprotección parcial o de baja intensidad protectora debido a la imposibilidad de acceder a las prestaciones contributivas o a la corta duración de las mismas. Lo que conlleva el paso al nivel asistencial de protección y con ello una enorme disminución en los niveles e intensidades de la protección por desempleo.

Recordemos que el subsidio por desempleo, en cualquiera de sus modalidades, tiene una misma cuantía fija e independiente de la alta o baja de la cotización realizada. La relación entre esa cuantía del subsidio y la correspondiente a la prestación contributiva media es muy baja y además viene reduciéndose a lo largo de los últimos años (por la falta de revisión o revalorización del subsidio, que está vinculado a un IPREM que ha evolucionado muchos años muy por debajo de los precios, cuando no se ha mantenido directamente congelado en términos nominales).

4º. A los problemas mencionados respecto a la protección contributiva por desempleo, han de sumarse los propios del subsistema de protección asistencial, compuesto por los subsidios y otras figuras complementarias y temporales creadas durante la crisis.

Bien dentro del sistema de protección por desempleo en un primer momento (PRODI), bien posteriormente fuera del mismo, en forma de ayudas dinerarias a los desempleados que participaran en determinadas acciones de Políticas Activas de Empleo, tratando de ocultar su carácter de prestaciones y que, al final y esencialmente por esa razón, aunque sea debido a cuestiones relacionadas con las competencias de las diferentes Administraciones (Estatual y Autonómica), recibieron tacha de inconstitucionalidad a través de sendas Sentencias del Tribunal Constitucional. Se trata en este segundo caso del Programa de Activación para el Empleo (PAE) y del programa PREPARA.

Los subsidios por desempleo en España constituyen un grupo heterogéneo e inadaptado a la realidad laboral y del desempleo, marcado por las inconsistencias y que tienen además en su filosofía protectora y en su naturaleza un carácter mixto.

5º. En cuanto a la filosofía protectora (condiciones de acceso y grupos protegidos), los subsidios son figuras que 1) tienden a la protección de situaciones vinculadas con la existencia de responsabilidades fa-

miliars del desempleado, 2) tienden asimismo a proteger a los desempleados de mayor edad, excluyendo a los demás, y 3) están estrictamente sujetos al agotamiento de una prestación contributiva anterior (cualquiera que sea su duración o a la preexistencia de un contrato de trabajo previo de una duración mínima de tres meses.

Además, el endurecimiento en los últimos años del requisito de carencia de rentas del desempleado

(que ha quedado referido a la ausencia de rentas en el conjunto de la familia y no solo de rentas personales), ha determinado la expulsión de la protección, salvo casos muy específicos en los que las rentas y salarios obtenidos por la familia se encuentren prácticamente bajo el umbral de la pobreza, a los desempleados de familias en las que uno o más miembros trabajan. Se han convertido por la tanto en prestaciones “de pobreza”.

Comparativa de los subsidios por desempleo entre la situación actual, la propuesta del PP y los cálculos sindicales para un proceso de consolidación real de los programas PAE y PREPARA

A) POR AGOTAMIENTO DE UNA PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA

Edad	Periodo prestación contributiva disfrutado	Duración		
		Actual (antes del SED) (solo los subsidios, sin programas temporales)	Propuesta PP de consolidación programas temporales, subsidios y RAI	Cálculo de UGT y CCOO consolidando PAE y PREPARA (+RAI)
<u>CON RESPONSABILIDADES FAMILIARES</u>				
< 45 años	4 meses	18 meses	29 meses	30 meses (+33 al cumplir los 45 años)
	6 o más meses	24 meses	35 meses	36 meses (+33 al cumplir los 45 años)
>45 años	4meses	24 meses	66 meses	69 meses
	6 o más meses	30 meses	72 meses	75 meses
<u>SIN RESPONSABILIDADES FAMILIARES</u>				
< 45 años	----	Sin derecho a subsidio	5 meses (si han generado derecho al menos 12 meses contributiva) (si cumplen 45 años antes de agotar, pierden derecho a RAI)	5 meses (+33 meses al cumplir los 45 años)
> 45 años	----	6 meses	36 meses	45 meses

B) SIN COTIZACIÓN SUFICIENTE PARA ACCEDER A PRESTACIÓN CONTRIBUTIVA

Edad	Periodo COTIZADO	Duración		
		Actual (antes del SED) (solo los subsidios, sin programas temporales)	Propuesta PP de consolidación programas temporales, subsidios y RAI	Cálculo de UGT y CCOO consolidando PAE y PREPARA (+RAI)
RESPONSABILIDADES FAMILIARES				
Todas edades	3 meses	<u>Con</u> responsabilidades familiares: 3 meses	<u>Con o sin</u> responsabilidades familiares: 4 meses 5 meses 6 meses	<u>Con o sin</u> responsabilidades familiares: 4 meses 5 meses 6 meses
	4 meses	4 meses		
	5 meses	5 meses		
	<u>Sin</u> responsabilidades familiares: Sin derecho a subsidio			
Todas edades	6 meses	<u>Con</u> responsabilidades familiares: 21 meses	<u>Con</u> responsabilidades familiares: 24 meses	<u>Con</u> responsabilidades familiares: 27 meses (>45 años: 66 meses)
		<u>Sin</u> responsabilidades familiares: 6 meses	<u>Sin</u> responsabilidades familiares: 8 meses	<u>Sin</u> responsabilidades familiares: 8 meses (>45 años: 45 meses)

Fuente: Servicio Público de Empleo Estatal y elaboración propia.



Desde este punto de vista, los subsidios dejan fuera de la protección por desempleo a todas aquellas personas que aun careciendo de empleo y no teniendo derecho a las prestaciones contributivas o habiendo agotado las mismas:

- No tienen personas a su cargo.
- Son relativamente jóvenes o jóvenes maduros (menores de 45 años).
- No encuentran un contrato de trabajo de más de tres meses de duración.
- alguna o algunas de las personas que componen la familia tienen trabajo, salvo que este sea de muy bajos salarios.

Salvo en el caso excepcional de los mayores de 52 años, para los que el correspondiente subsidio se ha repuesto recientemente de los recortes realizados en 2012 y 2013, permitiendo una cobertura muy amplia del mismo dentro de este grupo de edad, cualquiera de las anteriores características (personales e independientes de su situación laboral y de su carrera de cotización), o la intersección de más de una de ellas, determina mayoritariamente la expulsión del sistema de protección por desempleo y el paso a una situación de total desprotección frente al mismo.

Significativamente, no tienen derecho a ninguna forma de subsidio por desempleo, las personas desempleadas:

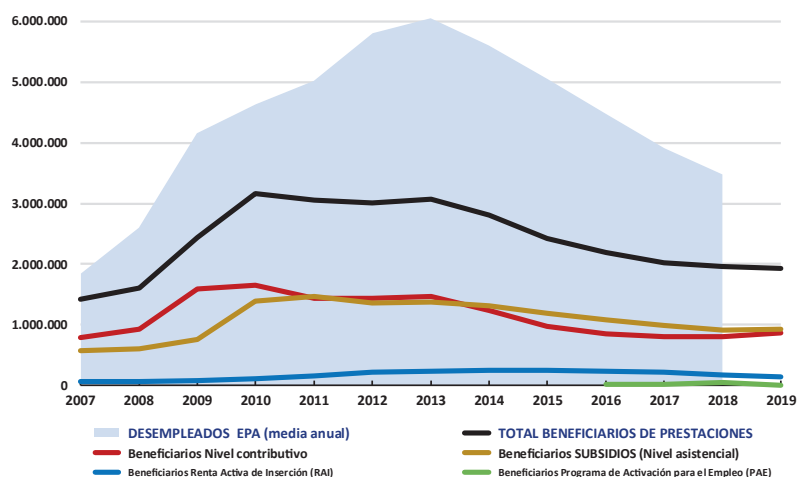
Que no tienen familiares a su cargo y son menores de 45 años, excepto si han cotizado 6 o más meses y menos de doce (lo que les impide acceder a una prestación contributiva y se les concede un subsidio de 6 meses), pero no paradójicamente si han agotado una prestación contributiva.

Que no tienen familiares a su cargo, cualquiera que sea su edad, mayores o menores de 45 años, si su cotización previa (duración del último contrato) no ha alcanzado los seis meses de duración.

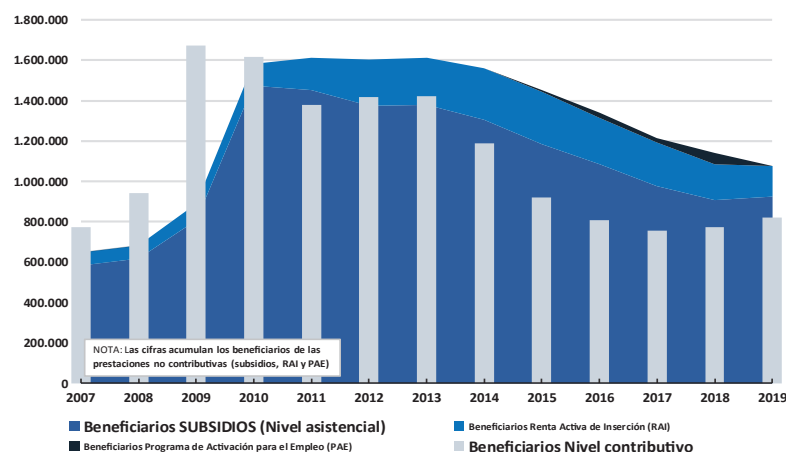
6º. Por otra parte, la duración de los diferentes subsidios es igualmente muy variada, aunque siempre dentro de una tónica general de (salvo pocas excepciones) periodos protegidos bastante cortos, en especial respecto a la creciente frecuencia del desempleo de muy larga duración, que debería constituir uno de sus referentes fundamentales en el terreno de la protección asistencial.

Se puede señalar, en términos generales, que la duración de la protección es tanto más larga cuanto

Beneficiarios cubiertos por las diferentes prestaciones y total desempleados (Encuesta de Población Activa)



Beneficiarios cubiertos por prestaciones por desempleo, según sean contributivas o asistenciales



mayor ha sido el periodo cotizado previo: si este ha dado lugar a una prestación contributiva la duración del subsidio será mucho más larga que si no ha sido así, aunque esa carencia sea resultado del agotamiento de prestaciones contributivas anteriores debido a procesos de rotación laboral. Y lo mismo ocurre si el periodo cotizado ha dado lugar a una prestación contributiva de mayor duración.

Este aspecto, en definitiva, opera de forma notable como un segundo condicionante a la hora de determinar la duración del subsidio. Pongamos algunos casos, si la persona desempleada tiene responsabilidades familiares y una edad igual o superior a los 45 años la duración del subsidio será de:

- 24 meses si la prestación contributiva precedente tuvo una duración de 4 meses.
- 30 meses si esa prestación duró 6 meses o más.
- 21 meses si, aunque no se tenga derecho a prestación contributiva, la cotización precedente ha sido de 6 meses o más.

- Entre 3 y 5 meses si, aunque no se tenga derecho a prestación contributiva, la cotización precedente ha sido de entre 3 y 5 meses.

Las características y limitaciones a las que hemos hecho referencia en el apartado anterior, han determinado desde el principio de la crisis las deficiencias en cuanto a la protección de altos porcentajes de personas desempleadas en un contexto de rapidísimo crecimiento de la tasa de paro, que ascendió desde el 8% al 26% (más que triplicándose y alcanzando un nivel desconocido para ninguno de los países de nuestro entorno europeo, salvo la excepción griega) en seis años.

Como se observa en los gráficos siguientes, la situación de la protección por desempleo en relación a la evolución del paro ha pasado por varias fases:

- En un primer momento, el conjunto de los beneficiarios de las prestaciones creció aceleradamente, dando muestras de responder al rápido incremento del paro.
- Progresivamente el crecimiento de los beneficiarios se fue alejando a continuación del progresivo incremento del desempleo. De tal forma que, en 2010 al tercer año de crisis, el número total de beneficiarios de prestaciones alcanzó su máximo.
- Pero, en primer lugar, manteniendo ya niveles inferiores en un millón y medio respecto del número de desempleados.
- Y, en segundo lugar, a partir de ese momento la brecha se fue abriendo al continuar el fuerte crecimiento en el número total de desempleados, pero ya no el de beneficiarios de las prestaciones. En 2013 el número de los primeros (medidos con la estimación EPA, más próxima a la realidad que el paro registrado) doblaba el de los segundos sobrepasándolos en tres millones.

Las razones de esas limitaciones tan grandes en la protección están en el propio sistema y en sus deficiencias que han sido someramente estudiadas en el apartado anterior:

- Al inicio de la crisis, el mayor incremento lo registró el subsistema contributivo, pero un año más tarde mostró signos de agotamiento debido al inicio de la finalización del (corto) periodo de percepción de estas prestaciones por parte de las primeras cohortes de beneficiarios.
- Enseguida, tomaron el relevo las prestaciones asistenciales mostrando fuertes crecimientos en el número de personas protegidas como resultado de la mencionada salida por agotamiento de las prestaciones contributivas. Pero lógicamente ese recambio implicaba una caída muy fuerte de la intensidad protectora.
- A los dos años de iniciada la crisis, el número de beneficiario de prestaciones contributivas alcan-

zó una especie de meseta en la que se mantuvo hasta el final de la segunda recesión de 2012 e inicio de la recuperación en 2014, cuando mostró signos de que el flujo de entradas comenzaba a agotarse.

- Lo mismo sucedió, aunque siempre con aproximadamente un ejercicio de retraso, por parte de las prestaciones asistenciales, dada la estrecha vinculación entre ambas, al ser las prestaciones contributivas parte esencial de los criterios de acceso de los subsidios asistenciales.
- Merece la pena señalar que sobre todo la Renta Activa de Inserción, como se puede ver en el gráfico derecho, operó desde 2010 como una figura de reforzamiento fundamental de los subsidios por desempleo. Mucho más que PAE y PREPARA, dada la mayor duración de su prestación y la mayor flexibilidad de los criterios de acceso.
- Los niveles de reforzamiento de la protección por desempleo, medido por el número de beneficiarios de los programas PAE y PREPARA han sido muy débiles (se puede comprobar en el gráfico derecho que apenas son visibles).
- A partir de 2018 se invierte la tendencia y los beneficiarios de prestaciones contributivas vuelven a crecer ligeramente como resultado de que la recuperación de la contratación y el empleo genera de nuevo un cierto impulso protector, pero esencialmente relacionado con la rotación de los contratos temporales.

En suma, los niveles de cobertura de las prestaciones por desempleo siempre han resultado relativamente bajos e insuficientes respecto del desempleo real a lo largo de la crisis.

La corta duración de las prestaciones contributivas, los restrictivos criterios de protección tanto de estas como de las asistenciales y, en todo caso, la siempre limitada duración total de los periodos cubiertos por la suma de ambos subsistemas ha dado lugar a la presencia continua de una amplísima población desprotegida.

Todo lo cual se ha agravado en el contexto de una crisis de muy larga duración (más de seis años en su parte más intensa) y de una fuerte presencia de fenómenos de *cronificación* del desempleo debidos a la aparición de fuertes desajustes estructurales entre la oferta y la demanda de trabajo (véase a este respecto, en este mismo volumen, el trabajo titulado "*El desempleo estructural, una debilidad del mercado de trabajo español*", en el que su autora analiza en profundidad el problema).

En los gráficos siguientes se observa el fenómeno de los cambios en la composición del desempleo a lo largo de la crisis. Al finalizar la primera etapa de la misma (a comienzos de 2010), la distribución de los desempleados por edades y duración del paro, mos-

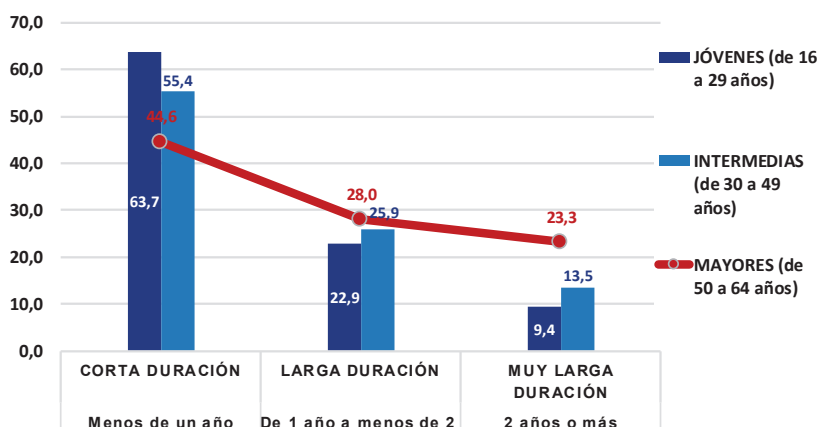
traba una fuerte concentración en los periodos más cortos (inferiores a un año) o de entre un año y dos para todos los grupos de edad.

Pero, a comienzos de 2019, tras cinco años de recuperación de la economía y del empleo, la composición ha cambiado de forma muy notable. El desempleo de corta duración ha reducido algo su proporción. Menos en el caso de los más jóvenes, lo que indica que están encontrando empleo, si bien con una fuerte rotación en el mismo, y más en el caso de las personas desempleadas de edades intermedias, y muy considerablemente para las personas de edades mayores (más de 50 años), lo que indica que sus entradas al empleo son mucho más escasas y dificultosas.

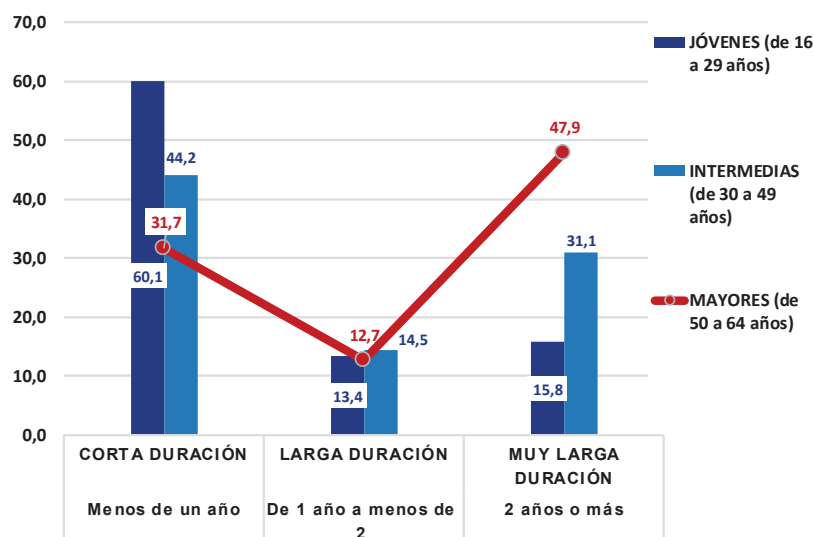
Lo cual se complementa lógicamente con la evolución en las duraciones más largas del paro (entre 1 y 2 años, y más de dos años). La proporción de paro de entre uno y dos años de duración se ha reducido para todos los grupos de edad, pero esto se ha producido debido al desplazamiento de una mayor proporción hacia el paro de muy larga duración, que ha crecido en todos los tramos de edad, aunque su intensidad (de forma simétricamente opuesta al paro de corta duración) crece considerablemente con la edad.

La proporción de desempleo de más de dos años de duración ha pasado del 9 al 16% en el caso de los jóvenes, del 13 al 31% en las edades intermedias, y del 23 al 48% en el caso de las personas desempleadas de más de 50 años. El paro, por lo tanto, ha sufrido un proceso de estructuralización que indica que una parte creciente de los desempleados, mayor a medida que aumenta la edad de los mismos, se encuentra desplazada y marginada del empleo, en su mayor parte debido a un profundo desajuste de compe-

% de desempleo por edades y tiempo de duración en el paro en cada una de ellas.
(Año 2010 T1 **Primera etapa de la crisis**)



% de desempleo por edades y tiempo de duración en el paro en cada una de ellas.
(Año 2019 T1 **Quinto año de recuperación**)



Fuente: INE y elaboración propia.

tencias y cualificaciones profesionales. Lo que pone de manifiesto tanto las limitaciones de las Políticas Activas como la insuficiencia, en duración e intensidad, de la protección por desempleo de los menores de 52 años, una vez recuperado en sus condiciones anteriores a los recortes el subsidio para mayores de esa edad.

IV.03

Novedades en materia de Seguridad Social

Manuela Laborda Ibáñez

Abogada. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Principales novedades en materia de prestaciones económicas derivadas de las contingencias contempladas en Seguridad Social

Complemento de maternidad aplicable a las pensiones de jubilación, viudedad e incapacidad permanente de las que sean titulares las mujeres que hayan tenido dos o más hijos biológicos o adoptados

Se trata del Real Decreto para la aplicación y desarrollo del complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social, que desarrolla el artículo 60 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y, con carácter general, compartimos los objetivos de la norma porque va a servir para aclarar situaciones cotidianas que la norma con rango superior no ha recogido, no obstante, hay algunos aspectos de ese desarrollo normativo con los que UGT, no hemos estado de acuerdo, y así lo pusimos de manifiesto en su momento.

En relación al ámbito de aplicación de la norma, no parece adecuado que este complemento de maternidad no sea de aplicación a las prestaciones del Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (SOVI), creemos que se debería aplicar el complemento a las mujeres perceptoras de esta prestación.

En cuanto a las beneficiarias, que son las mujeres con dos o más hijos biológicos o adoptados y que sean titulares de pensiones de jubilación, viudedad e incapacidad permanente, la norma reglamentaria se desarrolla en el sentido de regular que, en el caso de matrimonios o parejas de hecho formadas por dos mujeres, serán ellas las que decidan a cuál se le aplica el complemento por maternidad. Desde UGT entendemos que no es razonable que las dos madres tengan que decidir cuál va a cobrar el complemento por maternidad, ya que, ambas se van a ver afectadas por “la discriminación histórica de las mujeres y

la brecha de género que desde el ámbito laboral se traslada al de las pensiones”.

Este complemento se aplica a las prestaciones de viudedad, incapacidad permanente y jubilación, pero sin embargo no se aplica a la jubilación anticipada voluntaria ni a la parcial (si se aplica a ésta cuando sea jubilación total), algo que a nuestro sindicato no le parecía adecuado pero que ya está así regulado en la norma con rango superior y, sobre lo que se pronunció el TC en octubre de 2018, avalando la exclusión del complemento de maternidad a las madres que acceden a la jubilación anticipada de forma voluntaria, considerando no arbitraria esta exclusión en los casos de jubilación anticipada voluntaria. Desde UGT hemos criticado esta sentencia y no la compartimos por carecer a nuestro parecer de justificación jurídica, y por la debilidad de sus argumentos. El argumento principal en el que se basa la Sentencia del TC a la hora de denegar el complemento es que la trabajadora, al acceder voluntariamente a la jubilación anticipada, acorta voluntariamente su período de cotización, y por ello, no merece el complemento. En cambio, desde nuestro punto de vista y ateniéndonos al objetivo de la norma, la denegación del complemento no tiene razón alguna, porque el objetivo del complemento no es otro que premiar a las mujeres que aportan futuros cotizantes al sistema, y que se les reconoce el derecho por haber tenido dos o más hijos, naturales o adoptados, como compensación a su aportación demográfica al sistema de la Seguridad Social.

Prestación de paternidad

En materia de prestaciones concretas, desde UGT, veníamos solicitando la equiparación del permiso de paternidad con el de maternidad, a lo largo del 2018, se aumentó la duración del permiso de paternidad a 5 semanas ampliables en dos días más por cada hijo



o hija en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple. Para nosotros es un pequeño avance, pero insuficiente porque demandamos un permiso retribuido e intransferible de al menos 4 meses para cada uno de los progenitores, tal y como establecía la propuesta original de la Comisión Europea. Finalmente, esto se ha regulado en el ejercicio 2019 para ir aplicándolo de forma progresiva hasta el año 2021.

