



MEMORIA SOCIAL 2019

Memoria Social

2019



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

ISSN: 2695-2742

Depósito legal: M-19850-2020

Fecha de edición: Madrid, agosto de 2020

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, ALBERTO DEL POZO SEN, MANUEL RIERA DÍAZ, JOSÉ VARELA FERRÍO, ANA VIÑAS APAOLAZA, MARÍA HIGINIA RUÍZ CABEZÓN, ICIAR SIMANCAS MÉNDEZ, ANA VIÑAS APAOLAZA, SILVIA MARTÍNEZ ORTÍZ, SEBASTIÁN PACHECO CORTÉS, LUIS PÉREZ CAPITÁN, VIRGINIA FERNÁNDEZ AGUILAR, SABINA CHAMORRO CLAVER, ANDRÉS HERRERO MARTÍN, ELENA GUTIÉRREZ QUINTANA, MARTÍN HERMOSO FERNÁNDEZ, MANUELA LABORDA IBÁÑEZ, PEPA ÁVALOS MEDINA, JULIO RODRÍGUEZ LÓPEZ, GEMMA RAMÓN VALLECILLO, DOLORES SÁNCHEZ GARCÍA, MARÍA CARMEN GARCÍA CRUZ, MARÍA AMOR VÁZQUEZ MARTÍNEZ, MARÍA TERESA GARCÍA GUTIÉRREZ y ANA MARÍA CORRAL JUAN

Índice

PRESENTACIÓN.....	7
I. CONTEXTO	
I.01. La economía internacional en 2019	11
I.02. Cambios en la Gobernanza e instituciones europeas. ¿Una Comisión más social?	15
I.03. La evolución de la economía española en 2019: el año antes del año C	19
I.04. La transición ecológica y la ambición climática: una necesidad acuciante que abordar mediante la transición justa	23
I.05. Cambios tecnológicos y digitalización: oportunidades y riesgos	27
II. MERCADO LABORAL	
II.01. La precariedad del empleo: temporalidad y parcialidad involuntarias	31
II.02. Los escasos resultados del Diálogo Social: el registro obligatorio de la jornada ordinaria	35
II.03. Novedades en materia de flexibilidad de jornada: su adaptación para facilitar la conciliación	39
II.04. Evolución salarial: lenta e insuficiente recuperación	43
II.05. Desempleo y otros retos de las políticas activas de empleo	47
II.06. Prevención de riesgos laborales, sin cambios ni avances	51
II.07. Avances en nuestro modelo de formación sindical: Andragogía	55
II.08. Reestructuraciones de empleo: la necesidad de un cambio regulatorio	59
II.09. La continuada problemática de las prácticas no laborales: un caso de explotación	63
II.10. El trabajo en las plataformas digitales: una solución de conflicto	67
II.11. La responsabilidad social, una tendencia con sombras en 2019	69
III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA	
III.01. Estado de la Negociación Colectiva en el año 2019	75
III.02. Obstáculos para una negociación colectiva equilibrada	79
IV. PROTECCIÓN SOCIAL	
IV.01. La dificultosa equiparación del trabajo a tiempo parcial en el ámbito de las pensiones	85
IV.02. La sanidad pública en España, un activo básico que hay que fortalecer	89
IV.03. La vivienda: un problema sin resolver	93
IV.04. Claves para la inclusión social y la superación de los riesgos de pobreza	97
V. IGUALDAD	
V.01. La igualdad entre mujeres y hombres en 2019: avances y retrocesos	103
V.02. Hacia espacios sociales y laborales respetuosos con la diversidad sexual, familiar y de género	107
V.03. Un país sin migraciones	111

Presentación

El año anterior iniciamos un camino de análisis del pasado reciente a través de la publicación de una "MEMORIA SOCIAL" en la cual reflexionábamos sobre aquellos aspectos en el ámbito socio económico laboral de mayor interés. Continuamos esa senda con esta Memoria Social del 2019.

El año 2019 parece realmente lejano después de lo acaecido en el año de la pandemia. Sin embargo, reflexionar acerca del mismo no es intrascendente. Si leemos con cierto detenimiento los diferentes artículos que se incluyen en esta Memoria 2019, advertiremos que gran parte de ellos, sino todos, abordan cuestiones de actualidad: la transición ecológica, los cambios tecnológicos y digitalización, formación, plataformas digitales, el modelo de despido colectivo, etc. Sin duda, ello nos indica que tanto el año 2019 como el 2020, hasta ahora, han sido años -el primero por razones político electorales principalmente, y el segundo por la pandemia- en los que no se han dado respuesta a cuestiones básicas para la construcción de un Estado y sociedad solidarios, por lo que las materias analizadas persisten en su actualidad.

En todo caso, esta Memoria no se limita a recoger la realidad. Los autores, técnicos de nuestra organización, reflexionan acerca de las dificultades advertidas, los desafíos existentes, las soluciones alcanzadas, y las carencias que continúan sin solventarse. Todo ello desde una perspectiva ideológica sindical que no pretende ser en ningún momento neutra.

Espero que los lectores disfruten con la lectura de los textos como lo he hecho yo y que éstos les descubran aspectos de la realidad sobre los cuales el estudio y propuesta merece la pena.