Viudedad

Sobre la pensión de viudedad, en agosto del 2018 y desde el 1 de enero de 2019, estas prestaciones se vieron beneficiadas de un incremento del porcentaje aplicable a la base reguladora. Se produce un primer aumento que va del 52% al 56%, y un segundo aumento que va hasta el 60% en 2019. Así pues, aunque con muchos años de retraso, y como consecuencia del Acuerdo Social y Económico en materia de pensiones, se publica el Real Decreto 900/2018, de 20 de julio, que desarrolla la Ley 27/2011, de 1 de agosto, mejorando el porcentaje que se va a aplicar de forma gradual entre 2018 y 2019 a las pensiones de viudedad. Va dirigida a aquellos pensionistas de viudedad mayores de 65 años que no perciban otra pensión, no trabajen y no dispongan de otros ingresos superiores a 7.348 € al año.

La Seguridad Social aplicó de oficio en la nómina de agosto de 2018 la mejora de viudedad, elevando la cuantía de las pensiones hasta el 56% de la base reguladora, a más de 869.000 pensionistas. De esa cantidad global, algo más de 478.568 son titulares de la pensión mínima y no notaron el incremento de su nómina. Fueron, por tanto, sólo 390.693 las viudas que se beneficiaron de este incremento.

Este incremento de cuatro puntos en el porcentaje sobre la base reguladora se aplica a otras 478.568 pensiones que, sin embargo, no van a notar la subida en su nómina mensual. Se trata de las que reciben un complemento a mínimos, lo que significa que el Estado complementa adicionalmente su pensión hasta el mínimo fijado anualmente en los Presupuestos Generales del Estado. Estas pensiones han visto reducido el complemento que recibían del Estado en la misma proporción en que ha aumentado el importe de su prestación. Sin embargo, sí percibirán en su pensión la subida adicional del 3% (2,75% + 0,25%) aprobada en los Presupuestos Generales del Estado para 2018, que eleva las pensiones mínimas en todas sus modalidades desde el mes de julio.

Una vez conocidos estos datos, desde UGT pensamos que la subida de la prestación de viudedad, ha quedado bastante desvirtuada y, así lo hemos puesto de manifiesto con la intención de que esta prestación

siga un camino de aumento, especialmente para el colectivo de mujeres con edad avanzada.

De las personas afectadas por esta mejora el 98,9% de las beneficiarias son mujeres y tan sólo el 1,1%, hombres. Por grupos de edad, el más numeroso es el de las viudas entre 86 y 90 años, que representan el 25,09% del colectivo, seguido de las mayores de 90 años, que suponen el 21,6%. El grupo entre 81 y 85 años representa el 16,61%.

Convenios especiales para mayores de 55 años afectados por un procedimiento de despido colectivo

Desde UGT, son dos los temas que queremos destacar en esta materia:

- La situación sobre los incumplimientos empresariales que se producían a la hora de suscribir los convenios especiales para trabajadores mayores de 55 años afectados por un procedimiento de despido colectivo regulado en el artículo 51.9 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, con los consiguientes perjuicios económicos a efectos de cobro de prestaciones que puede suponer para los trabajadores.
- La injusta situación que se produce cuando estos trabajadores cumplen 63 años o, en su caso, 61 años de edad, y están obligados a asumir el pago de la cotización, en sustitución del respectivo empresario, con el coste que esto supone, que, en ocasiones, no es asumible para el trabajador o que podría no interesarle.

A finales de año, se nos informó sobre la modificación de la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, que regula esta materia.

El objetivo de la modificación de esta Orden es solucionar estas situaciones perjudiciales para los trabajadores, por lo que nuestra opinión sobre la misma es favorable, a excepción de su aplicación transitoria. Manifestamos nuestro desacuerdo con el contenido de esa Disposición Transitoria, en la que se establece que esta nueva regulación no resultará de aplicación a los convenios especiales a suscribir en procedimientos de despido colectivo que se hayan iniciado con anterioridad a su entrada en vigor. No entendemos esta regulación a futuro que, beneficiará a futuros despedidos mayores de 55 años, pero que ahora mismo va a seguir perjudicando a muchos trabajadores que fueron despedidos hace años y que les llega el momento de tener que asumir ellos las cotizaciones porque han llegado a los 63 o 61 años de edad, creando una situación discriminatoria para los mismos. A los trabajadores que hayan sido afectados por despidos colectivos, pero aún no hayan accedido a la jubilación, se les debería permitir acogerse

a esta posibilidad de extinguir el convenio por voluntad propia, y es algo que desde UGT seguiremos solicitando.

Jubilación parcial

A través del RD Ley 20/2018 de medidas urgentes para el impulso de la competitividad económica en el sector de la industria y el comercio en España, aprobado por el Consejo de Ministros el pasado 7 de diciembre y posteriormente convalidado por el Congreso de los Diputados, se reguló en su artículo 1 la modificación del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, añadiendo la posibilidad de mantener transitoriamente la regulación anterior a la Ley 27/2011, de 1 de agosto, que introdujo reformas en el ámbito de la Seguridad Social, de la jubilación parcial con contrato de relevo (hasta 1 de enero de 2023).

Esta posibilidad, de acuerdo con esta nueva regulación, solo la pueden utilizar los trabajadores de empresas clasificadas como industria manufacturera, código CNAE con letra C. Desde UGT, estamos en contra de la limitación del ámbito de aplicación, que impide que los trabajadores con las mismas características y requisitos, pero del resto de sectores y ramas de actividad de la economía, pudieran utilizar la jubilación parcial con contrato de relevo en esas condiciones.

El sindicato pidió negociar la posibilidad de ampliar la aplicación de la regulación anterior a la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, pero no se nos dio esa posibilidad, por lo que finalmente, se aprobó la norma limitando la posibilidad de utilización de la jubilación parcial.

En la tramitación parlamentaria, UGT a través de un grupo político, presento una enmienda que no prosperó, con el objetivo de regular la posibilidad de que los trabajadores de todas las empresas, con independencia, del sector en el que se encuentren encuadradas, y siempre que cumplan los requisitos, puedan jubilarse parcialmente en las mismas condiciones que la industria manufacturera, siempre que simultáneamente se realice el necesario contrato de relevo.

Evolución de la incapacidad temporal

A lo largo del 2018, a través de las sesiones celebradas en la Comisión Ejecutiva del INSS, tanto la Administración como la CEOE, han manifestado su preocupación por el incremento de la prestación de Incapacidad temporal (IT), desde UGT siempre hemos relacionado lógicamente, el aumento de la IT, con el aumento en el empleo, ya que las cifras no son

preocupantes, desde nuestro punto de vista. Por esta preocupación, desde la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, se creó un Grupo de Análisis de la IT al que fuimos convocados dos veces en lo largo del año.

En estas reuniones se nos presentaron varias herramientas informáticas de uso interno del INSS que permiten realizar un examen analítico y descriptivo, respectivamente, de la IT. El objetivo de estas herramientas es realizar una utilización más eficiente de los recursos del INSS, inspectores médicos, cuya plantilla ha mermado considerablemente, lo que permitiría realizar menos reconocimientos médicos, pero con un porcentaje mayor de altas médicas.

Aunque desde el Ministerio nos dicen que el objetivo es hacer que las prestaciones de IT lleguen a las personas que realmente las necesitan, desde UGT ponemos de manifiesto que no entenderíamos de ninguna de las maneras que estas herramientas fueran usadas para restringir el gasto total de la prestación por IT, porque esto sería contrario a la finalidad del sistema, que es la protección de los trabajadores en situaciones de necesidad; desde UGT entendemos que el control de la IT es una competencia sanitaria (salud pública- Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social) y preventiva (Secretaría de Empleo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

En este ámbito, lo que UGT propuso es la utilización de una de estas herramientas, concretamente MICROSTRATEGY, en la prevención de los riesgos laborales, por ejemplo, detectando e identificando las empresas u ocupaciones con mayor accidentabilidad y enfermedades declaradas.

Así mismo, se solicita que se utilice en la revisión de la calificación de la contingencia, porque desde nuestro sindicato se ha detectado que existe un importante número de casos que se califican de contingencia común cuando realmente tienen un origen laboral. Esta propuesta fue aceptada por el INSS, y recientemente hemos conocido que ya se está implementando un sistema de control.

Prestación de riesgo durante el embarazo

De manera muy controvertida, se publica a finales de 2018 la Guía de Ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo, elaborada por médicos inspectores del INSS, de la Sociedad Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) y del Grupo Médico de la Asociación de AMAT, pero sin contar con la participación del Consejo General del INSS, donde está representado nuestro sindicato.

La nueva Guía de Ayuda para la valoración del riesgo laboral durante el embarazo, supone un claro retroceso en la protección de las trabajadoras embarazadas respecto al anterior Informe de la Sociedad

Española de Ginecología y Obstetricia (SEGO) publicado en 2008 con Orientaciones para la valoración del riesgo laboral y la incapacidad temporal durante el embarazo.

La nueva Guía endurece, de forma alarmante, los criterios por los cuales las mujeres pueden acogerse a la prestación de riesgo por embarazo, en relación al informe de la primera edición, y por ello, UGT ha solicitado a través de Consejo General del INSS, su revisión y en la actualidad se ha creado un grupo de trabajo para concretarla.

Revisión de la pensión de jubilación procedente de contratos a tiempo parcial

Recientemente, se ha puesto de manifiesto como consecuencia de una sentencia del Tribunal Europeo de Justicia de la Unión Europea: ECLI:EU:C:2019.382 de 8 de mayo de 2019, que España incumple la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación que, prohíbe toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirectamente. En este caso se refiere al cálculo de las prestaciones de jubilación en materia de seguridad social de las trabajadoras a tiempo parcial, en las que, según la sentencia, existe una discriminación indirecta por razón de sexo porque sitúa a las mujeres en una situación de desventaja particular con respecto a los hombres.

En efecto, nuestra normativa tiene dos elementos que pueden reducir el importe de la pensión de jubilación de las trabajadoras a tiempo parcial:

- La base reguladora que se calcula a partir de las bases de cotización, integradas por la remune-

ración recibida por las horas trabajadas, por ello, en el caso de una persona trabajadora a tiempo parcial la base es inferior porque su salario es inferior.

- Porcentaje por días cotizados, se le aplica un coeficiente de parcialidad que refleja la relación entre el tiempo de trabajo a tiempo parcial efectivamente realizado y el tiempo de trabajo realizado por un trabajador a tiempo completo comparable. Este segundo elemento se ve algo atenuado, porque se le aplica un coeficiente para incrementar el tiempo cotizado (coeficiente 1,5, por cada año trabajado a tiempo parcial se considera como 1,5 años), pero siguen siendo perjudicadas las personas cuya disminución de la jornada es inferior a los dos tercios de la de una persona comparable que trabaja a tiempo completo.

Pues bien, el Tribunal Europeo considera que la aplicación de estos dos elementos al cálculo de la pensión de jubilación para trabajadoras a tiempo parcial, supone una doble penalización que afecta mayoritariamente a las mujeres, que son cerca del 80% de las personas que trabajan a tiempo parcial. De ahí, la discriminación indirecta que contiene nuestra norma. El Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, se ha planteado la revisión de estas prestaciones. Esperemos que cuente con la perspectiva de los agentes sociales. En nuestro caso, compartimos el contenido de la sentencia del Tribunal Europeo y, consideramos que, con la aplicación del primer elemento, esto es, la base reguladora, ya permite lograr el ajuste de la pensión de jubilación al tiempo trabajado parcialmente y, aplicar el segundo elemento va más allá, y perjudica especialmente a las mujeres que, mayoritariamente se ven afectadas por este tipo de empleos.

IV.04

El 4º pilar del Estado de Bienestar. Obtención de derechos a través de los servicios sociales

Gemma Ramón Vallecillo

Responsable Departamento Servicios Sociales. Secretaría Confederal de UGT

Uno de los desarrollos más importantes que conforman el Estado de Bienestar es sin duda la Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD), creando un nuevo derecho social para atender las necesidades de aquellas personas que, por encontrarse en situación de especial vulnerabilidad, requieren apoyos para desarrollar las actividades esenciales de la vida diaria, y alcanzar una mayor autonomía personal.

Si bien esta ley, supuso uno de los grandes retos políticos, sociales y económicos; también supuso un desafío a nivel jurídico, al ser necesario un importante desarrollo normativo entre las distintas Administraciones Públicas, para implantar, desarrollar y gestionar la ley.

Se optó por un sistema en el que, para implantar una ley, en realidad un derecho, necesita que todos los acuerdos y normas sean aprobados por mayoría entre todas las Administraciones Públicas, ya que el modelo de participación adoptado, está basado en la toma de decisiones por acuerdos.

Precisamente, por este desarrollo legal, nuestro trabajo sindical se ha venido realizando desde dos grandes ámbitos: por una parte, hemos venido participando activamente a través del diálogo social. El segundo gran ámbito, es a nivel institucional por medio de la representación en el Comité Consultivo, en la que nuestra participación está vinculada a emitir informes de carácter no vinculante, para su posterior presentación ante el Consejo Territorial.

Si bien ésta ha sido la dinámica desde que se aprobó la ley, tras la entrada en el Gobierno del Partido Popular, se eliminó todo el proceso de diálogo social e incluso se obvió, en la mayoría de las ocasiones la participación sindical a través del Comité Consultivo, produciéndose cambios legislativos sin convocar al Comité. Precisamente a lo largo del 2018, hemos

asistido a dos periodos participativos, claramente diferencias en función de los dos gobiernos que han ocupado el periodo que estamos analizando.

A principios del 2018, desde UGT presentamos al IMSERSO, ante la total ausencia del dialogo social en esta materia; las propuestas más importantes de revisión de la ley, que considerábamos clave para restituir el modelo del sistema de dependencia que había quedado totalmente desvirtuado tras el RD ley aprobado en el año 2012, el cual paralizó y limitó los derechos de la ley y, de casi un millón de ciudadanos beneficiarios del sistema.

Hemos asistido a cómo los recortes operados en la ley han producido desviaciones del sistema impidiendo aplicarla conforme a los principios rectores que la aprobaron. Las políticas de recorte presupuestario aplicadas, se han traducido en políticas de recorte de derechos, desvirtuando la ley y sus principios, por lo que debemos revertir al modelo de protección y configuración de los nuevos derechos sociales previstos inicialmente.

Las propuestas que presentamos y que consideramos imprescindibles fueron:

- Derogar el RD Ley 20/12 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad.
- Exigir la aplicación de la ley de dependencia para que se garantice la atención y cuidados de forma integral, asegurando como derecho subjetivo la percepción de las prestaciones y servicios públicos.
- Incrementar la intensidad de los servicios, aumentar la cuantía de las prestaciones al menos en un 20%, y establecer la compatibilidad entre determinadas prestaciones de tal forma que se alcance una protección íntegra.
- Ampliar el catálogo de servicios adaptando y flexibilizando las prestaciones en función de las ne-

cesidades que presenta la persona en situación de dependencia.

- Desarrollar la figura del asistente personal y su protección jurídica, especialmente la configuración de la relación laboral.
- Restituir el derecho a la cotización de la seguridad social de las personas cuidadoras en el entorno familiar, recuperando la financiación por parte de la AGE en los convenios realizados para esta prestación.
- Desarrollar íntegramente el Acuerdo de Acreditación profesional para garantizar la calidad de los centros y servicios del SAAD, a la vez que asegurar los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores.
- Modificar la nomenclatura del Comité Consultivo del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y pasar a denominarse Comité Consultivo de Servicios Sociales y Dependencia, de la misma forma que se modificó el Consejo Territorial de Servicios Sociales y Dependencia, vía RD Ley 20/12. De esta forma se ampliarían las competencias en servicios sociales para el órgano consultivo, teniendo la capacidad para intervenir en los mismos temas que el Consejo Territorial.
- Realizar una evaluación anual de la ley con resultados cualitativos que nos permitan proponer corregir desviaciones en el Sistema y en el desarrollo de la ley, pendiente de realizar desde el año 2014.
- Establecer mecanismos que aseguren la sostenibilidad económica de la ley, e instaure un nuevo marco de cooperación interadministrativa, fijando a través de convenios criterios para las aportaciones económicas entre el Estado y las Comunidades Autónomas, en el marco del nivel acordado establecido en la ley y suprimido también por el RD Ley 20/2012.
- Revisar el sistema de financiación.

Desde finales del año 2017 no se había convocado ningún Comité Consultivo, ha sido en noviembre de 2018, cuando se ha convocado, reiniciándose los espacios de interlocución y diálogo en la etapa socialista. Aun así, hemos aprovechado la representación institucional que tenemos de forma mensual y trimestral a través de las respectivas comisiones y consejos del IMSERSO, para poder reivindicar las propuestas que desde UGT hemos considerado más prioritarias. Al ser el IMSERSO, el órgano al que le corresponde la gestión y el funcionamiento del sistema de protección a las personas en situación de dependencia.

El periodo de análisis que nos ocupa, se ha caracterizado en el primer semestre del año, (así como en los años anteriores), por la opacidad en los datos estadísticos, la involución del sistema y la paralización

de las políticas en este ámbito. El Consejo Territorial, ya emitió un informe en el que aprobó una serie de conclusiones para que a lo largo del 2018 se impulsara la ley, siendo una de las cuestiones fundamentales la revisión y financiación de la misma.

A partir del segundo semestre del año 2018, se inició un periodo de voluntad política para impulsar el sistema, reiniciándose los grupos de trabajo el diálogo y la participación.

Pese al escaso tiempo transcurrido, la falta de disponibilidad presupuestaria y el devenir político, hemos visto como se han materializado parte de nuestras reivindicaciones, y otras se encuentran en proceso de desarrollo.

A lo largo del 2018, desde UGT retomamos la campaña que ya habíamos iniciado anteriormente respecto a la acreditación de los profesionales del sector. Tras la modificación parcial del acuerdo sobre criterios comunes de acreditación para garantizar la calidad de los centros y servicios del SAAD (BOE 30/12/2017); se amplía el plazo de solicitud de acreditación hasta el 31 de diciembre de 2022. Esta modificación, supone una flexibilización de los requisitos para poder acceder a los procesos de acreditación, con el objetivo prioritario por parte de UGT, de proteger los derechos y el empleo de las personas trabajadoras del sector, de tal forma que no puedan ser despedidas, pero a su vez se les faciliten por parte de las administraciones los procesos de habilitación. Para dar cumplimiento al acuerdo se creó un grupo de trabajo que ha estado más de año y medio paralizado, retomándose de nuevo el mismo en diciembre de 2018.

Por otra parte, estamos en proceso de estudio de la ampliación de la escala de valoración específica de la situación de dependencia en menores de 0-71 meses, el proyecto de Real Decreto, por el que se determina el nivel mínimo de protección garantizado por la Administración General del Estado, así como la cooperación interadministrativa a través de la figura de los convenios, estableciendo de nuevo el nivel acordado en la ley y suprimido por el RD Ley 20/2012; cuestiones todas ellas de carácter económico supeditadas a la existencia presupuestaria.

A su vez, y también como propuesta de UGT, se está estudiando la forma de poder atribuir las competencias en servicios sociales al Comité Consultivo, para asimilar el ámbito de intervención al del Consejo Territorial.

Otra de las reivindicaciones que desde UGT hemos considerado prioritarias y que llevábamos reclamando desde su supresión en el año 2012, es la restitución del derecho a la cotización de la seguridad social financiada por el Estado de las personas cuidadoras en el entorno familiar. Es a través del Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, por el que se

regula el régimen jurídico de los convenios especiales de la seguridad social, restableciendo que las personas cuidadoras no profesionales podrán suscribir de nuevo el convenio especial con la seguridad social, sin que tengan que pagar las cotizaciones. No obstante, esta medida, valorada muy positivamente por parte de UGT, ya estaba contemplada en los fallidos Presupuestos Generales del Estado para 2019.

En el marco reivindicativo que desde UGT hemos realizado al Gobierno a lo largo del 2018, y que han sido recogidas en los objetivos y líneas de actuación del IMSERSO, para desarrollar en el año 2019, destacamos la participación e interlocución de las organizaciones sindicales en:

- Elaborar una propuesta para acceder a la prestación económica del asistente personal.
- Impulsar la cualificación de las personas profesionales en el ámbito de la dependencia.
- Revisar y actualizar las cualificaciones profesionales en el ámbito de la ley 39/2006.
- Elaborar un proyecto de RD, por el que se regulan las prestaciones del SAAD.
- Implantar el nivel de protección acordado a través de los convenios entre la AGE y las CCAA.

Respecto a las políticas reivindicativas de las personas mayores que desde UGT realizamos, van orientadas a la necesidad del papel activo que deben tener en la sociedad, asegurando la igualdad para evitar que no se produzcan discriminaciones por razón de edad; suficiencia económica y al acceso a todos los bienes y servicios. Para ello, hemos propuesto la ne-

cesidad de aprobar una ley integral de protección a las personas mayores que contemple los ámbitos de salud, vivienda, protección económica, jurídica y social.

Es necesario poner de manifiesto, como las prestaciones en servicios sociales, se han visto reducidas y en algunos casos suprimidas; desde que se aprobó la ley para la dependencia, siendo precisamente las personas mayores las que suponen el mayor número de beneficiarios, por ser uno de los grupos de población más vulnerable. Prestaciones como la ayuda a domicilio, teleasistencia, centros día etc.; que antes se venían concediendo de forma habitual, al formar parte del desarrollo de los servicios sociales, ahora se conceden en base a que la persona sea valorada como dependiente, lo que supone un retroceso en el ámbito social.

Para debatir y analizar las políticas públicas que se están desarrollando realizamos en el año 2018 unas jornadas confederales, en las que se pusieron de manifiesto las nuevas situaciones que estamos viviendo y cómo deberían contribuir las políticas públicas al desarrollo del Estado de Bienestar dirigidas las personas mayores.

Por su parte hemos reivindicado la necesidad de estar presentes como sindicato y así se ha recogido en los objetivos y líneas de actuación del IMSERSO, para participar en la elaboración de una Estrategia Nacional de Personas mayores, y en la elaboración de una Estrategia Nacional de Lucha contra la Soledad.

IV.05

Pobreza y desigualdad en España

Gemma Ramón Vallecillo

Responsable Departamento Servicios Sociales. Secretaría Confederal de UGT

A lo largo de los últimos años, desde UGT, hemos mantenido y defendido una clara posición sindical para combatir la pobreza y la exclusión social. Los efectos de la crisis han diezmando el estado de bienestar, el nivel de desempleo ascendió a unos niveles históricos y se produjo una caída estrepitosa de la ocupación; por otra parte, las modificaciones legislativas realizadas, han repercutido en el gasto social, afectando a la cobertura del sistema de garantía de rentas, produciéndose nuevas formas de exclusión social.

La crisis sufrida ha puesto en evidencia, y de forma dramática, la inadecuación de nuestro sistema de garantías de renta frente a los conocidos efectos de aumento de la pobreza. Tanto el sistema de protección por desempleo, como el sistema de protección social en su conjunto, que teníamos configurado en nuestro país, no han sido válidos para combatir las nuevas situaciones de pobreza; por lo que se hizo totalmente necesario reconfigurar un nuevo sistema de protección social. Desde el Gobierno, no se dio prioridad a las políticas dirigidas a la lucha contra la pobreza y la exclusión social, de una forma determinante; dejando sin desarrollar la protección y la cohesión social, por lo que nos llevó a presentar la Iniciativa Legislativa Popular por una prestación de Ingresos Mínimos en el año 2015.

Pese al tiempo transcurrido desde que presentamos la ILP, a día de hoy siguen sobrando razones, para mantenerla, continuamos con unas cifras insostenibles respecto a las personas en riesgo de pobreza y pobreza severa. Aunque no cabe duda que se han reducido la misma, aún el 26,6% (12.338.187 personas) de la población se encuentra en riesgo de pobreza, y la pobreza severa afecta a 2,3 millones de personas en España situándose en el 6,9% de la población, lo que supone vivir con 355 euros al mes.

Según el último informe presentado EAPN en el mes de octubre de 2018, sobre el estado de la pobreza; el 81% de las personas empobrecidas tienen

nacionalidad española, el 61% es adulto, el 56% tiene estudios medios, el 13,8% estudios superiores y el 33% tiene trabajo; las personas con discapacidad soportan un riesgo de pobreza y/o exclusión mucho más elevado, el 31,5% una de cada tres personas con discapacidad, estaba en riesgo de pobreza, (7 puntos más que las personas sin discapacidad). Por otra parte, el 14,1% de las personas ocupadas se encuentra en riesgo de pobreza, lo cual confirma que tener un empleo no garantiza salir de la pobreza. En el año 2017 la tasa AROPE femenina es del 27,1% alcanzando la cifra de 6,4 millones de mujeres en riesgo de pobreza frente a 5,9 millones de hombres.

El informe, revela que el 13,8% de la población pobre (1,7 millones) tiene educación superior, lo que suma más de un tercio de población pobre mayor de 15 años con un nivel educativo medio o alto, en detrimento de la población con estudios bajos, que se reduce. La salida de la crisis está elevando el perfil educativo de las personas pobres. Pese a que se haya reducido los niveles de desempleo, se ha incrementado de forma importante la precarización del mismo.

Las cifras avalan que, con los actuales instrumentos de protección social, no se alcanzan a proteger a todos los ciudadanos que se encuentran en situación de necesidad. Mientras que las prestaciones por desempleo sólo protegen al 59,90% (diciembre de 2018) y, con una cobertura en su mayoría sometida a carácter temporal; paradójicamente vemos como se reduce el gasto de los servicios públicos de protección por desempleo. En el ámbito de protección que se ofrece desde otras administraciones públicas que proporcionan las rentas mínimas de inserción, se refleja una tasa de cobertura en la totalidad del Estado que pese a que se ha incrementado notablemente la cifra únicamente alcanza el 7,75 por mil.

Por tanto, en la elaboración de las propuestas que desde el sindicato hacemos, pasa necesariamente por realizar una propuesta integral que abarque el sistema de protección social en su conjunto, dando

una respuesta global a las situaciones actuales que se plantean en este momento y que nuestro sistema no está protegiendo. Para ello es necesario:

- La revisión de los planteamientos legales que informan tanto de la protección del empleo, incluyendo a las políticas activas como las prestaciones de protección por desempleo.
- La creación de una nueva Prestación de Ingresos Mínimos, que proteja a todas aquellas personas cuya falta de auxilio, en los últimos años se viene produciendo de forma alarmante.
- La reflexión sobre el fortalecimiento del sistema básico de protección social, en los procesos de exclusión social, a través de la revisión del actual sistema de rentas mínimas.

Con las tasas de cobertura actuales y, con mayor motivo con las cifras de la fecha en la que presentamos la ILP, que eran más bajas; nos encontramos con personas, que han agotado todas sus prestaciones, que se quedan sin ningún tipo de asistencia para seguir subsistiendo y que no estamos dando respuesta. La corrección de estas situaciones es una prioridad para el Sindicato, y por este motivo decidimos promover la necesidad de una intervención pública a través de la Prestación de Ingresos Mínimos.

Al Estado le corresponde dentro de su función redistributiva, intervenir en la economía con el objetivo de cambiar la distribución de la renta, conforme a los principios de solidaridad e igualdad social. Entre esta cobertura se encuentra la protección a las personas frente al riesgo de pérdida o carencia de ingresos, a través de nuestro sistema de la Seguridad Social que se establece como un instrumento de prevención de la pobreza.

Todos los ciudadanos y ciudadanas deben tener garantizada una adecuada protección social pública. La creación de una nueva prestación de carácter estatal que atienda a todas estas situaciones. Es la respuesta correctora que desde la UGT vemos como solución a esta situación y no cabe duda, la necesidad de una intervención pública que lo atienda.

Para hacer frente a esta situación, la iniciativa legislativa popular que hemos promovido tiene como objetivo principal el establecimiento y regulación de una prestación económica, una Prestación de Ingresos Mínimos, compatible con las existentes en las CC.AA., que amplíe la acción protectora de la Seguridad Social y garantice unos ingresos que aseguren unas condiciones básicas para atender las necesidades más esenciales a las personas que, con disponibilidad para trabajar, carecen de empleo y de unos recursos económicos mínimos para sí y, en su caso, para las personas familiares a su cargo. La Prestación de Ingresos Mínimos se deberá configurar como una prestación de derecho subjetivo enmarcada en el nivel no contributivo de la Seguridad Social. La finan-

ciación debe garantizarse vía impuestos, a través de los Presupuestos Generales del Estado, respondiendo a los criterios de eficiencia y suficiencia, además de contribuir a lograr una mayor cohesión social y territorial al configurarse como un elemento más de la política económica y social.

Desde que UGT y CCOO, presentáramos la ILP, y tras múltiples intentos de impedir por parte del gobierno del partido popular que esta ILP saliera adelante, superando una enmienda a la totalidad y 29 paralizaciones de la iniciativa, hemos conseguido que a lo largo del año 2018 se debatiera ampliamente dentro de la Comisión del Empleo y Seguridad Social, en el Congreso de los Diputados. Consideramos que ya ha pasado un plazo más que amplio dentro de esta comisión y tras realizar las oportunas comparecencias, se encuentra de nuevo paralizada.

No obstante, parece ser que no va a ser considerada de la forma en la que inicialmente se presentó, pese a todas las consideraciones y enmiendas que ya fueron pactadas entre el grupo parlamentario socialista y el de unidos podemos. El devenir político de los últimos tiempos, parecen inclinar la balanza a la última propuesta presentada por el Gobierno, a través de la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2018-2020, sobre la implantación de un ingreso mínimo vital dirigido a las familias con hijos a cargo en situación de pobreza, medida de gran importancia, pero que no va a contribuir a resolver la situación de más de un millón de personas con rentas inferiores al 75% del SMI, al que se dirige la prestación de ingresos mínimos.

Precisamente, a través de la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, al gobierno le hemos hecho la reflexión y la necesaria reivindicación sobre el fortalecimiento del sistema básico de protección social, en los procesos de exclusión social, a través de la revisión del actual sistema de rentas mínimas.

El sistema asistencialista de las rentas mínimas de inserción ha a florado desigualdades entre Comunidades Autónomas y, sobre todo, la incapacidad para hacer frente a las crecientes dificultades de la población. No podemos omitir que las rentas mínimas se convierten en el último eslabón de protección social condicionadas a que los beneficiarios participen en programas y actividades para la inserción social y laboral a través de actuaciones de servicios sociales, salud, educación, formación, y acciones de apoyo para la integración social y/o laboral.

Desde UGT consideramos que, los programas de ingresos mínimos, no conforman una red de protección social, puesto que resulta incompleta y no ampara a todos aquellos ciudadanos que se encuentren en situación de exclusión social. Nuestra reivindicación fundamental es que la asistencia social debe ser

un derecho universal y constituir un verdadero derecho subjetivo. Las RMI, tienen un carácter desigual entre las distintas administraciones autonómicas; no es un derecho subjetivo en todos los territorios, y el acceso a las prestaciones y servicios no cumple con la garantía de equidad, eficiencia y suficiencia. Conforme a los datos, conocemos las tasas de cobertura de estas rentas, pero desconocemos la cifra real de beneficiarios que se quedan fuera del sistema de protección por falta de requisitos en el acceso pese a encontrarse en situación de carencia de ingresos e incluso por haber agotado el periodo de prestación.

Desde UGT, consideramos fundamental, establecer una Estrategia Estatal de Garantía de Salarios Sociales en la que, respetando las competencias autonómicas, se asegure unos mínimos comunes en todo el territorio. Las RMI deben cumplir los requisitos siguientes:

- La consideración de las rentas mínimas como derecho subjetivo, por tanto, exigible sin que pueda condicionarse a las disponibilidades presupuestarias.
- La financiación mediante aportaciones públicas.
- La garantía de igualdad real de la ciudadanía, armonizando los requisitos de acceso, las cuantías

de las prestaciones, su duración, así como las condiciones de inserción sociolaboral.

- La garantía de que esas rentas mínimas han de concederse en tanto dure el estado de necesidad.
- Las cuantías mínimas que se establezcan han de permitir una asistencia económica suficiente y adecuada a las personas en situación de necesidad.

Es necesario poner de manifiesto que, en el ámbito de pobreza y exclusión social, los sindicatos, no hemos participado en ningún proceso de dialogo social e interlocución con el gobierno. Ha sido este año, en las aportaciones realizadas por UGT a la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social cuando hemos conseguido que se incluyan por primera vez la participación de los interlocutores sociales de forma transversal en las líneas políticas, y evaluación de dicha Estrategia. Participación, que será efectiva en la medida en la que se establezca un método abierto de colaboración y coordinación, y la intervención directa en la ejecución de las medidas que garanticen los objetivos.

IV.06

Pobreza energética

M^a Luz Navarro Espejo

Técnica. Secretaría Confederal de UGT

La pobreza energética ha pasado desapercibida en la agenda política, a pesar de tener una gran influencia en la vida de millones de personas.

En las causas de la situación de pobreza energética interactúan tres factores: elevados precios de la energía, bajos ingresos de los hogares, y baja eficiencia energética en las viviendas.

Según el estudio de la Asociación de Ciencias Ambientales (ACA) sobre Pobreza Energética de 2018, en España 6,8 millones de personas (15% de la población) declararon tener dificultad para mantener su vivienda a una temperatura adecuada o retrasos en el pago de las facturas de energía. Unas 900.000 personas (2% de la población) dejaron de disponer de sus fuentes habituales de energía doméstica por dificultades económicas, tanto por no poder pagar dicha energía (auto desconexión) como por haber tenido algún tipo de corte en el suministro energético. Además, para 8 millones de personas residentes (el 17% de la población), los gastos en energía doméstica eran desproporcionadamente altos en relación a sus ingresos. Además 5,4 millones (el 12% de la población) declaraban gastos energéticos inusualmente bajos, lo que se conoce como pobreza energética escondida, porque no podrían afrontar unos gastos superiores.

En la Unión Europea, el 11% de la población, se encuentran en situación de pobreza energética.

El sector energético se enfrenta a tres grandes retos: la escasez energética o seguridad de suministro, el cambio climático y la pobreza energética.

Para la Unión General de Trabajadores de España, es necesario analizar los distintos factores que intervienen en la aparición de la pobreza energética para tratar de darle respuesta, formulando medidas e intervenciones para su prevención y erradicación, para lo cual propone algunas líneas.

Poner en valor el peso social de la energía y su impacto en la desigualdad.

Potenciar un cambio de modelo energético y reclamar el derecho a la energía como un bien común, como un derecho humano que garantice el acceso de toda la población a un suministro básico de energía y que permita a las empresas ser más competitivas. Que sitúe a la energía como un bien asequible, sostenible, fiable y segura, moderna, responsable, menos dependiente del crudo, más eficiente, y más justa.

A pesar de las distintas modificaciones introducidas por la Ley 24/2013, por el Real Decreto 897/2017, por el Real Decreto ley 15/2018, y por la Estrategia Nacional contra la pobreza energética (2019-2024) aprobada en el Consejo de Ministros del 5 de abril de 2019, todavía es necesario modificar el bono social energético:

- Definir claramente la pobreza energética y el consumidor vulnerable, de forma que combata el estigma que parecen tener dichos términos, y que tenga en cuenta que dicha situación no es estática.
- Mejorar los indicadores.
- Incluir una mayor simplificación en su tramitación.
- Combinar medidas asistenciales a corto plazo (bonos sociales, ayudas al pago de suministros), dirigidas a la población con especial vulnerabilidad; con medidas estructurales, dirigidas a todos los consumidores de energía (eficiencia energética de viviendas, edificios y equipos, reducción del precio de la energía, etc.), ampliando paulatinamente el peso de las medidas estructurales.
- Introducir una mayor cobertura, ofreciendo mayores descuentos y que estos se apliquen a toda la factura y no solamente a la parte variable.
- Eliminar el bono automático a familias numerosas por el mero hecho de serlo y exigirle otros factores, como la renta, para ser beneficiario.
- Recuperar el criterio que desapareció con la reforma de 2017 de ser beneficiarias las familias

en las cuales todos sus miembros estén desempleados.

- Modificar los umbrales de renta que dan derecho a descuentos y tener en cuenta otros criterios. Estos umbrales son injustificadamente bajos. Y que se establezcan otros criterios como, el número de integrantes de la unidad familiar, la situación social o personal, ubicación geográfica de la vivienda, calificación energética, e indicadores que identifiquen la pobreza escondida o el gasto excesivo en la factura energética.
- Que se tengan en cuenta además de la unidad familiar, otras formas actuales de convivencia como son los pisos compartidos, o sin contrato de alquiler, etc.
- Incrementar los límites de energía anual con derecho a descuento y mantener la flexibilización entre los distintos meses del año de los límites de la energía con derecho a descuento. A pesar del incremento del 15% de los límites que estableció el Real Decreto Ley 15/2018, todavía resultan insuficientes. Incluso al grupo de beneficiarios con pensión mínima, que pasan más tiempo en el hogar, se le asigna uno de los tramos más bajos de energía.
- Prohibir los cortes de energía.

Hasta ahora no es posible cortar el suministro: a familias en riesgo de exclusión social; a beneficiarios del bono social en los que en la unidad familiar haya un menor de 16 años, o una persona con discapacidad igual o superior al 33%; o con grado de dependencia II o III. Cree que debería incluir también el grado de dependencia.

Con la Estrategia se amplía a situaciones meteorológicas extremas (una ola de frío o de calor). No obstante, el desarrollo de esta medida es complejo, ya que hay que establecer claramente el nivel de alerta necesario; realizar modificaciones normativas, analizar otros combustibles, etc.

En el caso de impago del suministro, para los consumidores vulnerables, una vez finalizado el plazo de 4 meses, la Estrategia prorroga durante otros 4 meses la posibilidad de cortar la energía. Durante dicho plazo se le reducirá la potencia a un "suministro mínimo vital". Finalizado el plazo total (8 meses) sin que haya regularizado su situación, podrá interrumpirse el suministro. Sin embargo, falta por definir qué se entiende por suministro mínimo vital. Este concepto debe permitir asegurar que el consumidor pueda vivir con unas condiciones mínimas de confort, debe prever las modificaciones técnicas y procedimentales necesarias para que las compañías distribuidoras y comercializadoras puedan adaptar

el suministro de un hogar a dichos parámetros, y debe reforzar los servicios sociales, que tendrán un papel protagonista en este proceso.

- Tener en cuenta a las personas Dependientes de Grado I, tanto para calcular el mayor umbral de renta para tener derecho a la aplicación del descuento, como a la hora de prohibir los cortes de suministro eléctrico. Su no cobertura carece de justificación social, es discriminatoria e injusticia, ya que las personas con discapacidad y las unidades familiares o de convivencia en que estas se integran deben gozar de la máxima protección, ya que deben por esta situación afrontar un sobrecoste eléctrico derivado de ser consumidores de energía más intensivos, esfuerzo suplementario que ha de ser compensado otorgándoles la mayor protección económica y social posible.
- Flexibilizar el cambio de potencia estableciendo la posibilidad de cambio de potencia, según la época climática, sin coste económico.
- Modificar las políticas de mercado y precios estableciendo políticas adecuadas y justas, que controlen las elevadas y continuas subidas que sufre la energía, de cara a establecer el precio en función de su coste real de generación. Que termine con los oligopolios eléctricos. Que incluya una tarificación más justa. Que revise el conjunto de conceptos incluidos en la parte fija. Que proteja a los consumidores, y especialmente a los más vulnerables y en riesgo de exclusión social. Que clarifique los mecanismos de formación de los precios. Que exija mayor corresponsabilidad a las compañías eléctricas. Y que realice auditorías a las eléctricas.
- Reformar la política fiscal energética. Por ser la electricidad un servicio esencial para la ciudadanía, debería bajar el IVA actual (21%), al reducido (10%) o superreducido (4%). También se deberían prorrogar la medida adoptada en octubre de 2018 que suspendía temporalmente durante 6 meses (desde octubre 2018 a marzo 2019) el impuesto del 7% a la generación eléctrica, cuyo plazo ha finalizado en el mes de abril.
- Tener en cuenta la situación del medio rural elaborando una planificación energética que repercuta de forma favorable, social y económicamente en los territorios rurales.
- Aprovechar todas las fuentes de financiación, además de los presupuestos generales de Estado, de la financiación autonómica y local, hay que aprovechar la oportunidad que ofrecen otros instrumentos financieros como son los fondos europeos o el Programa Europeo Horizonte 2020, que tiene una línea de formación para asesorar a los consumidores vulnerables.

- Establecer una adecuada Gobernanza en la que se tenga en cuenta el papel de los sindicatos para la elaboración del Plan o los Planes Operativos que ejecutarán la Estrategia, en la creación de una futura Mesa Social de Pobreza Energética; y en el seguimiento y en las evaluaciones de la Estrategia y del Plan o Planes Operativos.
- Mayor transparencia, formación e información en materia de eficiencia energética.
- Mayor integración y cooperación. La energía es esencial para el disfrute de otros derechos fundamentales, actúa en varias dimensiones, y tiene consecuencias directas o indirectas en diversos ámbitos: económicas, sociales, viviendas, edificios y equipos, ambientales, salud, y educación. Por ello se ha de abordar la pobreza energética con carácter integral y coordinado entre y con otras Administraciones y organismos.

IV.07

La evolución de la previsión social complementaria

Andrés Herrero Martín

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

En junio de 2018 el Instituto Nacional de Estadística ha valorado por primera vez la dimensión de los sistemas de previsión social surgidos en el ámbito laboral y su relación con el sistema público de pensiones. Hasta ahora, esta complementariedad venía recogida y definida por normativa tanto en el artículo 41 de la norma constitucional como en la primera Ley de Planes y Fondos de Pensiones de 1987.

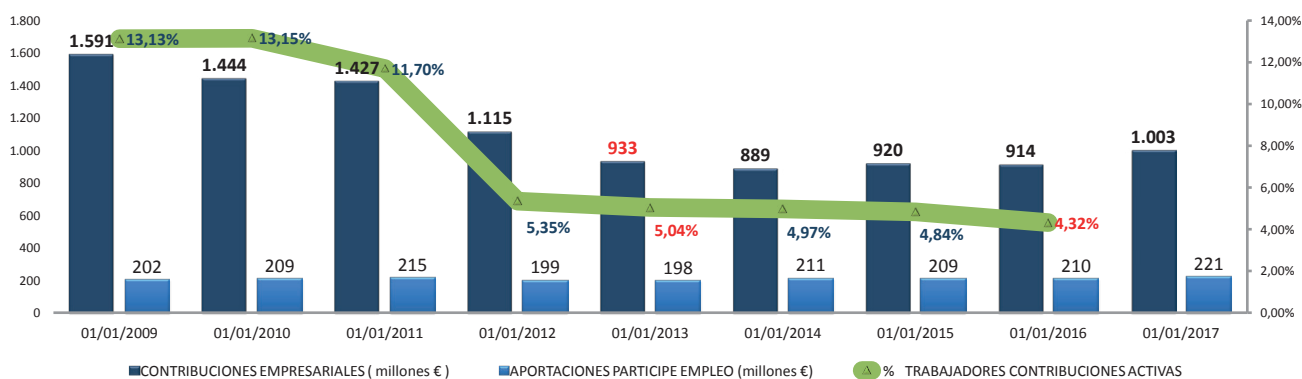
Este análisis estima que el valor actual actuarial de los derechos reconocidos por nuestro sistema público de pensiones es de 3.165.204 millones de euros a 31 diciembre de 2015 y supone 2,9 veces el PIB. Sin embargo, el sistema de previsión social complementaria, que comprende los derechos en planes de pensiones de empleo, mutualidades y seguros colectivos se valoran en 62.886 millones de euros. Estos derechos acumulados suponen el 5,8 % del producto interior bruto y dentro de la anterior evaluación no alcanzarían la relación de 0,1 veces el PIB de nuestro país.

Más allá de la consolidación de derechos que supuso la formalización de estos compromisos en su origen y la consideración del plan de pensiones de empleo como instrumento que otorga mayor super-

visión a los trabajadores, la financiación insuficiente de estos compromisos está debilitando su carácter complementario.

Los datos publicados arrojan esta evolución negativa. Las prestaciones superan en 1.259 millones a las aportaciones realizadas que lo califica como un sistema "maduro" o en fase de "desacumulación" y la valoración total de derechos recoge también una caída de 3 décimas en relación al año anterior (6,1 %). Mientras, en ese mismo año, se experimentó un crecimiento del PIB del 3,6 %, proyectando un escenario similar a la negociación colectiva donde no existe una participación de los trabajadores en la redistribución de la renta en años de evolución positiva de la economía.

Pero señalamos que hay riesgos adicionales que afectan a estos instrumentos. La propia configuración de la previsión social, determina la existencia de un riesgo de alcance donde no todos los trabajadores son partícipes en estos sistemas. La cobertura, definida como el porcentaje de asalariados con contribuciones activas según la Agencia Tributaria es tan sólo en el 4,3%, con un importante descenso de 9 puntos



Datos: Elaboración Propia a partir de Informe Estadísticos Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones y Agencia Tributaria.

Aportaciones y contribuciones empresariales planes de pensiones de empleo (millones €)

	31/12/2009	31/12/2010	31/12/2011	31/12/2012	31/12/2013	31/12/2014	31/12/2015	31/12/2016	31/12/2017	Evolución 2009-2017
Aportaciones										
Participe Empleo (millones €)	202	209	215	199	198	211	209	210	221	9%
Contribuciones										
Empresariales	1.591	1.444	1.427	1.115	933	889	920	914	1.003	-37%
TOTAL	1.793	1.653	1.642	1.314	1.131	1.100	1.130	1.124	1.224	-32%

desde 2009, especialmente a raíz de la prohibición de aportaciones al sector público de 2012 (856.371 participes).

También existe un riesgo laboral que afecta a la fase de acumulación. La reforma laboral ha considerado como disponibles por parte del empresario, los acuerdos que suponen mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social. Esto supone un factor de riesgo para la permanencia en el tiempo de estos acuerdos y reforzar la vigencia debe ser una prioridad. La reducción de contribuciones de los empresarios a favor de los trabajadores se ha reducido un 37 % desde 2009 según recogen los Informes Estadísticos de la Dirección General de Seguros.

Para la Unión General de Trabajadores en este análisis de situación y desarrollo de medidas futuras, debe existir un tratamiento prioritario de la normativa de los instrumentos de ahorro colectivo surgidos en el ámbito laboral que conforman el conocido "Segundo Pilar" respecto de aquellas medidas relacionadas con el "Tercer pilar" que lo conforman productos de inversión de carácter individual orientado a las rentas altas.

En este tercer pilar, donde se encontrarían los planes paneuropeos, sólo participan los contribuyentes con más ingresos y los datos así lo avalan. Según la Agencia Tributaria en relación a la distribución por contribuciones por tramos de renta, indica que las rentas altas son las que están en este "tercer pilar" o "productos individuales". El 71 % de las aportaciones se realizan por contribuyentes con rendimientos superiores a los 30 mil euros y con el objetivo de un mejor tratamiento fiscal. Mientras el salario más frecuente en España se sitúa en los 16.497 euros, dejando a estas rentas más bajas fuera del impacto y alcance de estos productos.

Cambios normativos

En el ejercicio 2018 y las también recientes modificaciones normativas, han desnaturalizado a estos sistemas como instrumentos de ahorro para la jubilación. Esta volatilidad normativa define un riesgo de regulación con medidas de difícil encaje para el

desarrollo con garantías de la previsión social complementaria.

Nos referimos a las numerosas modificaciones del régimen fiscal que se traducen sin duda en la ausencia de un criterio fiscal y la elevada judicialización derivada de la restricción de aportaciones a los planes de pensiones del sector público que queremos señalar.

- Reactivación/Limitación de Aportaciones del Sector Público. El día 4 de julio, se publicó en el BOE la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 lo que supuso la a reactivación de aportaciones a planes del sector público del 0,20 % de la masa salarial para la contingencia de jubilación dentro del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público.

Es necesario señalar que la entrada en vigor de los Presupuestos Generales del Estado de 2018 no tiene efectos positivos plenos pues no se recogió en la norma el mantenimiento de los compromisos anteriores a octubre de 2003 que hasta 2012 se venía recogiendo. A través de una Disposición Transitoria de las sucesivas Leyes de Presupuestos, se establecía la prevención de que los planes que estuvieran en vigor y autorizados antes del 1 de octubre de 2003, cuyas aportaciones superaran dicho porcentaje de la masa salarial, podrían mantener la cuantía y estructura de dicha aportación. Pero como hemos comentado esta Disposición ha sido omitida desde el año 2012 con consecuencias negativas especialmente para las sociedades públicas mercantiles.

También el establecimiento de ese porcentaje pudo implicar una limitación. La anterior regulación de 2017 permitía la aportación para la cobertura de riesgos (incapacidad, fallecimiento) sin limitación alguna. Como resultado de estos distintos efectos, más de 390 planes de pensiones de empleo y un millón cuatrocientos mil participes se ha visto afectados en distinta intensidad consecuencia de las disposiciones aplicables desde 2012.

- Directiva de Portabilidad. La transposición de la Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014,

relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros perseguía la introducción de medidas normativas para la mejora de las condiciones de adquisición de los compromisos por pensiones. Sin embargo, el Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto no recogió referencia a la transformación de los premios de jubilación existentes en los convenios y además no se respetó el texto de la Directiva. La normativa comunitaria recogía de manera textual que estas cláusulas no debían ofrecer una protección menos favorable elemento que fue omitido en el desarrollo legal y mantuvo la vigencia de otras condiciones estipuladas en los convenios colectivos para la adquisición de derechos.

- **Fiscalidad.** En enero de 2015 entró en vigor otra Disposición Transitoria que limitaba la aplicación del derecho a reducir el 40% en función del año en el que se haya producido la contingencia y para el caso de contingencias acaecidas en los ejercicios 2010 o anteriores, el régimen transitorio sólo podrá ser de aplicación, en su caso, a las prestaciones percibidas hasta el 31 de diciembre de 2018. Por lo tanto, para estos partícipes (contingencias de 2010) el 1 de enero de 2019 se acabó el plazo para aplicar la reducción del 40% si cobran en forma de capital, incentivando el rescate en forma de capital a costa de prestaciones en formas de renta. Los cambios permanentes en la materia reflejan la ausencia de una estrategia fiscal acorde a estos instrumentos y añaden falta de confianza en el sistema.
- **Desarrollo reglamentario Derecho de rescate** de las aportaciones realizadas a planes de pensiones (10 años) aprobado por el Real Decreto 62/2018, de 9 de febrero.

La Unión General de Trabajadores señaló durante las fases de tramitación que este supuesto de liquidez a los 10 años implicará una desnaturalización de la previsión social complementaria. Al introducir un supuesto acceso por antigüedad a los derechos, más allá de una necesidad concreta de liquidez (enfermedad grave o desempleo) se diluye el objetivo de ahorro finalista de estos instrumentos como complemento para la jubilación y se elimina el largo plazo como elemento de garantía para obtener una prestación y una rentabilidad adecuada. Este supuesto configura a los planes de pensiones como un producto de inversión y depósito, debilitando la construcción de una normativa para estos patrimonios que actualmente tienen un tratamiento fiscal específico.

Esta norma reguló la reducción de comisiones de gestión y depósito. Según los últimos datos

publicados por la OCDE España cuenta con los gastos más elevados, sólo por detrás de Letonia y República Checa. Estos costes operativos altos se dan fundamentalmente en los planes del sistema individual y no así en el sistema de empleo que cuenta con mayor supervisión y control.

La regulación es positiva, pero afectará fundamentalmente como hemos indicado a los planes de pensiones del sistema individual. La comisión media del sistema de empleo, se encuentran por debajo de estos porcentajes y no son el objetivo principal de la modificación de la norma. Mientras, en el sistema de empleo la comisión media total se sitúa en 0,21 % (ponderada por patrimonio), existiendo un diferencial positivo de menores comisiones para el sistema de empleo de 107 puntos básicos.

Es un objetivo para la Unión General de Trabajadores la separación del tratamiento del segundo pilar y el tercer pilar, distinguiendo normativamente la previsión social complementaria de otros vehículos de ahorro que persiguen otros objetivos como un mejor tratamiento fiscal. Los desarrollos normativos deben evitar dar publicidad a ciertos activos financieros que persigan exclusivamente un mayor volumen de contratación y no un complemento que reduzca la pérdida de ingresos en el momento de la jubilación.

Para nuestra organización es necesario reorientar los beneficios fiscales existentes en el sistema individual hacia el sistema de empleo eliminado el carácter regresivo en el actual esquema tributario. Y especialmente, potenciar los planes de pensiones de empleo de carácter sectorial y modelos desarrollados en negociación colectiva que es donde se define la estructura de retribuciones salariales, así como sus factores de redistribución y transferencia de renta respecto de futuros incrementos de productividad.

Según recoge el Programa de Estabilidad 2019-2022, el Gobierno va a evaluar la eficiencia de los beneficios fiscales existentes. El impacto de la reducción de recaudación por aportaciones a sistemas de previsión social (empleo e individual) asciende a 1.630 millones de euros. Pero señalamos que el impacto no es absoluto por ese importe ya que actualmente hay una recaudación simultánea por las prestaciones satisfechas en estos sistemas. Realmente la menor tributación se produce no por el importe total aportado, sino por la menor recaudación por la aplicación de un menor tipo de gravamen en las prestaciones que el aplicable cuando se realizó la contribución, normalmente superior al ser mayores los ingresos en el periodo de actividad laboral.

31/12/2018

Rentabilidades	25 AÑOS	20 AÑOS	15 AÑOS	10 AÑOS	5 AÑOS	3 AÑOS	1 AÑO
EMPLEO	4,49	2,71	3,22	4,10	2,52	0,87	-3,19
INDIVIDUALES	3,14	1,72	2,13	2,85	1,44	0,04	-4,48
IPC anualizado	2,35	2,18	1,82	1,22	0,58	1,30	1,20
Empleo vs Ind.	↑ 1,35	↑ 0,99	↑ 1,09	↑ 1,25	↑ 1,08	↑ 0,83	↑ 1,29
Empleo vs IPC	↑ 0,79	↓ -0,46	↑ 0,31	↑ 1,63	↑ 0,86	↓ -1,26	↓ -5,68
Individual vs IPC	↑ 2,35	↑ 2,18	↑ 1,82	↑ 1,22	↑ 0,58	↑ 1,30	↑ 1,20

Fuente: CPPS Informes de Mercado & Estudio Rentabilidad Empleo vs Individuales.

Inversión Socialmente Responsable y situación de los mercados

Las prestaciones en este sistema complementario se generan en un fondo de capitalización y las aportaciones realizadas son ajustadas a los rendimientos generados por los recursos invertidos por lo que se es necesario un análisis de la evolución de los mercados financieros por ser consustancial a la configuración de estos derechos.

Pero al tratarse de un instrumento de ahorro colectivo, gran parte de estos vehículos, establecen como objetivo la obtención de una rentabilidad suficiente y adecuada a diferencia de otros patrimonios. Se gestiona el nivel de riesgo y la política de inversión es ajustada a estos objetivos, conciliando la aplicación de criterios sociales y medioambientales en el retorno financiero de las inversiones.

Según el Estudio 2018 de Spainsif (Foro español para el fomento de la inversión socialmente responsable) los fondos de pensiones de empleo, son un actor clave en el mercado de la ISR nacional, donde el 72% del total incluyen criterios ASG (sociales, medioambientales y buen gobierno), lo que representa un patrimonio de 28.000 millones de euros, mientras que en el sistema individual su presencia es testimonial con un patrimonio de tan sólo 1.250 millones de euros.

En cuanto a la calidad de la inversión socialmente responsable somos críticos, pero también en el desarrollo de las recomendaciones del grupo de técnicos sobre Finanzas sostenibles de la Unión Europea formuladas en 2018. Compartimos el desarrollo de la taxonomía o lenguaje que implique una objetivación o estandarización de la inversión socialmente responsable. Sin embargo, la composición de este grupo técnico formado en su mayoría por sector financiero, no debe suponer un traje a medida para la

promoción de nuevos productos financieros y nulo desarrollo del principio de adicionalidad. Para UGT, las iniciativas para sostenibilidad deben sustentarse en crecimiento equilibrado de la parte medioambiental pero también con un análisis del impacto laboral.

Como hemos comentado, existe un riesgo de mercado o de capitalización. Pero la naturaleza a largo plazo de los fondos de pensiones de empleo, determina que el análisis financiero relevante se realice a largo plazo y en series de rentabilidad más amplias, descartando la formación de opiniones cortoplacistas.

Señalamos no obstante como indicador de seguimiento, que sido un 2018 muy negativo de los mercados financieros. Se han registrado fuertes caídas durante el 2018 en el Ibex (-14.9%), el Eurostoxx50 (-14,3%), el S&P cerraba el año con una rentabilidad de -6.2% las bolsas emergentes con un -14.6% y rentabilidades negativas en prácticamente la totalidad de los activos de renta fija.

Aun teniendo en cuenta los resultados negativos del último ejercicio, el sistema de empleo presenta diferenciales positivos respecto a la rentabilidad de los planes de pensiones individuales (contratados en una entidad financiera) y obteniendo una rentabilidad real positiva en 4 de las 6 referencias establecidas en relación al IPC y negativa en los plazos de 1 y 3 años.

Sin embargo, señalamos que existe un diferencial en cuanto a resultados con el panorama internacional para la gestión de estos patrimonios específicos. Según la OCDE (Pensions at a Glance 2017) España ocupa el puesto 28 de 33 en términos en ranking en rentabilidades netas, si bien en esa comparativa se recoge las rentabilidades del sistema individual, lastrado por elevadas comisiones y también el mayor volumen patrimonial y conocimiento de estos modelos de previsión que tienen los países de nuestro entorno.

Igualdad: Más que una palabra



V.01

Exposición y análisis crítico de las políticas de igualdad de género en España

Elisa I. García Rodríguez

Responsable Departamento de la Mujer. Vicesecretaría General de UGT

Las políticas de igualdad de género en España tienen un antes y un después de la entrada en vigor de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, aprobada en marzo de 2007, que incorporó importantes mejoras sociolaborales y de protección social, con las que se pretendía implementar el principio de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, en el ámbito laboral. Para ello, y en el marco de dicha Ley, se crearon diversos organismos institucionales de carácter público y privado, que debían facilitar la puesta en marcha de políticas públicas que permitieran alcanzar este objetivo. Pero los recortes en los PGE destinados a favorecer la igualdad entre mujeres y hombres, y la lucha contra la violencia de género, dejaron casi sin efecto su contenido.

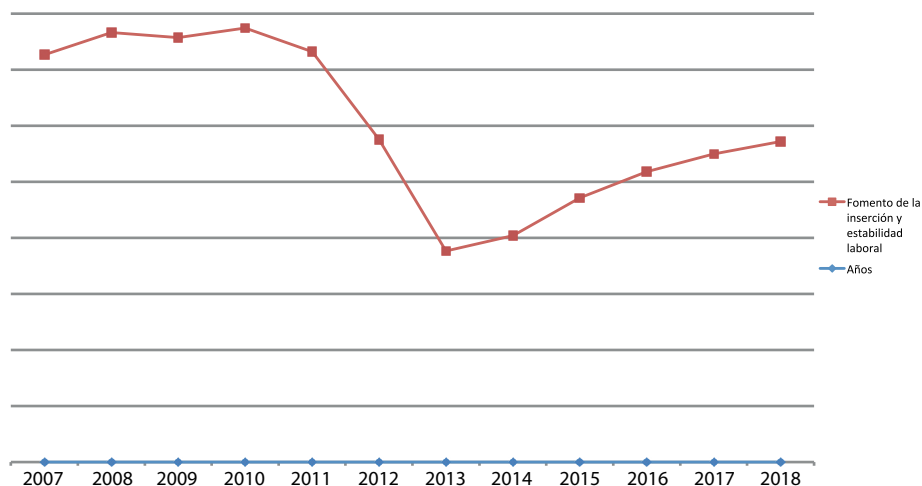
Esta Ley no sólo daba traslado a los mandatos europeos en materia de igualdad en el empleo, sino que, fruto de un intenso proceso de negociación en el marco del Diálogo Social, recogía muchas de las propuestas que desde UGT defendíamos, tales como: la creación del permiso de paternidad, la ampliación del permiso de maternidad en partos múltiples y otras circunstancias, la acumulación del permiso de lactancia, nuevos derechos en materia de corresponsabilidad en el cuidado familiar, flexibilización de requisitos de cotización y periodos de carencia que permitieran a más mujeres acceder al cobro de prestaciones contributivas, protección contra los actos discriminatorios en el empleo, obligación de la prevención en las empresas

contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, o la mejora de la protección del riesgo por embarazo y su extensión a los casos de riesgo por lactancia.

Pero sin duda, el elemento principal fue que, por primera vez, se establecen mandatos expresos a la negociación colectiva a través de una norma legal, y se obliga a las empresas a respetar la igualdad de trato y oportunidades, a negociar medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo, y a la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo.

Pero la falta de apoyo del PP y de las organizaciones patronales supusieron un hándicap importante en su implementación, dado que la falta de compromiso del empresariado, unido a la falta de apoyo del partido en el gobierno entre 2012 y 2018, supusieron un freno (cuando no un retroceso), a los avances en el empleo que se habían producido durante la primera etapa de vigencia de la Ley de Igualdad.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, la Ley estableció como objetivo



principal la mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las Políticas Activas de Empleo. Para alcanzar este objetivo, en los PGE se debían incrementar las partidas destinadas a políticas activas de empleo que tuvieran a las mujeres como principales destinatarias. Pero en 2018 se destinaron casi dos mil millones (1.946.585.130) de euros menos con respecto al año 2008 para esta partida presupuestaria.

Respecto a los convenios colectivos, se promovió la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido. En ese sentido, podemos afirmar que se ha incrementado el número de convenios colectivos que abordan la peor situación de las mujeres en el ámbito laboral, pero este abordaje no se ha hecho desde el punto de vista de la igualdad entre mujeres y hombres, sino desde la conciliación de la vida laboral y familiar, estableciendo medidas para hacer compatible el trabajo y los cuidados de la familia, y a las que básicamente se acogen las mujeres. Apenas se contemplan medidas de acción positiva para incrementar el acceso de las mujeres al mercado laboral sobre todo en sectores donde están infrarrepresentadas para reducir la segregación horizontal; las mujeres siguen sin apenas acceder a puestos de responsabilidad ni a la formación ocupacional en determinados ámbitos; la brecha salarial continúa en ascenso, y la precariedad en los contratos incide especialmente en ellas. Además, debido a la reforma laboral del año 2012, los convenios colectivos de sector que son los que realmente pueden influir en estas cuestiones, perdieron su prioridad frente al convenio de empresa, donde se producen las mayores desigualdades.

En cuanto a los planes de igualdad, las dificultades para negociarlos, implementarlos y evaluarlos, han sido y siguen siendo muy importantes, puesto que al no existir un reglamento de desarrollo que estableciera un contenido mínimo obligatorio, criterios de negociación y plazos para su implementación en las empresas, la forma en que se ha desarrollado la negociación ha sido irregular, insuficiente y muy desigual, en función de los diferentes sectores de actividad, territorios, tamaño de empresas, formación de los negociadores y negociadoras etc. Esto ha ocurrido no sólo en el sector privado sino también en el sector público, donde aún hoy existen un gran número de instituciones y administraciones públicas que carecen de un plan de igualdad. Siendo conscientes que la negociación colectiva constituye un instrumento ideal para la implantación de los planes

de igualdad, la falta de regulación legal, unido a la falta de su capacidad real para poder dar solución a cuestiones que la propia Ley no resuelve, ha sido y es una de las principales dificultades que limitan la eficacia de los planes de igualdad.

La reducción de la brecha salarial no fue objetivo esencial de la Ley de Igualdad, por lo que se mantiene en niveles intolerables. La simple modificación del artículo 28 del ET que regula la obligación de pagar las mismas retribuciones por trabajos de igual valor a mujeres y hombres no es suficiente para reducirla. De ahí la necesidad de aprobar una Ley de Igualdad Salarial, que permita la transposición íntegra a nuestra legislación de la Recomendación de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia, y la implementación del Plan de Acción de la UE 2017-2019 para abordar la brecha salarial entre hombres y mujeres

En materia de corresponsabilidad, se estableció el permiso de paternidad, pero debido a que su implantación fue demasiado lenta, desde luego no ha sido efectivo, dado que en nuestro país tenemos las tasas de nacimientos más bajas del mundo y continúan cayendo. Además, las mujeres retrasan cada vez más la edad para acceder a la maternidad y se ha reducido de forma alarmante el número de mujeres que tienen 2 o más hijos e hijas. Está claro que las peores condiciones laborales de las mujeres y su falta de estabilidad en el mercado laboral unido a la casi exclusividad que tienen en las tareas de cuidados, pueden llegar a suponer un suicidio generacional. De ahí la necesidad de establecer la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad que finalmente ha sucedido en este año 2019.

En cuanto a la violencia de género, si bien la Ley de Igualdad incrementó la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, obligando a las empresas a implantar protocolos de prevención contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la realidad es que la precariedad laboral que afecta mucho más a las mujeres, y la falta de vigilancia y control sobre las empresas, unido al hecho de no haber establecido otras obligaciones, tales como la creación de un registro con información periódica para estadísticas oficiales que incluya el registro de casos, o el incremento de las sanciones para las empresas incumplidoras, ha hecho que esta sea una de los tipos de violencia hacia las mujeres más frecuente pero que resulta más invisible. Pero tampoco hay un mayor incremento de la protección de las trabajadoras víctimas de violencia de género, dado que el Pacto de Estado contra la violencia de género, no recogió la mayor parte de las propuestas sindicales en esta materia, limitándose únicamente a recoger algunas dirigidas a las empleadas públicas, y a esta-

blecer formación para la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.

El pretendido refuerzo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para garantizar la vigilancia y el control del cumplimiento de la Igualdad en las empresas no ha sucedido hasta noviembre de 2018, con la creación de una Unidad de Lucha contra la Discriminación, en el marco del Plan Director por un trabajo digno 2018-2020, que esperemos sea dotada con recursos suficientes y adecuados, dado que España es uno de los países de la UE con la ratio más baja por trabajadora/trabajador.

V.02

La realidad de la situación de la mujer en el mercado de trabajo durante 2018

Elisa I. García Rodríguez

Responsable Departamento de la Mujer. Vicesecretaría General de UGT

La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. La igualdad entre mujeres y hombres es imprescindible para que las empresas en España sean competitivas; un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin esta igualdad real y efectiva en los centros de trabajo.

En ese sentido, el contexto de recuperación económica, no se está traduciendo en una mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Lejos de reducirse, las brechas de género en el empleo aumentan. La reforma laboral del año 2012 y las medidas de recorte y austeridad junto a la omisión de actuaciones y la implementación de políticas públicas que realmente contribuyan a avanzar en la igualdad por razón de sexo/género siguen incrementando la situación de retroceso en esta materia y coloca a las mujeres en una situación que nos aleja cada vez más de la posibilidad de alcanzar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Las mujeres acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben salarios más bajos y siguen asumiendo casi en solitario las responsabilidades familiares.

Por estas razones convocamos el 8 de marzo de 2018, por primera vez, una huelga el Día Internacional de la Mujer como jornada de protesta para exigir la corrección de las desigualdades y eliminar la discriminación por razón de género.

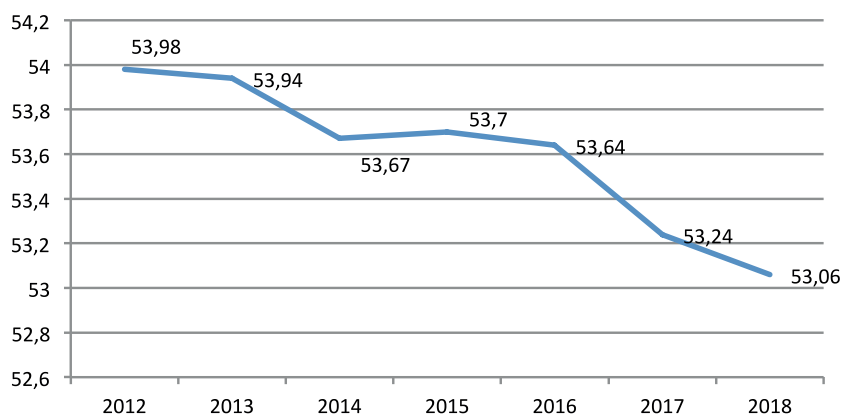
El análisis de los datos que recoge la Encuesta de Población Activa

del INE en 2018, sigue evidenciando como los niveles de desigualdad laboral entre mujeres y hombres, no solo no se reducen, sino que en algunas áreas se incrementan, por lo que la supuesta recuperación del empleo, no está afectando por igual a ambos sexos, mostrando la debilidad del empleo femenino, sustentada, desde nuestro punto de vista, en la peor valoración del trabajo de las mujeres.

En ese sentido, la tasa de actividad femenina se ha reducido un año más, situándose en el 53,06%. Desde el año 2012 esta tasa de actividad se ha reducido casi un punto porcentual, lo que implica que muchas mujeres ya no figuran estadísticamente en búsqueda activa de empleo. A su vez la diferencia con la tasa de actividad de los hombres continúa en aumento. En 2018 la diferencia con la tasa de actividad masculina (64,56%) volvió a crecer y ya se sitúa en 11,5 puntos porcentuales.

Por el contrario, los datos del año 2018, ponen de manifiesto que las mujeres son casi el sesenta por ciento de las personas inactivas (58,32), y la gran mayoría de ellas son inactivas por dedicarse a las labores

Evolución tasa actividad mujeres



del hogar, mientras que los hombres lo son por estar jubilados o prejubilados. Más de tres millones de mujeres (3.355.525) se dedican únicamente a cuidar del hogar y la familia sin ningún tipo de remuneración.

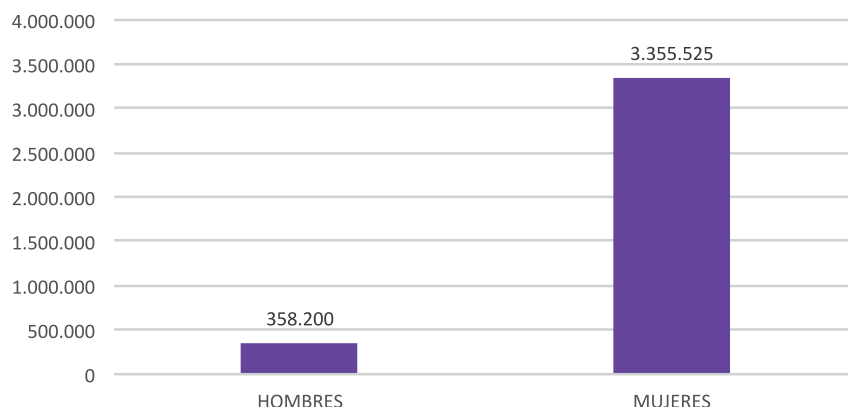
Respecto a los niveles de empleo y ocupación, la tasa femenina apenas llega al 44,03%, mientras que la tasa de empleo de los hombres es del 55,70%, lo que implica la existencia de una brecha de género en torno a 11,67 puntos de diferencia.

Pero, además, una gran parte de este empleo se realiza de forma temporal (27,55%) y/o a tiempo parcial (25,36%): 1 de cada 4 mujeres asalariadas trabaja de forma temporal y/o a tiempo parcial.

En 2018, casi el setenta y cinco por ciento (74,53%) del trabajo a tiempo parcial lo desempeñan las mujeres, o lo que es lo mismo, 3 de cada 4 personas que trabajan a tiempo parcial son mujeres. En números absolutos 2.109.550 mujeres trabajaron a tiempo parcial frente a 721.000 hombres, y para la mayor parte de ellas (52,01%), este trabajo es involuntario. En ese sentido, tanto la desigualdad del trabajo a tiempo parcial, como la ausencia de reparto equilibrado en las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres y la insuficiencia de servicios públicos de calidad y asequibles que permitan la atención de la familia, son cuestiones aún pendientes de corregir que requieren la adopción de políticas específicas dirigidas a la reparación de las disparidades que impiden el cumplimiento del principio de igualdad de trato y oportunidades en el empleo.

También el desempleo se ceba con las mujeres y la tasa de paro en 2018 fue del 17,03%, superando al paro masculino en 3,31 puntos. Los efectos del des-

Personas inactivas por dedicarse a labores del hogar



empleo han sido muy duros para toda la población trabajadora, pero para las mujeres han sido especialmente gravosos teniendo en cuenta que las tasas de actividad y empleo siempre han sido inferiores a las de los hombres. Según datos del INE, en nuestro país hay 1.804.550 mujeres desempleadas frente a 1.674.575 hombres, lo que equivale a que hay 129.975 mujeres más que hombres en paro.

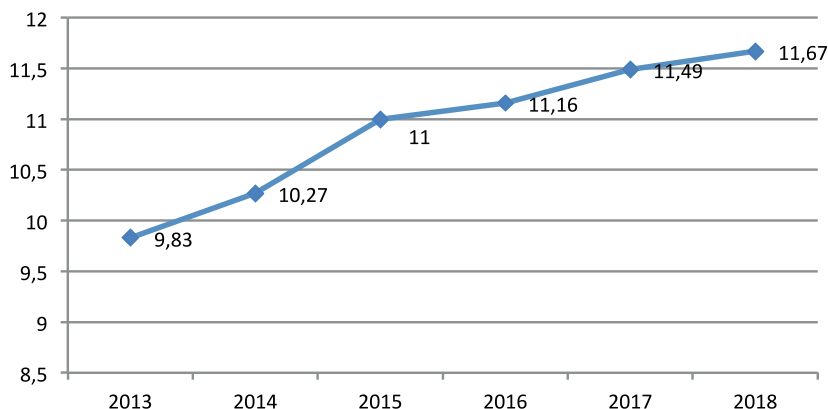
En cuanto a la brecha salarial, los datos más recientes la sitúan en el 22,35%. En 2016, las trabajadoras cobraron de media anual unos 5.793,02 euros menos que los hombres. Y todas estas condiciones laborales que soportan las mujeres a lo largo de su vida laboral se traducen en que perciben pensiones más bajas cuando pueden acceder a las prestaciones contributivas de la seguridad social (desempleo, jubilación, incapacidad, etc.).

Además, a la desigualdad laboral hay que añadir la situación intolerable que sufren las mujeres víctimas acoso sexual y acoso por razón de sexo en los centros de trabajo. Este tipo de violencia contra las mujeres es muy poco visible. Las víctimas tienen grandes dificultades para expresar y comunicar el problema, y aún más para denunciarlo, porque temen exponerse a represalias y acabar perdiendo el empleo. Todo ello

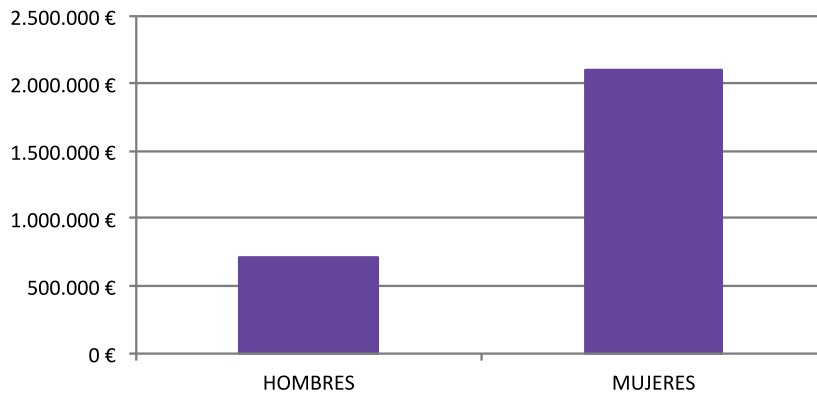
unido a la falta de información, y al hecho de sentirse desamparadas por un entorno hostil que cuestiona constantemente el testimonio de las mujeres ante la violencia sexual hace que muchas de ellas callen, y en la mayor parte de los casos abandonen el empleo sin denunciarlo.

Según los datos de la Inspección de Trabajo, en 2017 (últimos datos disponibles), 253 personas trabajadoras se vieron afectadas por infracciones en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, se efectuaron 274 requerimientos

Evolución brecha de género tasas de empleo



Jornada a tiempo parcial 2018



y se impusieron sanciones por valor de 71.131 euros. Pero esto es solo la punta del iceberg, porque estas cifras no representan la verdadera dimensión del problema.

Por otra parte, la falta de formación de los operadores jurídicos y de los cuadros sindicales, añadido a la dificultad de prueba en vía judicial, tanto en la penal como en la laboral, facilita que las víctimas no cuenten con la seguridad necesaria para hacer valer sus derechos. La protección penal solo tiene lugar en casos muy graves y las penas para los agresores son muy bajas. También en la vía laboral siguen siendo escasas las denuncias, y si bien las sanciones por responsabilidad de las empresas son cuantiosas, todavía hay muchas que no cuentan con protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Algo similar ocurre con el resto de materias relacionadas con la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Según la Memoria Anual de la ITSS 2017, 21.923 trabajadores y trabajadoras se vieron afectadas por las 96 infracciones empresariales detectadas en el cumplimiento de la normativa de igualdad de género. Además, se efectuaron 1.218 requerimientos y se impusieron sanciones por valor de más de setecientos mil euros (700.901).

Si bien es cierto que 2018 fue un año singular, puesto que la mitad del año tuvimos un gobierno progresista, durante dicho periodo no se llegó a adoptar ninguna medida que revirtiera de forma efectiva la etapa regresiva del anterior gobierno del PP en materia de políticas de igualdad, si bien pudimos trasladar nues-

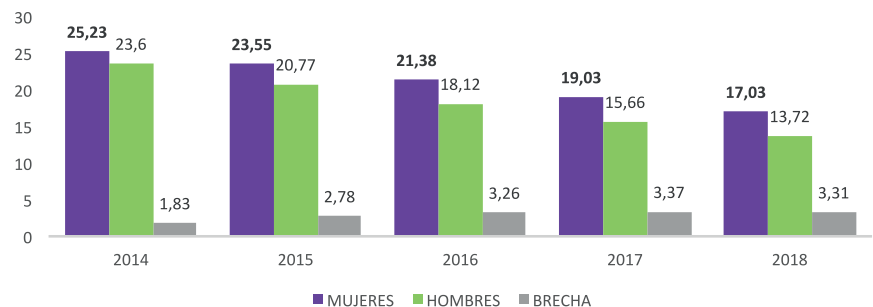
tras reivindicaciones al Gobierno en las distintas reuniones y a través de los órganos de participación institucional. Esto propició la apertura de una Mesa de Igualdad de Género, en el marco del diálogo social, en enero 2019, en la cual se negoció parte del contenido del Real Decreto 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que recoge una amplia batería de medidas propuestas por nuestra Organización, que forman parte del

Programa de Acción aprobado por el 42º Congreso Confederal.

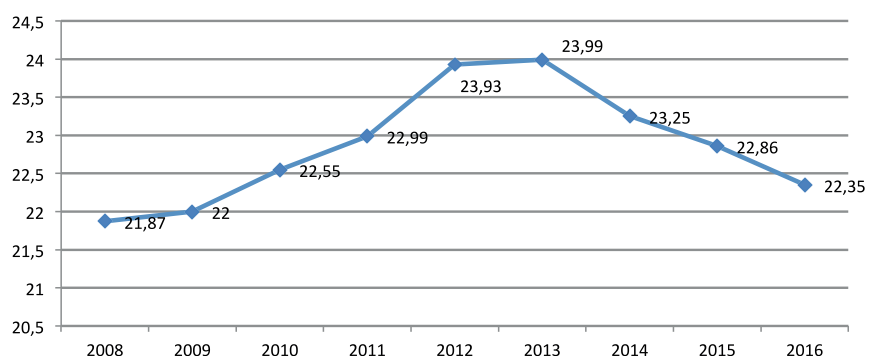
Aun así, desde UGT seguiremos exigiendo al Gobierno, a los partidos políticos y a las empresas la adopción de medidas eficaces y efectivas para combatir la desigualdad y erradicar la discriminación que siguen soportando a las mujeres. En ese sentido consideramos imprescindible:

- Un mayor impulso al diálogo social y a la negociación colectiva, incremento de las políticas activas de empleo, exigir los planes de igualdad a las empresas obligadas e incremento de las sanciones para las incumplidoras, adoptar medidas de acción positiva para las personas del

Evolución tasas de paro y brecha de género



Evolución del % Brecha Salarial 2008-2016



sexo/género menor representado en el acceso al empleo, a la promoción profesional y a la formación.

- Aprobar una ley de igualdad salarial que contribuya de forma eficaz a combatir la brecha salarial eliminando la discriminación entre mujeres y hombres, en las retribuciones salariales y extra-salariales.
- Reforzar y garantizar los instrumentos y recursos de vigilancia, control y sanción de la Autoridad Laboral para el cumplimiento efectivo del principio de igualdad en el ámbito laboral.
- Adoptar medidas que garanticen la efectiva corresponsabilidad entre mujeres y hombres en el reparto equitativo de las responsabilidades familiares, que hagan posible compatibilizar el empleo y los cuidados familiares.
- Avanzar en la eliminación de las violencias machistas, incluido el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, garantizando el estricto cumplimiento de las medidas acordadas en el Pacto de Estado contra la violencia de género.
- Poner en marcha un modelo educativo igualitario y fortalecer los servicios públicos, especialmente en Educación, Sanidad y Servicios Sociales, así como garantizar la existencia y viabilidad de infraestructuras públicas para la atención y cuidados de calidad, accesibles y adecuados, de niños y niñas, especialmente menores de 0 a 3 años y de personas mayores y/o en situación de dependencia.

V.03

Las políticas de apoyo a colectivos con dificultades de inserción en el mundo del trabajo durante el año 2018

Raquel Tordesillas Sanz

Técnica. Secretaría Confederal de UGT

Desde UGT, siempre hemos apostado por dar una respuesta sindical a las personas trabajadoras, con una especial consideración a aquellos grupos de población que, debido a sus distintas circunstancias personales o sociales, no tienen las mismas oportunidades para acceder a un empleo, mantenerlo, o incluso su actividad laboral la desarrollan en peores condiciones.

Las reformas de empleo realizadas por el gobierno conservador junto con los recortes presupuestarios, han significado un retroceso en la regulación de las condiciones laborales, y han afectado de manera más perversa a la población trabajadora que sufren más discriminaciones, entre los que se encuentran las personas con discapacidad, las personas con vih, y las personas lgtbi.

Sin duda el cambio gobierno, a mediados del año 2018, ha significado incorporar a la agenda política, algunas acciones dirigidas a estas personas trabajadoras y de las que UGT ha sido partícipe.

Atendiendo, en primer lugar, al tratamiento de la discapacidad, tanto las políticas públicas como nuestra acción sindical, deben ser impulsoras de las relaciones laborales de las personas con discapacidad con el objetivo de lograr su inserción laboral.

Conscientes de ello, nuestra labor tanto como interlocutores sociales como a través de la negociación colectiva es integral y transversal, basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral.

Fundamentalmente, las medidas adoptadas por los poderes públicos han sido adaptaciones legislativas a lo establecido en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y parte integrante del Derecho Español

desde el 3 de mayo de 2008. En ella se reconoce el derecho de las personas con discapacidad a trabajar en igualdad de condiciones con las demás, a condiciones de trabajo justas y favorables, y en particular a igualdad de oportunidades y de remuneración por trabajo de igual valor.

En este punto destacar la participación de UGT en el “Informe España 2018 de Derechos Humanos y Discapacidad”, como miembro del Comité de Apoyo de la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad, el cual es el encargado del seguimiento en España de la aplicación de este Tratado Internacional de Derechos Humanos. Este informe brinda un diagnóstico de los avances, los retrocesos y del camino que falta por recorrer.

No debemos olvidar la baja participación de las personas con discapacidad en el mercado laboral, con una tasa de actividad que ronda el 35%; una tasa de empleo cercana al 25%; y una tasa de paro alrededor del 29%. Los contratos celebrados con estas trabajadoras y trabajadores, mayoritariamente en el sector servicios, tan sólo representan el 1,43% de toda la contratación registrada, siendo el 90% temporales y los más numerosos los eventuales por circunstancias de la producción.

Estos datos de empleo de las personas con discapacidad, nos desvelan una realidad que, para UGT es alarmante.

Conscientes de ello, los interlocutores sociales en el actual IV AENC 2018-2020, incluimos medidas específicas para promover la igualdad de trato y oportunidades en el empleo y maximizar el impacto y los beneficios que tienen en las empresas la presencia de personas con discapacidad.

Desde UGT desarrollamos un plan de acción sindical para la integración laboral de las personas con

discapacidad, con el objetivo de avanzar hacia su igualdad real y efectiva, en el que haciendo de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión, promovemos el empleo ordinario, y su desarrollo profesional y social.

Es una prioridad sindical la mejora de la vigilancia del cumplimiento de la cuota de reserva del 2% por parte de las empresas de más de 50 trabajadores, siendo primordial, endurecer las sanciones en caso de incumplimiento de la cuota de reserva por parte de las empresas, y el seguimiento del cumplimiento efectivo de la cuota.

Fruto de nuestro compromiso con la discapacidad, durante 2018, se reactivó el convenio de colaboración suscrito entre UGT y la Fundación ONCE y CERMI. Al amparo del mismo, celebramos unas jornadas conjuntas sobre igualdad en el empleo, tanto en el acceso como en el mantenimiento del mismo, en caso de una discapacidad sobrevenida, y de garantizar las mismas condiciones de las personas trabajadoras con discapacidad con el resto de la plantilla, con los ajustes razonables que sean necesarios para que puedan realizar su tarea. Los entornos laborales deben ser accesibles para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate.

Urge un replanteamiento global de todas las políticas de integración de las personas con discapacidad, con el objetivo de disminuir su tasa de desempleo como de inactividad laboral, reactivando las políticas activas de empleo y dirigiéndolas a sus necesidades específicas.

En lo que respecta a las personas trabajadoras afectadas por el vih y el sida, UGT ha colaborado con el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, concretamente, con el Plan Nacional del Sida en el informe "Situación Laboral de las Personas con Infección por el VIH en España" y cuya elaboración se ha basado en los resultados de la Encuesta sobre la situación laboral de las personas con VIH.

Esta encuesta constituye una herramienta que brinda la oportunidad de conocer la realidad laboral de las personas con vih, ya que actualmente ninguna estadística contiene datos al respecto, por lo que nos parece idóneo su continuidad. Como principales datos, destacar:

- El 52,2% de las personas encuestadas estaban trabajando, y por sexo, el 47,3% de las mujeres y el 53,2% de los hombres. Predomina el contrato indefinido con un 72% y a tiempo completo cerca del 81%, duplicando la parcialidad de las mujeres a los hombres, con un 34,10% frente al 15,5%.
- El 29,52% se encontraban en situación de desempleo (el 47,3% mujeres y el 53,2% hombres); cerca de un 54% llevan más de 2 años en

desempleo (63,3% de las mujeres y el 51,5% de los hombres); y alrededor del 26% no busca empleo.

- Por tipo de incapacidad, el 15,13% era pensionista, y de ellos el 58,8% con incapacidad permanente absoluta y el 41,2% una incapacidad permanente total.

El hecho que más de la mitad de las personas con vih encuestadas estén trabajando, nos indica que ha mejorado su calidad de vida, y que los tratamientos les está permitiendo acceder al empleo y continuar trabajando. Aun así, es imprescindible desarrollar políticas en el ámbito laboral que permitan combatir la discriminación.

Conscientes de ello, el Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social presentó el "Pacto Social por la No Discriminación y la Igualdad de trato Asociada al VIH", consensado y suscrito por todos los agentes sociales e instituciones clave en la respuesta al vih, y nuestro Sindicato, como organización impulsora del mismo, participó en su elaboración.

Su objetivo básico es eliminar el estigma y la discriminación asociados al vih y al sida garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales y la diversidad de las personas afectadas.

Para UGT este pacto supone la puesta en marcha de nuestra reivindicación histórica: abordar el vih y el sida en el ámbito laboral como una cuestión de salud, libre de discriminación; donde el estigma, la falta de oportunidades y la desigualdad, constituyen una barrera persistente, vulnerando sistemáticamente los derechos fundamentales de la persona.

Este pacto supone la implantación de la Recomendación 200 de la OIT sobre el vih y el sida y el mundo del trabajo, donde se establece de forma taxativa que el estado serológico no deberá ser nunca motivo de discriminación en el ámbito laboral. Y promueve la igualdad en el acceso al empleo para avanzar en la lucha contra la discriminación y la estigmatización; así como, la participación en el dialogo social y la negociación colectiva de los sindicatos y la patronal.

Respecto a la eliminación de barreras en el acceso al empleo, el Consejo de Ministros del día 30 de noviembre de 2018, acordó la revisión de todos los cuadros de exclusiones médicas vigentes en la actualidad para el acceso a cualquier empleo público. Por fin se elimina al VIH como causa de exclusión médica exigible para el acceso al empleo público.

Sin duda pasos fundamentales para poder combatir la discriminación social y laboral que sufren las personas con vih. Esta medida se incluye en el "Pacto Social por la No Discriminación e Igualdad de Trato asociada al VIH", pero estimamos necesario que este Pacto se desarrolle mediante la creación de distintos grupos de trabajo ad hoc, en donde UGT participe.

En cuanto a las personas lgtbi, nuestras acciones han ido dirigidas tanto a facilitar su acceso al empleo como la permanencia en el mismo, y con tal propósito celebramos la II Jornada Confederal “Los derechos de las personas lgtbi en el Ámbito Laboral”. Un encuentro que nos permitió avanzar en la consecución de la no discriminación por orientación sexual e identidad de género, cómo abordar la diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral. y la lucha contra la lgtbifobia.

UGT está social y sindicalmente comprometida con las personas lgtbi, y fruto de ello es la firma del II Convenio de Colaboración con la Federación Estatal de Lesbianas, Gais, Trans y Bisexuales (FELGTB).

En el Congreso de los Diputados se presentaron varias iniciativas legislativas, de distintos grupos parlamentarios, con el objetivo de promocionar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas lgtbi. Una de estas iniciativas es la Proposición de Ley contra la Discriminación por Orientación Sexual, Identidad o Expresión de Género de lgtbi, que desde UGT hemos apoyado, y que no ha terminado su tramitación al disolverse las Cortes.

Desde UGT hemos aplaudido la decisión de la OMS de excluir, de su Clasificación Internacional de Enfermedades, a la transexualidad antes tratada como una enfermedad mental, ya que supone un paso más hacia la normalización de la vida de las personas trans.

Para alcanzar una sociedad más igualitaria, es fundamental un compromiso político con las personas lgtbi que promocióne políticas favorables a la igualdad de trato, defendiendo su dignidad y trabajando para lograr su plena igualdad en derechos y oportunidades.

Las políticas de prevención de riesgos laborales



VI.01

La realidad de la siniestralidad y de las enfermedades profesionales en España y la aplicación normativa

Ana García de la Torre

Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente Confederal de UGT

Silvia Martínez Ortíz

Técnica. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente Confederal de UGT

La realidad durante el 2018 en esta materia ha sido realmente dura, lo que nos ha llevado a reclamar un Pacto contra la Siniestralidad Laboral y el reforzamiento de las políticas preventivas. Los datos son demoledores:

- Cada día, 3.652 personas sufren un accidente laboral en España.
- Cada día, 2 trabajadores fallecen como consecuencia de su trabajo.
- Durante el año 2018 se produjeron 1.333.002 accidentes de trabajo, de los cuales 652 fueron mortales.

Las causas variadas, pero fundamentalmente tienen que ver con la precariedad laboral, está más que demostrado que unas malas condiciones de trabajo influyen en la generación de daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Factores como:

- La elevada tasa de temporalidad, por encima del 26%.
- La elevada parcialidad en la contratación, 1 de cada 3 empleos es a tiempo parcial.

Influyen, claramente, en el aumento de la siniestralidad laboral y en que se generen enfermedades relacionadas con el trabajo.

Ambas, temporalidad y parcialidad, son fuentes de precariedad laboral que tienen incidencia en la siniestralidad, ya que dificultan enormemente la gestión de la seguridad y la salud de los trabajadoras y trabajadores, dificultan, por ejemplo, a la hora de formar, de informar, de realizar una correcta vigilancia, o en la evaluación de riesgos laborales.

Según datos de 2017, de los accidentes con baja ocurridos, en un 27% no se había realizado evalua-

ción de riesgos. Herramienta esencial para poder desarrollar posteriormente una buena planificación en esta materia.

En 2018 las cifras de siniestralidad, según el avance de datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, han seguido en aumento.

Desde el sindicato consideramos insostenible e intolerable este aumento.

Según datos ya cerrados, desde el 2013 hasta el 2017 los AT han subido algo más de un 15%.

Los accidentes sin baja siguen siendo más numerosos que los que sí provocan la baja. Es evidente que las Mutuas han endurecido sus criterios para conceder bajas laborales, reservándolas solo para aquellos casos que revistan una mayor gravedad.

Tenemos que denunciar que se está produciendo un trasvase de accidentes que deberían haberse calificado como leves hacia accidentes sin baja. Durante 2018 se notificaron 730.686 accidentes sin baja, lo que supone el 55% del total de los accidentes de trabajo.

Entre nuestras principales preocupaciones y ocupaciones:

- Trastornos Musculoesqueléticos, el uso inadecuado o abusivo de las Nuevas Tecnologías TIC's, la Seguridad Vial Laboral, las sustancias peligrosas como el Amianto o el Gas Radón, y las sustancias cancerígenas...
- Los trastornos musculoesqueléticos continúan siendo la primera causa de baja por accidente laboral, según las cifras de avance de 2018. No se gestionan de manera adecuada en las empresas. Los sobreesfuerzos físicos sobre el sistema musculoesquelético causaron 187.332 accidentes con

baja ocurridos durante la jornada laboral durante el año 2018, lo que supone un 36% del total. Son la primera causa de accidente de trabajo.

Por otro lado, los cambios que estamos sufriendo en la forma de organizar el trabajo, el uso de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, están provocando que la frontera entre la vida laboral y la vida personal, familiar se esté diluyendo, lo que está provocando un aumento de los riesgos psicosociales y un aumento de las patologías generadas por estos, son la primera causa de muerte durante la jornada laboral en España. Los infartos y derrames cerebrales acumularon 215 fallecimientos, en 2018, un 3,4% más que en 2017.

Hay que hacer un uso adecuado y no abusivo y respetar horarios y jornadas laborales para no estar conectados 24 horas 365 al año.

Además, conviene recordar que el empeoramiento de las condiciones de trabajo genera sobrecarga, estrés, presiones de tiempo, dificulta la conciliación de la vida laboral y familiar y todo esto repercute negativamente en la salud de los trabajadores.

Debemos seguir denunciando que este tipo de patologías, tan dañinas para la seguridad y salud de los trabajadores, aún no están incluidas dentro del Listado de Enfermedades Profesionales aprobado en 2006, en contra de la recomendación que hizo la OIT en 2010.

También debemos destacar el espectacular aumento de las muertes por accidente laborales de tráfico. En total durante 2018 fallecieron 249 trabajadores, si unimos los accidentes de tráfico en jornada y los accidentes de tráfico in itinere, se convertiría en la primera causa de muerte en nuestro país por encima de las patologías no traumáticas.

Las muertes ocurridas durante la jornada laboral fueron 113, son 33 más que en 2017, lo que ha supuesto un aumento del 41,3%.

Además, 136 personas fallecieron por accidente laboral de tráfico in itinere, son 14 personas más (11,5%).

El auge del servicio a domicilio, mensajería y paquetería y las malas condiciones asociadas a este sector repercute directamente en la seguridad y salud de los trabajadores, causándoles incluso la muerte. Los plazos ajustados, el exceso de carga de trabajo, las malas condiciones de los vehículos están implicados en el aumento de las cifras de siniestralidad.

En cuanto a las sustancias peligrosas, coincidiendo con la Campaña de la Agencia Europea Lugares de Trabajo Saludables 2018-2019: alerta frente a sustancias peligrosas. Hemos dedicado un esfuerzo especial a visibilizar el amianto y el gas radón, ya que consideramos que son dos asuntos de los que se habla poco pero que son de gran importancia por las graves consecuencias que generan en la salud de las personas.

Según la OMS, solo en la UE se registran entre 20.000 y 30.000 nuevos casos de enfermedades relacionadas con el amianto anualmente y más de 300.000 personas se estima que morirán de mesotelioma hasta 2030.

En España, desde el 2000 y hasta 2016, según el INE, fallecieron 5.830 personas por mesotelioma. En nuestro país existe una grave infradeclaración de las enfermedades profesionales en general, pero particularmente de cáncer de origen laboral, con esta campaña también intentamos denunciarlo. En 2017 se declararon 34 cánceres por exposición al amianto de los 53 casos totales, en 2018 15 cánceres de los 28 que se declararon por agentes cancerígenos. Claramente se ve que hay una infradeclaración.

Durante el 2018 hemos trabajado activamente para conseguir la creación del Fondo de Indemnización para las víctimas del amianto, estableciendo alianzas con otras organizaciones de la sociedad civil. Tenemos que destacar la colaboración con asociaciones de víctimas como la Federación Estatal de Asociaciones de Víctimas del Amianto, con la que se han realizado múltiples iniciativas, y con la que hemos trabajado en la elaboración y propuesta de enmiendas al proyecto del Parlamento español para establecer un fondo de indemnización a las personas afectadas por el amianto. Consensuamos un texto, que hicimos llegar a los diferentes grupos políticos representados en el Congreso de los Diputados para que presentaran las enmiendas. Con ellos mantuvimos diversas reuniones.

Gas Radón

Lo mismo pasa con este gas que es cancerígeno y que hay estimaciones de que alrededor de 1500 muertes en nuestro país cada año puede estar relacionado con él. Denunciar que hay una Directiva Europea 2013/59/EURATOM de protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, que incluye al gas radón, que debería haberse traspuesto a nuestro ordenamiento jurídico antes del 6 de febrero de 2018 y que aún no se ha hecho. Algo que nos parece inaceptable porque esa transposición permitiría disponer de un PLAN NACIONAL FRENTE AL RADÓN, que no tenemos.

Actualmente se está produciendo un intenso debate sobre la regulación de los agentes carcinógenos o mutágenos a nivel europeo mediante la modificación de la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo.

La primera modificación de la Directiva regula los límites de exposición profesional para 14 nuevas

sustancias. Actualmente está en proceso de transposición en nuestro país, mediante la modificación del Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo.

A finales de 2018 se acordó la segunda propuesta de modificación con 7 agentes carcinógenos más, lo que producirá otra modificación de la Directiva en el futuro.

Por último, las instituciones de la UE (Parlamento Europeo, el Consejo y Comisión) alcanzaron un acuerdo provisional sobre la tercera propuesta de la Comisión Europea. Según estimaciones de la propia Comisión Europea, con esta medida se mejorarán las condiciones de trabajo de más de un millón de trabajadores de la UE y evitará más de veintidós mil casos de enfermedades relacionadas con el trabajo.

Desde UGT hemos trabajado a lo largo de este año, para que exista una prevención real en las empresas que garantice una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo. Que las empresas dejen de ver la prevención de riesgos como un coste.

Respeto a los derechos de consulta, participación y representación en todo aquello que pudiera tener consecuencias para nuestras condiciones de trabajo y nuestra salud, hemos venido reclamando la implantación del Delegado Territorial o Sectorial que asegure que aquellas empresas que no tengan representación podrán contar con esta figura. Es una reivindicación

histórica del sindicato pero que hoy más que nunca tiene su razón de ser.

Hemos venido reclamando la necesidad de políticas que generen empleo de calidad y que no ponga en riesgo la salud y la seguridad de los trabajadores.

Así como, una Inspección de Trabajo y Seguridad Social con recursos suficientes para cumplir eficazmente con la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

A lo largo de este año, también hemos apostado por seguir trabajando para incluir la perspectiva de género en la prevención de riesgos laborales. La igual de género es un derecho humano fundamental, recogido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Pero la realidad, es que hay una falta de consideración del género de la persona trabajadora en las evaluaciones de riesgos, de lo que se derivan, una menor atención y recursos a la prevención de los riesgos laborales que afectan a mujeres y a otros colectivos.

A lo largo de los años es evidente que este aspecto no ha sido tenido en cuenta en las políticas de salud laboral, cuando encontramos algo es en relación con una mayor protección de los temas relacionados con la maternidad y situaciones vinculadas a esta.

Pero la perspectiva de género debe ser aplicada a la salud laboral desde un enfoque más amplio atendiendo a las diferencias de género en cuanto a la exposición de los riesgos, la prevención de estos y las diferentes consecuencias que tenga para la salud.

VI.02

Los riesgos emergentes en las nuevas realidades del trabajo

Ana García de la Torre

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente Confederal de UGT

Silvia Martínez Ortíz

Técnica. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente Confederal de UGT

El cambio tecnológico es uno de los principales impulsores del crecimiento y el desarrollo, aunque también se asocia con el cambio en el mercado laboral. A pesar del aumento de productividad que traerá la tecnología a largo plazo, es importante la gestión de los posibles impactos sobre el género, sector y nivel de habilidades de los trabajadores y trabajadoras. Debemos evaluar la dicotomía entre cantidad de trabajo y calidad del trabajo.

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's) están transformando enormemente el mercado laboral, propiciando la inclusión de nuevas formas de organizar el trabajo, y fomentando la creación de nuevas oportunidades de empleo y la innovación y modernización de los mercados laborales.

No podemos dejar de mencionar la aparición de la "economía colaborativa" como una de las principales modificaciones del mercado laboral. La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo ha llamado la atención sobre estas plataformas virtuales, señalando que algunas características del trabajo en ellas no se pueden encuadrar con facilidad en los marcos normativos de prevención de riesgos laborales existentes actualmente.

La aplicación de la normativa en materia de PRL en el uso de las TIC's en el entorno laboral

Las TIC se están utilizando masivamente dentro y fuera de la jornada laboral lo que genera un empeoramiento de las condiciones de trabajo, por lo que es necesario el cumplimiento en cuanto a horarios de trabajo y tiempos de descanso. Para ello conside-

ramos necesaria su limitación, así como un control efectivo del tiempo de trabajo de los teletrabajadores.

En primer lugar, se debería analizar la cobertura ofrece la LPRL a los teletrabajadores. Es una realidad que el teletrabajo está suponiendo una alternativa, cada vez más extendida, al trabajo presencial. Bien es cierto que la LPRL incluye dentro de su ámbito a los tele-trabajadores, en los mismos términos que al resto de trabajadores por cuenta ajena. Sin embargo, su aplicación encuentra barreras tanto jurídicas como culturales. Recordar primeramente que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que el trabajo debe adaptarse a la persona y no al contrario. Tanto el teletrabajo móvil como el teletrabajo a domicilio presentan claras dificultades para llevar a cabo la evaluación previa del lugar de trabajo y las revisiones periódicas de las instalaciones y equipos, así como para que el empresario cumpla con su deber de controlar las medidas preventivas implantadas. Debería revisarse la legislación para adaptarla a estas nuevas formas de trabajo, así como fomentar la inclusión de cláusulas a través de los convenios colectivos que regulen los aspectos preventivos del teletrabajo.

Por otro lado, las nuevas formas de trabajo en el marco de la economía de plataformas llevan aparejadas grandes retos para la seguridad y salud en el trabajo. Estas plataformas destacan la flexibilidad y autonomía como reclamo para los "trabajadores" en su prestación de servicios, siendo la característica común de este tipo de trabajo el uso de herramientas tecnológicas, como los smartphones o tablets. La realidad es que estos trabajadores están sufriendo una precarización de sus condiciones laborales, incluyendo los aspectos relativos a la seguridad y salud en

el trabajo (escasa compensación económica, largas jornadas y poco descanso, ritmos de trabajo insostenibles, falta de cultura preventiva de los riesgos laborales). La actual normativa en materia de prevención de riesgos laborales está orientada a formas de trabajo, que podemos clasificar como “clásicas” dejando desamparados a este colectivo. Actualmente los riesgos laborales a los que están expuestos estos trabajadores han comenzado a materializarse, por ejemplo, los accidentes laborales, de circulación, depresiones o estrés crónico.

La extensión de la normativa sobre prevención de riesgos laborales a este nuevo modelo de trabajo de la economía de plataformas resulta complicada. En primer lugar, debería aclararse el tipo de relación laboral del trabajador en relación a la plataforma para la que presta servicio. En segundo lugar, estos trabajadores no están adscritos a ningún centro de trabajo, la deslocalización geográfica y la extrema flexibilidad laboral hace preciso una visión más dinámica de los lugares de trabajo. Por lo tanto, la normativa debe adaptarse a estas nuevas formas de trabajo para no dejar desprotegidos a los trabajadores que prestan servicio a través de estas grandes plataformas. Para ahondar en esta cuestión, desde UGT y contando con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, hemos promovido el estudio “El trabajo en la economía colaborativa y la prevención de riesgos laborales” elaborado por la Universidad de Granada.

Las TIC's y los riesgos psicosociales asociados a su uso

La inadecuada gestión de las TIC esta difuminando la frontera entre el tiempo profesional y el personal o privado. La intensificación de la carga de trabajo y la falta de respeto al tiempo de descanso, debilitan la salud mental de muchos trabajadores. Además, el exceso de información o “infobesidad”, así como la toma de decisiones demasiado rápidas, sin oportunidad de pensar en ellas, puede llegar a generar tecnoestrés laboral e incluso llevando asociado adicciones al uso de estas nuevas tecnologías.

La hiperconectividad y la disponibilidad constante unidas a la falta de políticas empresariales para la correcta gestión del uso de las TIC's generan un incremento del estrés entre los trabajadores. Las empresas han asumido el hecho de que sus trabajadores extiendan sus jornadas laborales más allá de los horarios establecidos, fuera de los centros de trabajo, utilizando dispositivos digitales y los superiores esperan que los trabajadores estén disponibles en cualquier momento incluso durante su tiempo de descanso. Se está creando la cultura del trabajo “anytime, an-

ywhere”. Debemos formar a nuestros representantes para que identifiquen los nuevos riesgos y dispongan de recursos para negociar actuaciones en sus empresas que mejoren las condiciones de seguridad y salud de los trabajadores.

El uso de las TIC's para la realización del trabajo está relacionado con la capacidad de multitarea de los trabajadores, ya que las distintas tareas se van superponiendo y solapándose de una forma no controlada. El inadecuado uso del correo electrónico multiplica las interrupciones del desarrollo normal del trabajo, siendo uno de los principales orígenes del estrés laboral de los trabajadores, esto implica que los trabajadores deben realizar un mayor esfuerzo intelectual para mantener la atención en las diferentes tareas que viene desarrollando.

El uso de las TIC's hace posible el acceso a una gran cantidad de información que puede llegar a producir sobrecarga al trabajador, debido a la imposibilidad de procesarla, ni tiempo para profundizar en la misma.

El aislamiento de los teletrabajadores también puede generar problemas entre los mismos, ya que no se facilita la transmisión del conocimiento, pueden sentirse discriminados en el acceso a ascensos o formación, pueden sentir una falta de reconocimiento por parte de sus superiores, etc.

La conciliación de la vida personal y profesional también puede verse afectada. Es fácil pensar que dada la alta flexibilidad de estas nuevas formas de organización del trabajo inducidas por las TIC's, el equilibrio entre la vida personal y familiar se verá reforzado. Pero la disponibilidad constante y la hiperconectividad pueden tener efectos bastante negativos a la hora de conseguir una conciliación adecuada, debido a las constantes demandas laborales en cualquier momento y en cualquier lugar.

Medidas y actuaciones necesarias para abordar estos nuevos riesgos laborales

En nuestro ordenamiento jurídico no existe una legislación específica sobre los riesgos psicosociales, dentro de los cuales se encuentran los riesgos derivados del uso de las TIC's en el entorno laboral. Desde UGT apoyamos la iniciativa de la Confederación Europea de Sindicatos, que adoptó una Resolución sobre acciones para combatir el estrés y eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo mediante la inclusión de una Directiva de la UE en la agenda política, en la reunión del 26 de junio de 2018. Por otro lado, en las acciones financiadas por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales que ejecutaremos durante este año, hemos impulsado un estudio en el que se recogerán las propuestas

normativas para introducir legislación específica en materia de riesgos psicosociales en nuestro ordenamiento jurídico.

Recientemente fue aprobada la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en la que se incorporan una serie de derechos dentro del ámbito laboral referentes a la desconexión digital y se modifica el Estatuto de los Trabajadores. Relacionándose algunos con la tutela de ciertos derechos fundamentales del trabajador (intimidad, secreto de las comunicaciones), que podrían verse vulnerados por el uso de dispositivos digitales.

La inclusión del derecho a la desconexión digital en el ET es una buena iniciativa, pero se debería haber ido más allá en su regulación, con una configuración mínima más protectora para el trabajador. Reivindicamos una regulación legislativa de mínimos del derecho a la desconexión, ya que de esta manera se garantizará la protección de todos los trabajadores, sin perjuicio de las mejoras que puedan ser introducidas de la mano de la negociación colectiva. La legislación actual nos parece claramente insuficiente y trabajaremos para que el derecho a la desconexión se regule de una forma más exhaustiva y que garantice la participación efectiva de los representantes de los trabajadores.

Por otro lado, debemos fomentar la regulación convencional del derecho a la desconexión, así como de las medidas a impulsar para garantizar que se cumplen los preceptos incluidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y en la normativa de desarrollo.

VI.03

Sostenibilidad y transición justa

Manuel Riera Díaz

Técnico. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente Confederal de UGT

El año 2018, en relación a las políticas medioambientales y de sostenibilidad, tuvo un antes y un después a partir de la moción de censura que sufrió Mariano Rajoy. Como había venido sucediendo durante los años anteriores, el Partido Popular nunca tuvo entre sus prioridades políticas la protección y defensa de nuestro planeta. Esto se puede constatar, por ejemplo, analizando la partida de aspectos relacionados con el medio ambiente de los Presupuestos Generales del Estado. Esta partida presupuestaria en 2018 fue un 13% inferior a la del año 2011 (antes de que entrara el Partido Popular en el Gobierno de España). Estos presupuestos, a lo que habría que incluir todos los recortes acumulados desde el 2011, además de que han puesto en serias dificultades los compromisos que nuestro país ha adquirido a nivel internacional, ratifican que las políticas ambientales nunca fueron una prioridad para la agenda del Partido Popular.

Con la entrada del Gobierno de Pedro Sánchez, y la creación del Ministerio de Transición Ecológica, el medio ambiente y la sostenibilidad han recibido un impulso destacable que debe ser reconocido. España ha vuelto a la senda ecológica y se ha puesto a recuperar el tiempo perdido. Quizá las medidas más relevantes han sido el Anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética, el borrador de Plan Nacional Integrado de Energía y Clima y el borrador de Estrategia de Transición Justa, que en conjunto se denominaron Marco Estratégico de Energía y Clima y que se presentaron a principios del año 2019.

También se convocaron organismos de participación como el Consejo Nacional del Clima, en el cual la Unión General de Trabajadores está presente y que llevaba 3 años sin reunirse.

Valoramos positivamente el que el Gobierno haya vuelto a poner en marcha los mecanismos existentes de diálogo y participación, pero es cierto que han presentado ciertas deficiencias importantes. Hay que indicar que se nos dejó muy pocos días para realizar aportaciones al documento de trabajo del proyecto

de ley de cambio climático y transición energética y que el Consejo Nacional del Clima se reunió, tras varias postergaciones, una vez los borradores de los 3 documentos del Marco Estratégico de Energía y Clima habían sido presentados, por lo que no se puede hablar de real participación y diálogo en su desarrollo.

Vemos de manera muy positiva que uno de los 3 documentos de este Marco Estratégico esté centrado en la Transición Justa, que ha sido una de las principales reivindicaciones sindicales de los últimos años en materia medioambiental.

Podemos llegar a entender que la Estrategia de Transición Justa se centre en un primer momento en el sector energético, principalmente en el carbón y la energía nuclear. Pero queremos incidir en que esta Estrategia tiene que ir mucho más allá. Debe ser la base que impulse el desarrollo de las zonas rurales y la cohesión territorial de las zonas más despobladas de nuestro territorio. Es necesario una fuerte inversión en infraestructuras básicas en estas zonas, haciendo más atractivas las inversiones y mejorando la calidad de vida de sus habitantes.

Estamos en un momento histórico que va más allá de transformar el sistema energético. Nos enfrentamos a una auténtica revolución, una oportunidad para modernizar la economía, la forma de producir y la de consumir. Todo ello basándose en la innovación y el desarrollo tecnológico, donde se prime la eficiencia y la sostenibilidad. Pero este cambio debe darse bajo el paraguas de la justicia social, la transición justa y la creación de empleo digno, seguro y de calidad, es decir, trabajo decente. Esta transformación no puede mejorar la vida de unos pocos, no se puede dejar a nadie atrás.

En relación con la sostenibilidad, para UGT es positivo el compromiso político del Gobierno en relación con el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y la Agenda 2030 de la ONU, ya que son una oportunidad para que la Humanidad avance hacia sociedades más justas y sostenibles.



Este compromiso debe verse reflejado en las medidas y políticas a adoptar y no quedarse solamente en una campaña mediática. Hay que pasar a la acción, ponerse manos a la obra y arrancar de una vez por todas el camino hacia las metas y objetivos que establece la Agenda 2030. En este sentido queda mucho trabajo por hacer. La evaluación nacional voluntaria de España en 2018 puso sobre la mesa aspectos que vienen siendo reivindicaciones de UGT en los últimos años, como son los elevados niveles de desigualdad, la precariedad laboral, el elevado porcentaje de personas en situación de pobreza o riesgo de exclusión, la violencia de género, la vulnerabilidad ante el cambio climático o que la mejora de la economía no llega a los más desfavorecidos.

En relación a los ODS, el Gobierno estableció el Consejo de Desarrollo Sostenible. Para UGT la creación de todo órgano de participación social es un aspecto positivo. Se necesita diálogo entre todas las partes implicadas para poder llegar a consensos que beneficien y mejoren la vida de las personas trabajadoras y de la sociedad en general.

La Agenda 2030 es muy transversal, por lo que consideramos que la representación en este Consejo de Desarrollo Sostenible debe ser muy diversa. Ello no debe ser óbice para contar con una presencia destacada de las organizaciones sindicales. Esperamos que la participación en este Consejo de Desarrollo Sostenible sea verdaderamente efectiva y no se limite únicamente a la transferencia de información por parte del Gobierno (como ha pasado en otros órganos).

A nivel internacional, 2018 será recordado como el año en el que el calentamiento global afectó muy intensamente al hemisferio norte, a los países más desarrollados. Mientras que las personas trabajadoras y sus familias en África y Asia vienen padeciendo altas temperaturas, sequías, incendios, inundaciones, etc. desde hace muchos años, en 2018 también Europa y América del Norte experimentaron condiciones climáticas especialmente extremas. Los científicos volvieron a dar la voz de alarma, principalmente mediante el rotundo informe que presentó en octubre el IPCC sobre el impacto del cambio climático a un incremento de 1,5°C y 2°C. Pero los científicos también insisten en que no es demasiado tarde y que se dispone de medidas para poner fin rápidamente a las emisiones de gases de efecto invernadero, pero que deben implementarse con urgencia.

En este sentido, en diciembre de 2018 se celebró la 24 Conferencia de la ONU sobre el Cambio Climático (COP24) celebrada en Katowice (Polonia). En ella se llegó a un acuerdo sobre las reglas para la implementación del Acuerdo de París. Estas reglas permitirán medir, en un marco de transparencia común, los esfuerzos de lucha contra el cambio climático, la adaptación de sus impactos y el cumplimiento de la

financiación que se han comprometido a hacer los países.

Pero el acuerdo carece de la urgencia y la ambición necesarias para frenar el cambio climático. Ni el Diálogo de Talanoa, que ha sido un foro en el que países y agentes sociales han evaluado el progreso colectivo hacia los objetivos del Acuerdo de París; ni el informe que presentó el IPCC en octubre, en el que claramente se mostraban las consecuencias y los impactos del cambio climático y, especialmente, las diferencias en cuanto a intensidad de éstos entre un aumento de 1,5 grados de temperatura y de 2 grados, fueron suficientes para lograr el impulso requerido.

Por otro lado, las organizaciones sindicales allí presentes (entre las que se encontraba la UGT) acogimos con satisfacción la iniciativa de la Presidencia polaca de la COP de presentar y adoptar la "Declaración de solidaridad y Transición Justa de Silesia" en la COP24. Firmaron la declaración 53 países y la Comisión Europea.

Al adoptar la declaración de Silesia, los países se comprometieron a considerar seriamente el impacto que ejercen el cambio climático y las políticas climáticas sobre los trabajadores, sus familias y comunidades a la hora de preparar e implementar sus nuevas contribuciones determinadas a nivel nacional (NDCs), los planes nacionales de adaptación y las estrategias nacionales de desarrollo a largo plazo con bajas emisiones de gases de efecto invernadero.

Para UGT, asegurar una transición justa para los trabajadores, sus familias y comunidades y proporcionar trabajo decente para todos, son elementos cruciales para lograr la ambición climática que necesitamos.

Por último, en 2018 también tuvo lugar la 14ª edición del Congreso Nacional del Medio Ambiente, CONAMA 2018, en el que UGT participó a través de los grupos de trabajo, la comunicación técnica "La Transición hacia una economía baja en carbono: una oportunidad para el clima y el empleo", el poster "¡No habrá empleo en un planeta muerto!" y el stand que colocamos durante todo el Congreso.

En dicho stand, repartimos 400 plantas y bolsas con material divulgativo y nos visitaron personalidades como Cristina Narbona, Sonia Castañeda, Directora de Fundación Biodiversidad, Joaquín Nieto, Director de la OIT en España y nuestro Secretario General.

Para finalizar destacar el impacto de la campaña que iniciamos en las redes con el hashtag #UGTenVERDE, con la que estamos poniendo de manifiesto nuestra implicación en la protección y cuidado del medio ambiente y la importancia de la transición justa. Vemos importante que desde toda la organización sigamos impulsándola para incrementar nuestra visibilidad y relevancia en temas relacionados con el medio ambiente.

Las políticas formativas y el mundo del trabajo



VII.01

Las políticas formativas y el mundo del trabajo

Sebastián Pacheco Cortés

Secretario de Formación Confederal de UGT

Formación Profesional: instrumento necesario para la evolución del trabajo

Desde la Unión General de Trabajadores creemos que la Formación Profesional es una herramienta necesaria para el desarrollo social y económico, la competitividad de las empresas, el crecimiento del empleo y la evolución personal y profesional. No es la solución al problema del desempleo, pero sí un instrumento fundamental para ayudar en la inserción, mejora o mantenimiento del empleo o del puesto de trabajo.

Por ello resulta imprescindible, en el marco del Diálogo Social, tender a un Sistema de Formación Profesional integrado, con estabilidad presupuestaria y normativa, donde se refuercen o coordinen las distintas vías de adquisición de competencias profesionales. Las medidas tendentes a reforzar la FP deben entenderse en sentido amplio e integrado, abarcando la FP inicial y para el empleo, y dando cumplimiento a lo diseñado en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley 5/2002).

Como Sindicato nos preocupa, en especial, la población activa, los jóvenes y los no tan jóvenes no cualificados, más de 12 millones de españoles y más de 80 millones de europeos, que no han recibido preparación específica para el desempeño de un puesto de trabajo, aunque están en condiciones de realizar una actividad profesional y que, por tanto, no tienen empleo o tienen un empleo precario o no tienen reconocidas sus competencias profesionales tras años de trabajo.

Las trabajadoras y trabajadores poco cualificados merecen una segunda oportunidad y esto es necesario ligarlo a agilizar y mejorar los procedimientos de reconocimiento de la experiencia laboral y a la organización de las unidades de competencias que les permitan sumar y obtener una acreditación, con el apoyo de un necesario e integrado Sistema de Información y Orientación Profesional también, por qué no, a lo largo de la vida.

Desde UGT aplaudimos la negociación con el Gobierno, en el marco del Diálogo Social (con el anterior no fue así) de iniciativas como el “Plan de Empleo Joven”, el “Plan de Perfeccionamiento técnico del profesorado de FPE”, etc. Consideramos fundamental el intercambio, por tanto, también ha de formarse los tutores de las empresas de Formación Profesional Dual, que vayan a los centros de formación y que los docentes de FP vayan a las empresas.

Esto no es suficiente, hemos de seguir avanzando en dos líneas complementarias: Diálogo Social y Negociación Colectiva, podríamos hablar y proponemos para ello un “Plan nacional de actualización y recualificación profesional” para las personas en edad activa, negociado con los interlocutores sociales, en el marco del Diálogo Social, que permita utilizar de modo eficiente todos los recursos disponibles de los diferentes Ministerios, Administraciones Autonómicas y Locales, donde habría que abordar temas como acercar la FP a las necesidades de empresas y trabajadores, para establecer tendencias y anticiparnos; potenciar la reincorporación de personas adultas; generalizar el reconocimiento de la experiencia laboral; seguir promoviendo una Formación Profesional para el Empleo vinculada al Catálogo de las Cualificaciones; un sistema administrativo común para la ordenación y gestión de la FP; la promoción de la FP Dual de modo coordinado entre los Ministerios implicados; coordinar los distintos subsectores de la FP con las políticas del Gobierno para fomentar el aprendizaje a lo largo de la vida.

Sin duda, una actuación del Gobierno con una orientación de integración de la FP daría lugar a una optimización de los recursos disponibles, favorecería la convergencia entre las necesidades de las empresas y de los trabajadores y prepararía opciones para las personas hacia unas actividades productivas y un mercado laboral ajustadas a los cambios productivos, valorando muy en serio, ya está aquí, la transformación digital.



Un compromiso de todos los agentes implicados en la Formación Profesional con el objetivo de dotarla del prestigio y reconocimiento que merece. Ya lo propusimos en el seno del Consejo General de la FP, una campaña de difusión liderada por el Gobierno sería muy conveniente.

El Plan que proponemos ha de ir acompañado, necesariamente, de acuerdos en el ámbito de la negociación colectiva donde se impulse la formación y cualificación de las personas trabajadoras y se trate la formación para el empleo como un derecho individual y colectivo; unos acuerdos que impulsen el mandato sobre Formación y Cualificación del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC), donde trabajemos, de manera bipartita, el impulso y avance de la formación profesional en el ámbito laboral, entre otros, en aspectos como:

- derechos y deberes en la formación de las personas trabajadoras,
- organización de los tiempos de formación,
- reducción de los tiempos de trabajo para favorecer la formación permanente,
- participación sindical y de la RLT en la formación profesional en el ámbito laboral,
- participación efectiva de los interlocutores sociales en la gobernanza del sistema,
- papel de las Estructuras Paritarias Sectoriales en la gobernanza del Sistema,
- evaluación y mejora de los procesos de reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, etc.

En definitiva, negociar la incidencia de los procesos formativos en la carrera y promoción profesional de los trabajadores, gestionando fórmulas que conecten la formación, la cualificación, la acreditación con la promoción profesional y laboral.

Una mención a la Formación Profesional Dual, la incorporación de ésta modalidad a la agenda política de los últimos años, ha sido consecuencia directa de la crisis económica y su impacto en el empleo y, en especial, entre los jóvenes carentes de una cualificación profesional. A tal efecto, la publicación del Real Decreto 1529/2012, que desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establece las bases para la FP dual, ha resultado un intento de “establecer las bases para la implementación progresiva de la formación profesional dual en España”. No obstante, y, a pesar del aumento de participantes en los proyectos de FP dual desde la implementación de los mismos— 24.000 alumnos matriculados en el curso 2016-2017, respecto a algo más de los 4.000 matriculados en el curso 2012-2013 —, esta modalidad de formación no se está desarrollando con las suficientes garantías de calidad y equidad.

La principal dificultad que acarrea la norma vigente tiene que ver con la existencia de hasta cinco

modalidades para el desarrollo de la FP dual, esto ha generado disfunciones en el sistema que se refleja en importantes diferencias de implantación en todo el territorio estatal, poniendo en peligro la cohesión social y las garantías de remuneración y protección social para los beneficiarios en condiciones de igualdad.

Por otro lado, su desarrollo puede llevarse a cabo a través del contrato para la formación y el aprendizaje, sin embargo, en “relación con la formación vinculada a estos contratos, no existe información disponible y, por tanto, no es posible contrastar las características de la formación impartida y evaluar suficientemente ésta en el nuevo esquema de formación dual y su efectividad en relación con la mejora de la empleabilidad, la inserción laboral y, sobretodo, el ajuste en las competencias y cualificaciones entre trabajadores y, empresas, lo que hace necesario llamar la atención nuevamente sobre la importancia de contar con una información fiable y detallada de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje” .

Resulta necesario reformular esta política pública para abordar un diseño y desarrollo de una FP dual que dé respuesta a los verdaderos problemas de cualificación, empleabilidad y competitividad que demanda nuestra sociedad y, en especial, de los jóvenes.

El compromiso de UGT a este respecto es claro: el 31 de enero de 2018, se firmó un convenio marco de colaboración con la Alianza para la Formación Profesional Dual; también ingresamos en la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, una plataforma coordinada desde la Comisión Europea, interesada en fortalecer la calidad, la oferta, la movilidad y la imagen de la formación de aprendices en Europa. Y hemos participado en el grupo de trabajo que emana del Consejo General de la FP para hacer propuestas que modifiquen la actual normativa.

UGT apuesta por promover una FP dual que supere los tradicionales enfoques administrativos de educación y de empleo, empezando por elaborar una normativa básica de ámbito estatal que evite el que se produzcan situaciones de inequidad social en el conjunto del territorio del Estado; la celebración de un contrato de trabajo (frente a la figura de la beca) y la remuneración de los aprendices; la asignación de una persona tutora a cada aprendiz —o grupo de aprendices— y la formación adecuada para que ésta pueda desarrollar su función correctamente, la dedicación del tiempo suficiente a la coordinación e impulso del programa junto con el centro educativo. Además, es necesario que descansa en un modelo de financiación suficiente por parte de los poderes públicos y las empresas, fomentando la participación ineludible de la representación legal de los trabajadores durante el proceso formativo, incorporando, en su caso, la figura de un representante del aprendiz.

La Formación Profesional Dual

La incorporación de la formación profesional dual a la agenda política de los últimos años ha sido una consecuencia directa de la crisis económica y su impacto en el empleo y, especialmente, entre los jóvenes carentes de una cualificación profesional¹. A tal efecto, la publicación del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual, ha resultado, como bien manifiesta el texto, un intento de “establecer las bases para la implementación progresiva de la formación profesional dual en España”. No obstante y, a pesar del aumento de participantes en los proyectos de formación profesional dual desde la implementación de los mismos— 24.000 alumnos matriculados en el curso 2016-2017, respecto a algo más de los 4.000 matriculados en el curso 2012-2013²—, esta modalidad de formación no se está desarrollando con las suficientes garantías de calidad y equidad.

Efectivamente, la principal dificultad de la norma vigente tiene que ver con las modalidades de desarrollo de la formación profesional dual. La existencia de hasta cinco modalidades actuales acaba generando disfunciones en el sistema que se refleja en importantes diferencias de implantación en todo el territorio del Estado poniendo en peligro la cohesión social y las garantías de remuneración y protección social para los beneficiarios en condiciones de igualdad.

Por otro lado, el desarrollo de la formación profesional dual puede llevarse a cabo a través del contrato para la formación y el aprendizaje, sin embargo, en “relación con la formación vinculada a estos contratos, no existe información disponible y, por tanto, no es posible contrastar las características de la formación impartida y evaluar suficientemente ésta en el nuevo esquema de formación dual y su efectividad en relación con la mejora de la empleabilidad, la inserción laboral y, sobretodo, el ajuste en las competencias y cualificaciones entre trabajadores y empresas, lo que hace necesario llamar la atención nuevamente sobre la importancia de contar con una información fiable y detallada de la formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje”³.

Formular adecuadamente una política pública de marcado carácter social como la que nos ocupa y con

enorme transcendencia para la economía de nuestro país, hace necesario abordar el diseño de un modelo de formación profesional dual que dé respuesta a los verdaderos problemas de cualificación, empleabilidad y competitividad que demanda nuestra sociedad y, especialmente, de los jóvenes.

El compromiso de nuestra Organización a este respecto resulta claro: el 31 de enero de 2018, UGT firmó el convenio marco de colaboración con la Alianza para la Formación Profesional Dual, una red estatal de empresas, centros e instituciones comprometidas con el desarrollo de la formación profesional dual en España, impulsada por la Fundación Bertelsmann. Del mismo modo, y en ese mismo año, el sindicato ingresó en la Alianza Europea para la Formación de Aprendices, una plataforma coordinada desde la Comisión Europea que reúne a gobiernos, centros de formación, cámaras de comercio, empresas e interlocutores sociales, interesada en fortalecer la calidad, la oferta, la movilidad y la imagen de la formación de aprendices en Europa.

UGT apuesta por promover un modelo de formación profesional dual que supere los tradicionales enfoques administrativos de educación y de empleo, empezando por elaborar una normativa básica de ámbito estatal que evite el que se produzcan situaciones de inequidad social en el conjunto del territorio del Estado; la celebración de un contrato de trabajo (frente a la figura de la beca) y la remuneración de los aprendices; la asignación de una persona tutora a cada aprendiz —o grupo de aprendices— y la formación adecuada para que ésta pueda desarrollar su función correctamente, la dedicación del tiempo suficiente a la coordinación e impulso del programa junto con el centro educativo. Además, es necesario que la formación dual descansa en un modelo de financiación suficiente por parte de los poderes públicos y las empresas, fomentando la participación ineludible de la representación legal de los trabajadores durante el proceso formativo, incorporando, en su caso, la figura de un representante del aprendiz.

1. Según datos de la EPA del cuarto trimestre de 2018, 1,68 millones de jóvenes de entre 16 y 29 años no disponen de cualificación profesional reconocida.

2. Según datos de la *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2017* elaborada por el Consejo Económico y Social de España (p. 585 y siguientes).

3. Ídem, p.419.

Bienes y servicios básicos, pilares del estado del bienestar



VIII.01

La vivienda en España

¿primera necesidad o bien de lujo?

Fernando Borreguero García

Técnico. Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social Confederal de UGT

El acceso a una vivienda digna, adecuada y accesible, debe ser considerado como un importante elemento de integración social. La crisis económica y financiera se ha traducido en una crisis social en la que una parte importante de la población o bien está observando como posibilidad real la pérdida de su vivienda o bien la imposibilidad de acceder a una en régimen de propiedad o alquiler. Todo ello unido a unos bajos salarios, un mercado laboral precarizado fruto de las reformas laborales realizadas anteriormente, una inadecuada protección al desempleado y una ausencia casi total de políticas activas de empleo, hacen que el problema de acceso a la vivienda sea casi un imposible para miles de trabajadores y trabajadoras.

Respecto al mercado de la vivienda, si analizamos la evolución de los precios, en el caso de las viviendas en propiedad, éstas han experimentado una subida de un 26% entre el periodo comprendió del primer trimestre del año 2014 (año en el que sector comienza a recuperarse) y el cuarto trimestre de 2018.

En igual sentido, el mercado de los alquileres, ha podido alcanzar subidas en torno a un 30% en el citado periodo de referencia, todo ello a falta de estadísticas oficiales pues las que existen son de dos portales inmobiliarios de los cuales uno es una Socimi.

Por el contrario, el aumento salarial de las trabajadoras y trabajadores en este mismo periodo de referencia ha sido de un escaso 2,1%.

En otro orden de cosas, según los últimos datos ofrecidos por el Banco de España, el esfuerzo que deben realizar las familias a la hora de la compra de una vivienda es cada vez mayor. Así, el porcentaje de renta bruta por hogar destinado al pago de la vivienda no ha bajado de un 32,1% y el número de años de renta familiar destinado al pago de la vivienda ha aumentado desde los 6,3 años a principios de 2014 hasta los 7,3 en enero de 2019. Aún más preocupante son estas cifras si las analizamos por CCAA: Madrid se sitúa en 8,1 años, Cataluña en 8,4 y por encima

de ambas se encuentra Baleares con un esfuerzo de 14,7 años. Datos todos ellos que nos acercan a cifras cercanas a la época del estallido de la burbuja inmobiliaria (9 años) y lejos de los niveles que los expertos consideran saludables (de 4 a 5 años), o bien Organizaciones Internacionales como la OIT, al considerar que no se debería superar el 25% de los recursos familiares destinados a la compra de la vivienda.

Añadir el hecho de que frente a escenarios de tipos de interés cercanos al 0% en los depósitos y la renta fija a corto y medio plazo, los inversores ven en la compra de vivienda con fines de alquiler una muy buena inversión, lo cual provoca en los centros de las ciudades y poblaciones turísticas, una subida espectacular de los precios, expulsando a ciudadanos/as con menores recursos económicos hacia zonas de la periferia o bien ven notables dificultades en el acceso a un alquiler digno.

Durante 2018, perdieron sus hogares 56.230 familias, 18.945 fueron por ejecuciones hipotecarias, es decir por no poder frente al pago de las cuotas (un 15,2% menos a la registrada el año anterior). El resto, 37.285 familias se vieron afectadas por lanzamientos hipotecarios al no poder hacer frente al pago del alquiler, cifra que ha supuesto un incremento de un 4,5% con respecto a cifras del pasado año. Si a este porcentaje le añadimos lo que sucedió en 2017 (4,3% de las familias que vivían en alquiler fueron desahuciadas) podremos tener una idea de lo que viene sucediendo y de la necesidad de aplicar, cuanto antes, políticas sociales eficaces en materia de vivienda.

Estos datos son preocupantes, pero además conducen al sonrojo conociendo algunas de las conclusiones del informe elaborado por la Comisión del Congreso de los Diputados que analizaba la crisis financiera, el rescate bancario y la quiebra de las Cajas de Ahorro, en la que se critica el modo en el que la banca ha gestionado los impagos de las hipotecas

durante la recesión. En este informe se afirma que ha sido un “error estratégico” no ofrecer soluciones a sus clientes distintos al lanzamiento y la ejecución hipotecaria, pudiendo haber convenido con ellos una renegociación de la deuda o bien haber permitido que siguiesen viviendo en el hogar con un alquiler adecuado a los ingresos de la unidad familiar. Todo ello, concluye el informe ha ido en detrimento del valor reputacional de la banca.

A nivel político, durante 2018 asistimos a un cambio de gobierno fruto de haber prosperado una moción de censura presentada por el PSOE frente al gobierno del PP, lo cual provoca un punto de inflexión en vivienda: frente a presupuestos de años anteriores de gobiernos del PP continuistas, insuficientes y nada sociales con bajadas en las partidas destinadas a vivienda, con total obscurantismo en cuanto a sus objetivos y reparto de fondos que van a percibir las CCAA y qué criterios se iban a aplicar en su reparto. El Proyecto de Presupuestos para 2019 presentado por el partido socialista, nos mereció una valoración positiva pues abandona la línea continuista de recortes y de enorme austeridad en materia de vivienda, subiendo un 45,5% el Programa donde se recogen las transferencias a las CCAA y los entes locales, además de la previsión de construir 20.000 viviendas en régimen de alquiler para colectivos vulnerables.

Pese a significar avances sociales significativos en materia de vivienda, este Proyecto de Presupuestos no ve la luz al ser rechazados por el Congreso.

Todo ello provoca que el actual ejecutivo tenga que legislar vía Reales Decretos Leyes y en vivienda es significativo el RD-Ley 7/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes en materia de vivienda y alquiler. Un Real Decreto que desde UGT valoramos positivamente pues en el mismo se recogen multitud de propuestas, en su mayor parte coincidentes con las planteadas por nuestra Organización, necesarias para poder equilibrar la relación desigual que se daba entre las partes del contrato de arrendamiento.

Destacar dentro del contenido normativo, la elaboración de una estadística, a nivel nacional por parte del INE, que recoja los precios de los alquileres y a partir de la misma, las Administraciones Públicas con competencia en la materia, establezcan índices de precios máximos (recordar que ha sido UGT la que propuso esta medida al Ministerio de Fomento); ampliación del tiempo de los contratos de arrendamiento; regulación de los alquileres de uso turístico; limitación de los gastos generales y de fianzas por parte del arrendatario; medidas fiscales sobre inmuebles desocupados; actualización de la renta según el IPC; imposibilidad de desahuciar a familias sin que se les ofrezca una alternativa habitacional, etc. En definitiva, toda una serie de medidas necesarias para tantas y tantas familias con problemas para hacer frente al

pago de sus viviendas, para hacer frente al incremento de los precios de los alquileres o bien dar solución a nuestros mayores en materia de accesibilidad.

Así pues, como podemos observar, la realidad social muestra la necesidad de una política social de vivienda como forma de combatir la pobreza y la exclusión social, unas políticas en las que se ponga en el centro de las mismas las necesidades de las personas, unas políticas de vivienda con un nuevo giro para hacer efectivo un derecho tan fundamental como es el derecho a una vivienda digna, adecuada y accesible, vinculado al bienestar social y es por ello que desde UGT, estimamos necesario el que se implementen toda una serie de medidas para tratar de hacer eficaz el citado derecho, destacar entre otras:

- Reforma legislativa que incorpore el derecho a una “vivienda digna y adecuada”, cuando se carezca de recursos, de forma que se pueda invocar ante los poderes públicos y ejercitarse ante los tribunales de justicia.
- Como complemento del derecho a una vivienda digna y adecuada, garantizar el acceso a unos suministros básicos para personas y unidades familiares en situación de vulnerabilidad.
- Constitución de Parques Públicos de Alquiler Social en el ámbito de las comunidades autónomas y las entidades locales, gestionados con instrumentos públicos, con la colaboración del ICO en cuanto a su financiación.
- Política de vivienda en la que se ponga en valor las peculiaridades del medio rural, como forma de fijación de la población.
- Implantación de una estrategia pública de rehabilitación.
- Viviendas en condiciones mínimas de habitabilidad para nuestros mayores.
- Aumento del gasto público en vivienda hasta alcanzar el 1,5 del PIB.
- Las viviendas de VPO que se construyan, el tiempo de duración de la calificación debería estar en función de la diferencia de precio entre el mercado libre y el protegido: en aquellos lugares donde la VPO sea el 50% del valor de la vivienda libre, su calificación debería ser permanente. Por el contrario, en zonas donde la diferencia entre la VPO y la vivienda libre sea reducida la duración de la calificación debería ser limitada en el tiempo de acuerdo a la ayuda recibida. Todo ello contribuiría a aumentar el parque público de viviendas y a limitar prácticas especulativas con estas viviendas.
- Establecer por parte del INE una estadística sobre precios de alquiler, con indicadores uniformes para todo el territorio nacional, previo a cualquier medida de fijación de precios máximos en zonas tensionadas por sus altos precios.

VIII.02

La educación, clave del desarrollo económico y social. Necesidades de una reforma

María Isabel Loranca Irueste

Secretaria del Sector de Enseñanza de FeSP-UGT

A pesar de que la LOMCE sigue siendo la Ley que rige el panorama educativo de nuestro país, los cambios gubernamentales de los últimos meses han abierto la puerta a la posibilidad de dar un giro a la materia en cuestión; sin embargo, su futuro dependerá, sin ninguna duda, de la nueva configuración del Congreso.

Por todos es conocido que la LOMCE nació con un único apoyo, el del Gobierno encargado de su elaboración, y con el rechazo frontal del resto de partidos y de la comunidad educativa; de hecho, la ley nació con el compromiso firme de derogación por parte de la oposición parlamentaria.

La puesta en marcha de la LOMCE supuso dar un giro de carácter conservador al sistema educativo, por cuanto adoptó soluciones pasadas para abordar el futuro del alumnado, presentándose como una norma insolidaria, que niega a la escuela el importante papel de equilibrar las desigualdades sociales, apostando por un sistema elitista, retrógrado y segregador: reválidas, evaluaciones, calificación asignatura de Religión, itinerarios...

Pero la carga ideológica de la ley también se reflejó en la elección de la dirección de los centros y en el papel que se dio a la participación de las familias en los mismos o en el porcentaje del PIB destinado a educación (3.7%) o en los recortes y el aumento de ratios; parece que, siguiendo su línea liberalizadora, pretendían crear y vender una educación "low cost".

Hoy día nadie cuestiona el valor de la educación como inversión de futuro. Las posibilidades que ofrece la educación para construir sociedades avanzadas, dinámicas y justas son incuestionables: la mayor riqueza y el principal recurso de un país y sus ciudadanos.

Por esto y porque la LOMCE ha supuesto un fracaso, el Sector de Enseñanza de la Federación de Empleado y Empleadas de los Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT) reivindica hoy una nueva Ley que apueste por la equidad y la calidad educativa; una ley consensuada, con sólidos cimientos y con suficiente financiación, que potencie la escuela pública y contemple el equilibrio en la admisión de alumnos, los centros inclusivos y la coeducación, que recupere la educación en valores y combata el fracaso escolar temprano, siempre con la vista puesta en el alumnado, protagonista indiscutible del sistema educativo.

El éxito real del sistema es el que permite que cada niño o niña consiga llegar al máximo según sus posibilidades; la equidad como herramienta que reduzca el abandono escolar temprano.

Además, la reforma educativa debe abordar cuestiones prioritarias para los profesionales de la enseñanza que hasta la actualidad parecían estar supeditadas al Estatuto de la Función pública docente como: la formación inicial y permanente, la modernización del sistema de Ingreso y acceso, y revisión de la promoción vertical y horizontal.

Incidir también en la necesidad de incrementar la OPE docente: según nuestros cálculos, en cuatro años las administraciones deberían ofertar alrededor de 167.000 plazas para dar cumplimiento al Acuerdo firmado entre Administración y Sindicatos para la mejora del Empleo Público, atendiendo, además, el elevado número de jubilaciones docentes previstas.

En definitiva, nuestras reivindicaciones se centran en: dignificación del trabajo, apoyo institucional, menos burocracia, más apoyo y formación para abordar los problemas de convivencia en los centros y diseño



de un desarrollo profesional atractivo y con mejores retribuciones, si se quiere atraer a los mejores profesionales a la Enseñanza (sería una excelente inversión).

Una vez más, consideramos que es el momento de retomar el Pacto por la Educación, ya propuesto por nuestra organización en 1995, y que casi se materializa con Ángel Gabilondo al frente del Ministerio de Educación.

En cuanto a la Universidad Pública, la falta de financiación ha incidido en la calidad educativa e investigadora. Las retribuciones y las medidas sociales del personal de las universidades se han visto reducidas a mínimos históricos, y al mismo tiempo, se ha cargado a las familias el coste de los estudios superiores, aumentando las tasas que suponen estos estudios y disminuyendo al tiempo, las cuantías de ayudas y becas para los estudiantes.

La Educación Superior sigue lastrada por los problemas de los últimos tiempos, y los diferentes agentes de esta comunidad, y la sociedad en general, al hablar sobre I+D+i, alzan la voz en pro de una mayor financiación para la Ciencia, pero no se concretan las medidas necesarias para poner la Investigación y las universidades en el lugar central que una sociedad moderna requiere.

En este sentido, es necesario hacer hincapié en el papel de la I+D+i en las universidades, como un aspecto indispensable para el desarrollo de actividades científicas útiles encaminadas a un cambio de modelo productivo que apueste por la sostenibilidad energética y la creación de empleo.

El Gobierno socialista ha trabajado en este tiempo en temas tan importantes como el Estatuto del PDI, la ordenación de los grados –en base al principio de igualdad de méritos- y la internacionalización de la educación. Además, se habla ya de un Pacto por la Enseñanza Superior que dé lugar a una nueva ley –Ley del Sistema Universitario Español (LOSUE)-, y que contará, según sus promotores, con un gran consenso de la comunidad educativa.

En lo referente a la enseñanza privada, FeSP-UGT muestra su satisfacción por la convocatoria de la Mesa Sectorial de la Enseñanza Concertada por el Gobierno Socialista. No obstante, aunque es un buen punto de partida, sigue siendo muy poco rédito para una organización implicada con la negociación colectiva. Por esa razón FeSP-UGT ha exigido al Ministerio de Educación el mantenimiento de la Mesa estable-

cida en la Disposición Adicional Vigésimo novena de la LOE. Esta mesa es necesaria para que las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de la Enseñanza Privada Concertada, puedan estudiar los módulos de conciertos para valorar el coste total de la impartición de la enseñanza en condiciones de gratuidad. Cabe recordar que esta Mesa de estudio, fue convocada por el Ministro Ángel Gabilondo y que sus trabajos estaban muy avanzados. Posteriormente ningún gabinete ministerial ha mostrado interés alguno en su convocatoria.

FeSP-UGT ha mantenido sus reivindicaciones para los trabajadores y trabajadoras de la enseñanza concertada, tanto con ocasión de esta ley educativa, como para cualquier intento anterior de modificar la legislación vigente. Es necesario actualizar la legislación básica en referencia a los conciertos educativos y a sus profesionales, de ahí nuestra reivindicación de reformar el RD 2377/1985, de 18 de diciembre. Una vez estudiados los módulos de conciertos, procede actualizarlos en su justa medida en cada una de las partidas para garantizar, a través de la negociación colectiva, la homologación en salario y en condiciones de trabajo de todos sus trabajadores. Además, entre otras cuestiones, trabajamos para incorporar al PAS y al personal complementario en pago delegado, generalizar el pago de los sexenios de formación y la financiación de la paga extraordinaria de antigüedad (PEA).

En lo referente al resto de subsectores de la enseñanza privada, es importante reseñar que la firma del XV Convenio Colectivo General de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad se ha consolidado como un referente en cuanto a incrementos salariales y mejoras sociales. También se ha firmado el convenio colectivo más pequeño de los estatales de la enseñanza privada: el VIII Convenio Colectivo de Colegios Mayores.

Así y ante la perspectiva real de cambio, consideramos que se dan las circunstancias óptimas para tratar de dar un giro a la situación educativa de los últimos años, posibilitando al tiempo, la materialización de nuestras demandas: reanudación del diálogo social, reversión de los recortes, incremento paulatino del PIB destinado a Educación -con el objetivo de alcanzar el 7%-, modernización de las condiciones de ingreso y carrera profesional, reducción de la precarización y estabilidad legislativa.

Políticas y realidades de la juventud española durante el año 2018



IX.01

Políticas y realidades de la juventud española durante el año 2018

Virginia Fernández Aguilar

Técnica. RUGE

En el ámbito de la juventud, las realidades a las que se enfrenta nuestro colectivo tienen que ver con relaciones laborales cada vez más precarias y con nuevas formas de trabajo, como las que utilizan las empresas multiservicios, quienes no cumplen con las garantías mínimas establecidas en convenios sectoriales y fomentan un tipo de empleo con condiciones laborales y salariales terribles e injustas. Prueba de ello es la elevada temporalidad de la contratación entre la juventud, cuyo peso es del 68%.

Esta circunstancia, agravada ahora, se produce desde hace décadas, pues para emplear a la juventud se ha abusado de las formulas contractuales de naturaleza temporal. Las empresas incumplen la Ley de forma generalizada cuando cubren con contratos temporales puestos de trabajo que son indefinidos y esto es una constante en el mercado de laboral al que accede la juventud. Por tipos de contrato de naturaleza temporal, se observa que la mayoría corresponden a las modalidades de obra y servicio, para quienes hay 208.600 asalariados con dicho contrato y 148.100 asalariados quienes tienen un contrato por circunstancias de la producción. Ascendiendo a 606.600 el número de asalariados jóvenes con un contrato temporal.

Por ello, observamos cómo el desempleo de la juventud se reduce, pero a costa de la creación de peores empleos. Desde el inicio de la actual fase de recuperación, el número de parados menores de 25 años se ha reducido en 372.600, un 42.3%, muy cercano al porcentaje de reducción global, que ha sido del 43,1%.

Pese a ello, la situación sigue siendo dramática, con una tasa de desempleo de menores de 25 años del 34,97% (datos del primer trimestre de 2019). Para intentar paliar este elevado desempleo juvenil se han desarrollado ciertas acciones específicas, destacando tanto el "Plan de Empleo Joven" como el "Sistema Nacional de Garantía Juvenil" (SNGJ).

En cuanto al Plan de Empleo Joven, éste tenía como meta la creación de empleo juvenil de calidad en un volumen importante. Sin embargo, ha demostrado ser un fracaso desde sus inicios. De ahí, nuestras propuestas frente a éste Plan de empleo juvenil:

- Laboralización de las prácticas extracurriculares.
- Regulación de las becas curriculares para que cumplan su fin.
- Potenciar la FP dual: inversión para su puesta en marcha y difusión de sus oportunidades entre la ciudadanía.
- Contrato de relevo para sustituir a trabajadores de jubilación parcial.
- Eliminar las bonificaciones a la contratación, habiéndose demostrado que estas solo sirven para perpetuar un sistema de precariedad permanente entre el colectivo joven.
- Retorno del talento joven: Realizar un programa para volver a atraer a todo aquel capital altamente cualificado que tuvo que salir de nuestras fronteras durante la crisis.

Por lo que se refiere al SNGJ, las propuestas de RUGE para mejorarlo se han centrado y se centran en una ampliación y mejor gestión de los recursos, tales como:

- Sistemas de evaluación y control.
- Aumento de los recursos de los Servicios Públicos de Empleo.
- Mejora de su difusión.
- Llegar a todas las personas jóvenes con mediadores de la juventud.

Y en lo que respecta a otras políticas destinadas a la juventud, durante el primer trimestre del año 2019 se han conseguido algunas de las reivindicaciones de UGT impulsadas en 2018. De este modo, valoramos positivamente el aumento del SMI conseguido en el año 2019. Era inadmisibles un SMI con la cifra anterior a la subida (753,90 euros mensuales), con el que un tercio de las personas jóvenes trabajadoras estaban

en riesgo de exclusión social. También se ha materializado otra de nuestras reclamaciones como es el control diario de la jornada laboral para acabar con el número desorbitado de horas extraordinarias que se realizan en nuestro país, y que afectan especialmente a muchos jóvenes.

En otros aspectos, se advierte la irrupción de nuevas formas de trabajo, tales como los riders de las plataformas multiservicios, que han precarizado las condiciones de trabajo de las personas que lo prestan bajo la tapadera de la necesaria flexibilidad o de la consideración como emprendedores de personas que se limitan a prestar trabajo asalariado. Frente a este fenómeno y otros que inciden en las condiciones de trabajo de los jóvenes de este país, desde RUGE y UGT se considera necesario lo siguiente:

- La laboralización de falsos autónomos en plataformas digitales: Las nuevas formas de comunicarse, modifican las nuevas formas de trabajo, pero ello no significa que dejen de ser relaciones laborales.
- Regulación de las empresas multiservicio: Aquellas personas trabajadoras que realicen por medio de una empresa un trabajo para una tercera les debe ser de aplicación el convenio colectivo de la empresa principal o del sector de ésta.
- Adaptación de las relaciones laborales al mundo tecnológico.
- Renta de Ingresos Mínimos: Tendemos a una sociedad en la que cada vez se requiere menos mano de obra y que, a la vez, crece demográficamente. Por tanto, es necesario empezar a imponer modelos que aseguren que no habrá personas cada vez más pobres y que se siga concentrando el dinero y los bienes cada vez en menos manos.
- Reconocer las lagunas de cotización de las personas jóvenes que no han podido acceder al empleo de una manera estable de cara a tiem-

po cotizado para el periodo de carencia de su futura jubilación. Desde esta perspectiva, cobra importancia el denominado Impuesto tecnológico: (impuesto a aquella maquinaria que sirva para amortizar puestos de trabajo).

Además, RUGE comparte con UGT la necesidad de reorientar las políticas para situar el empleo en el centro de las mismas. De ahí, nuestra defensa del contrato de relevo en las condiciones anteriores a las reformas de 2011 y 2013, que ha demostrado a lo largo del tiempo ser un instrumento muy eficaz para la economía en la medida en que ha venido a solventar problemas acuciantes del mercado laboral español como el envejecimiento de las plantillas y las dificultades de los jóvenes para acceder a puestos de trabajo en condiciones dignas y de calidad.

Entre nuestras propuestas, está universalizar el contrato de relevo, ya que con un Plan de Empleo Joven sin recursos y unos contratos de Emprendedores y de Formación fracasados (el primero ya afortunadamente eliminado de nuestra legislación), los empresarios se aprovechan de la juventud al emplearlos de manera precaria, aumentando la rotación en el empleo. por lo que el contrato de relevo constituye una importante vía de entrada de las personas jóvenes al mundo laboral en condiciones de dignidad y con derechos.

El contrato de relevo permite rejuvenecer las plantillas con contratos de calidad. Pero el Gobierno solo ha incluido este tipo de contrato para la industria manufacturera, cuando el resto de sectores cumplen todos y cada uno de los requisitos exigidos por la nueva norma.

Todo ello sin olvidar que es necesario un pacto de Estado por la Educación y asegurar en este que, no sólo se da una formación adecuada a las personas jóvenes, sino que se les dan las nociones suficientes sobre el sistema (sistema político, sistema judicial, relaciones laborales, sindicalismo, etc.).

La política migratoria y trabajadores y trabajadoras migrantes



X.01

Política migratoria y trabajadores y trabajadoras migrantes

Ana María Corral Juan

Responsable del Departamento de Migraciones. Vicesecretaría General de UGT

En el mes de diciembre de 2018, la Asamblea General de las Naciones Unidas aprobó el “Pacto Mundial para una migración segura, ordenada y regular” y el “Pacto Mundial sobre refugiados”, ambos no vinculantes. Sus contenidos, por qué dos pactos en lugar de uno y que países se han desmarcado de ellos, nos sirven para enmarcar el año 2018 desde el punto de vista de la política migratoria.

Era previsible el no de los Estados Unidos o Australia, pero lo más preocupante, en nuestro entorno más cercano, ha sido el número de Estados miembros de la Unión Europea que se han desvinculado del Pacto de Migraciones. Austria, Hungría, Polonia, Bulgaria, Estonia, República Checa, Croacia e Italia, han utilizado entre otros argumentos que el pacto (no vinculante) supone un ataque a la soberanía e identidad nacional, la necesidad de defender los intereses de sus países y sus ciudadanos o que va a implicar una oleada de inmigración irregular... argumentos, falaces todos ellos, que retratan una Unión Europea que, desde la mal llamada, (y peor gestionada) crisis de refugiados, no logra consensuar una política migratoria y de asilo común. Y menos aún, hacerlo con unas bases propias de la Europa social que queremos, respetuosa con los derechos humanos y la igualdad de trato y oportunidades.

En el año 2015, aunque tarde teniendo en cuenta cuando había empezado el conflicto en Siria, la Comisión Europea hizo una propuesta de corresponsabilidad basada en la reubicación y reasentamiento de solicitantes de protección internacional. Por lo que respecta a la reubicación, la limitación a ciertas nacionalidades hacía previsible que no se llegara a alcanzar el objetivo de 160.000 personas reubicadas desde Italia y Grecia. En 2018, un total de 34.690 posibles solicitantes de protección internacional habían sido reubicados en otros Estados miembros y 43.700 reasentados en la Unión desde terceros países. Esta decisión, además de otros incumplimientos de la normativa de asilo, dieron lugar a demandas cruzadas entre la Comisión y Estados miembros que se nega-

ron a reubicar o reasentar: Hungría, Polonia y la República Checa. Y en España el Tribunal Supremo en el mes de Julio, concluyó que nuestro país no había cumplido con la obligación, derivada de la Decisión de la Comisión Europea, de ofertar 19.499 plazas para personas reubicadas; solo había ofertado 2.500 y reubicado a 1.359 personas.

Durante el año 2018, el paquete de reformas incluido en la Agenda de Migración, sigue estancado por la negativa de algunos Estados miembros a compartir responsabilidades o a reconocer el asilo como un derecho. Pero al mismo tiempo, tanto la propia Agenda como otras decisiones están influidas por la retórica de Gobiernos o partidos políticos abiertamente racistas y xenófobos o por la concepción utilitarista de las migraciones. Una retórica que se extiende y que, de forma poco sutil, está determinando el devenir de las políticas europeas y nacionales, y los ejemplos más claros los tenemos en el Brexit, o las decisiones extremas de los Gobiernos de Italia, Hungría, Polonia, y no solo en el ámbito de las migraciones. Es un enfoque defensivo, económico o identitario, frente a las migraciones, mezclado con dosis de utilitarismo, según el gobierno que sea. Pero generalmente solo se mantiene esta actitud frente a los flujos de migrantes regulares o irregulares, solicitantes de protección internacional o ciudadanos comunitarios de otros estados miembros que carecen de recursos económicos o no tienen más que los que se derivan de su trabajo. Y se traslada a la opinión pública la consideración de que la política migratoria solo es control de fronteras y flujos migratorios, confundiendo además inmigración y asilo, y no la integración y la igualdad entre ciudadanos autóctonos y extranjeros.

La primacía de los derechos de las empresas sobre los derechos de los trabajadores, quedó en evidencia una vez más con la modificación de la Directiva 96/71 de desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Ligeras mejoras con respecto a la Directiva original, pero si-

guen primando los intereses empresariales: la aplicación del convenio colectivo del lugar de empleo no es completa, un desplazamiento de hasta 18 meses es dudosamente temporal, los Gobiernos no tienen capacidad para exigir que determinadas disposiciones sean de aplicación a todos los trabajadores, sean o no desplazados ni aplicar los límites nacionales a la subcontratación.

En este mismo ámbito de la libre circulación de trabajadores y la movilidad, en el año 2018 han seguido el trámite otras dos propuestas. Por una parte, la Autoridad Laboral Europea, que, pese a su denominación, tiene poco de autoridad real o de inspección de trabajo y seguridad social a nivel europeo. Finalizada su tramitación, ha mejorado la propuesta inicial, y ciertamente puede ser considerado un avance, pero, no es una agencia tripartita (como otras a nivel de la Unión vinculadas al mercado de trabajo), las Organizaciones Sindicales no van a poder plantear denuncias directas, no va a tener capacidad real de imponer a los Estados miembros inspecciones en su territorio a raíz de denuncias o a iniciativa propia y no hay mecanismo sancionador. La otra propuesta, la modificación de los reglamentos de coordinación de la Seguridad Social, aun en curso, es otra muestra de la ruptura del principio de igualdad entre ciudadanos comunitarios, de la brecha entre Estados miembros receptores y emisores, y del rechazo a la migración con menos recursos. Algunos Estados miembros abogaban por que ciertas prestaciones pagadas en sus países a ciudadanos comunitarios emigrantes, tuvieran la cuantía del país de origen (cuando esta fuera inferior) y por lo tanto no fuera la misma que se paga a sus ciudadanos. Esta propuesta no ha salido adelante, pero la modificación aun continua en tramitación.

En un año en el que, según la Organización Internacional de las Migraciones (OIM), 2.299 personas desaparecieron en el Mediterráneo, España ha seguido en parte, el mismo tránsito que la Unión. En ocasiones por obligación, marcada por Directivas y Reglamentos, en otras por las urgencias de un Gobierno constituido para durar meses. En materia de migraciones, no vale improvisar, pensar en el corto plazo, ni prescindir, en materias sociales y laborales, de los Interlocutores Sociales y de la coherencia con las políticas de empleo e igualdad de trato y oportunidades. Empezamos el año con la continuidad en la política del Partido Popular. En términos de gestión de flujos migratorios, el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura siguió en los términos que considerábamos adecuados a la situación del empleo, pero en el caso de la gestión colectiva de contrataciones en origen, se incrementó el número de trabajadoras marroquíes en las campañas agrícolas, hasta entonces limitado a aquellas que habían trabajado en campañas ante-

riores. Y la continuidad se extendió a las políticas de integración e igualdad de trato y oportunidades, es decir, ninguna. Durante todo el Gobierno del Partido Popular ni una sola mención a trabajadores y trabajadoras extranjeros en los planes anuales de política de empleo, ni un euro que no procediera de fondos europeos y fuera estrictamente necesario, y el foco de los discursos públicos centrado en la inmigración irregular, tomando la parte por el todo.

Con la llegada del PSOE al Gobierno, un primer gesto, permitir el desembarco del *Aquarius*, que parecía anunciar un cambio que podría tener incidencia en la Unión. Pero fue un gesto sin política, al que han seguido otras decisiones que han afectado tanto a los migrantes como empleados y empleados públicos, entre otros Salvamento Marítimo. Otro gesto, la recuperación de la asistencia sanitaria universal, que, conteniendo sin lugar a dudas aspectos positivos, adolece de reglamento de desarrollo que clarifique situaciones que afectan a residentes extranjeros y que, en el caso de los que están en situación administrativa irregular deja en manos de las Comunidades Autónomas la emisión de los certificados que les permitan el acceso a la asistencia sanitaria, establece un copago del 40% para este colectivo y señala que se establecerán periodos mínimos de residencia para acceder al sistema de trasplantes.

En agosto se publica, sin haber sido sometido a consulta previa a los Interlocutores Sociales, el Real Decreto Ley 11/2018 que modifica los apartados de movilidad internacional de la Ley de apoyo a los emprendedores y para su internacionalización, y el propio Reglamento de la Ley de extranjería, para trasponer directivas europeas. Siguiendo el camino marcado por las Directivas, y la Unión, en los últimos años se ha consolidado una doble vía para los flujos migratorios: una privilegiada y rápida para inversores, emprendedores, puestos de alta cualificación y para las grandes empresas que contratan en el exterior; y otra lenta y con menos derechos para los migrantes que vienen a ocupar puestos de baja o media cualificación.

Desde ese momento hasta el final del año, el Gobierno ha estado tomando, de forma unilateral o solo abordándolas en los órganos de participación institucional, decisiones que deberían haber sido objeto del Diálogo Social porque suponen un cambio en la política migratoria laboral que fue pactada entre 2004 y 2011 entre Interlocutores Sociales y Gobierno. En un contexto en el que el mercado de trabajo, las condiciones de empleo y de protección social no son las mismas que antes de la crisis, una decisión como la de abrir la gestión colectiva de contrataciones en origen o adoptar una solución excepcional para el sector pesquero, no puede atender exclusivamente a las peticiones patronales amparadas en una pretendida

urgencia. En un país que perdió más de medio millón de población activa durante la crisis, la mayor parte debida a la emigración de personas de nacionalidad extranjera, no puede plantearse un plan de retorno limitado a las personas de nacionalidad española y vinculado a medidas de empleo, sin contar con la participación de los Interlocutores sociales.

El 2018 ha sido un año de más sombras que luces para la política migratoria, marcado, tal como decíamos por confundir la parte con el todo. Política migratoria no es el control de fronteras, o abordar la inmigración como un “fenómeno”. Política es, sobre todo, hablar de ciudadanos y ciudadanas de nacionalidad extranjera, de trabajadores y trabajadoras, de derechos y de igualdad de trato y oportunidades.

Sinergias con movimientos sociales



XI.01

Sinergias con movimientos sociales

M^a Luz Navarro Espejo

Técnica. Secretaría Confederal de UGT

En plena crisis y tras la gran manifestación del 19 de julio de 2012, en la que millones de personas llenaron las calles de España para rechazar los recortes, se constituyó la Cumbre Social Estatal que, con su Declaración del 25 de julio, exigía otras políticas para salir de la crisis, así como medidas para la reactivación de la economía, del empleo y de la cohesión social. Con el llamamiento de los tres principales sindicatos (CCOO, UGT y USO) a las organizaciones de la sociedad civil ante la gestión de la crisis económica y los recortes en políticas sociales que se estaban haciendo, más de 150 organizaciones de muy diversos ámbitos respondieron al llamamiento.

En la actualidad la Cumbre sigue trabajando para reclamar la recuperación y ampliación del estado de Bienestar y los derechos que conlleva, erosionados como consecuencia de las políticas impuestas con la excusa de la crisis.

En un contexto social en el que han surgido otras formas de organización, las Cumbres Sociales territoriales se han ido diluyendo con el paso del tiempo, y han aparecido otras Plataformas, Movimientos y Organizaciones que se han ido fusionando, transformando o incluso desapareciendo, es necesario seguir trabajando para intensificar la movilización social justa y democrática.

Nuestro sindicato apuesta por crear alianzas, impulsando una mayor coordinación a través de la Cumbre Social Estatal para unir fuerzas y seguir trabajando para recuperar el Estado de Bienestar y los derechos perdidos por el camino. Tras siete años de andadura, la Cumbre sigue siendo el instrumento adecuado como nexo de fuerzas para reclamar los derechos de la ciudadanía.

Por ello, durante 2018 se ha reactivado la Cumbre Social Estatal. Ha sido un año intenso en el que hemos participado en movilizaciones, hemos denunciado, reivindicado y apoyado diversas propuestas, todo ello procurando reforzar las de mayor interés para nuestro sindicato. Algunas de estas propuestas

son: el sistema público de pensiones; el Día Internacional de la mujer trabajadora; la marcha contra la pobreza energética; la reclamación de condiciones de vida dignas para las personas mayores, el empleo de calidad, la justicia, la igualdad y la eliminación de la violencia contra las mujeres, etc.

La Cumbre Social Estatal también ha trabajado durante esta anualidad en dos documentos, fruto del debate y del difícil consenso de todas las organizaciones que la integran. Con el primer documento se ha realizado un análisis de los diez últimos años de recortes. Y con el segundo documento, se elaboró un decálogo de propuestas.

Ambos documentos se presentaron en el Plenario de la Cumbre el 7 noviembre 2018 en el Congreso de los Diputados, y se enviaron a los partidos políticos, para que se tuvieran en cuenta a la hora de elaborar los programas electorales.

El trabajo en este proyecto finalizó el pasado 4 de abril, en el que se presentó en Plenario de la Cumbre la Campaña de difusión en redes para informar a los partidos políticos y a la ciudadanía.

Estos documentos podemos calificarlos de útiles y oportunos de cara a los diversos procesos electorales, pero también son muy completos porque han abordado muchos ámbitos: empleo, pobreza y exclusión social, servicios sociales, pensiones, igualdad de género, juventud, sanidad, educación, vivienda, medioambiente y cambio climático, cooperación al desarrollo, política fiscal, justicia, intolerancia y delitos de odio, migración y refugio, etc.

De cara al futuro, la Cumbre Social Estatal debe empoderarse y seguir luchando para recuperar un auténtico Estado de Bienestar, buscando sinergias entre las organizaciones que la componen.