Pepe Álvarez

Secretario General de UGT

MÓDULO I

Contexto



I.01

La economía internacional en 2019

José Domingo Roselló Gómez-Lobo

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

El año 2019 en el ámbito internacional certificó que la economía se estaba desacelerando palpablemente. La expansión mundial después de la gran crisis, y que en la UE -debido al enfoque político adoptado- fue más corta, había tocado su máximo en el año 2017, remitido unas décimas en 2018, y se remansaba en 2019 con un crecimiento mundial del 2,9%.

El hecho económico global que definió a 2019 fue la materialización de los efectos en el comercio internacional de la tensión proteccionista entre China y Estados Unidos, que se había iniciado en 2018. Aunque a lo largo del pasado año se observó una detención de la escalada arancelaria, los efectos de las acciones decididas hasta ahí tomaron cuerpo. A ello se sumó el perjuicio que para el sistema multilateral de relaciones comerciales supone el colapso de los tribunales de arbitraje de la Organización Mundial de Comercio, propiciado por la negativa estadounidense a renovar aquellas posiciones que iban quedando vacantes, hasta dejarlos de facto sin capacidad de actuación.

La OCDE ha estimado los efectos que esta guerra comercial podría tener a corto y medio plazo, concluyendo que en el periodo de 2019 a 2022, esta circunstancia restaría 1,4 puntos porcentuales al crecimiento que el comercio mundial habría tenido en un escenario sin tensiones comerciales. Esto tendría diferentes efectos por área económica. China sería la más afectada con un punto porcentual menos de crecimiento del PIB en el periodo. EEUU vería reducido su crecimiento en 0,7 puntos porcentuales, mientras que en la euro área el incremento del PIB sería 0,4 puntos menor.

Es cierto, y no puede aislarse de esta circunstancia, que la política exterior de la administración Trump se ha caracterizado por un cambio de foco hacia la dimensión doméstica, que de manera muy especial ha afectado al discurso, y en ocasiones hasta a la fi-

nanciación, estadounidense en todos los organismos multilaterales donde está representada. Esto pone en riesgo un sistema de relaciones internacionales basado en reglas instituciones multilaterales fuertes, como son por ejemplo la ONU, el FMI y la OIT, al mismo tiempo que resta capacidad a otras configuraciones de institucionalidad más suave, como pueden ser el G7 y el G20.

No obstante, el terreno comercial presenta una problemática particular. Dicho sea de manera sucinta, Estados Unidos argumenta que el vigente sistema de relaciones comerciales multilaterales produce situaciones de agravio comparativo respecto de China. Esta conclusión no puede calificarse de falsa. A ello se suman las tensiones políticas derivadas de la dinámica "potencia emergente" contra "potencia establecida". Reversión doméstica, perjuicios comerciales objetivos y factores políticos pueden ser las causas de la guerra comercial chino-norteamericana en las que este artículo no profundiza más.

También hubo otros factores que propiciaron la disminución en el pulso económico de 2019, alguno de las cuales había empezado a detectarse en años anteriores. En particular, los estímulos monetarios que los Bancos Centrales habían puesto en marcha de forma generalizada durante la crisis financiera estaban empezando a tocar techo en su eficacia y recorrido, sin que la política fiscal -salvo en casos concretos- asumiese el relevo.

Todo lo anterior permite concluir que, salvo los factores comerciales y, en cierta medida, la falta de impulso fiscal, hay una parte significativa de la ralentización de 2019 que el consenso económico no acierta a explicar con nitidez. En todo caso, lo preocupante de 2019 no es el crecimiento en sí, sino que cierra un ciclo expansivo tras una crisis, relativamente átono y, fundamentalmente en Europa, de corta duración.

Desglosando por áreas económicas, y comenzando por las economías emergentes, los factores más destacables en la ralentización del año pasado fueron: el descenso en la actividad manufacturera, sobre todo automovilística; la ralentización en el crecimiento de la actividad en China; y el bajo crecimiento que países como Argentina, Brasil, Rusia y la India experimentaron.

En las economías avanzadas el panorama fue ligeramente distinto. Siempre afectados por la guerra comercial, los EEUU vieron además como en 2019 el efecto de la expansión fiscal llevada a cabo en 2018 se iba diluyendo. Merece la pena destacar que los incentivos fiscales, muchos de ellos con especial repercusión en la repatriación de beneficios, proporcionaron un dato inopinadamente bueno en la Inversión Extranjera Directa (IED) norteamericana, en un contexto en el que esta variable mostraba un comportamiento poco vigoroso a nivel mundial. Lejos del uso algo espurio que se hace de la evolución de la IED a la hora de correlacionarla con una supuesta mejora de la competitividad en el país receptor, un número creciente de evidencias señalan a que atiende de manera muy primordial a cuestiones de domicilio fiscal, y en menor medida, a variables que tienen que ver con el desempeño económico de la economía real de un país o, por ejemplo, el comportamiento de sus costes laborales unitarios.

En lo que se refiere al otro gran bloque dentro de las economías avanzadas, constituido por la Unión Europea, el elemento más característico de la última parte de 2019 fue el acuerdo final para el Brexit. Suscrito en octubre, el acuerdo se basa en tres puntos principales: 1) un compromiso por ambas partes para respetar mutuamente a los nacionales de las partes firmantes los derechos de residencia, trabajo, estudio, reunificación familiar o asistencia sanitaria, con prohibición expresa de discriminación por motivos de nacionalidad, especialmente en las condiciones laborales; 2) acuerdo en que la liquidación del saldo entre contribuciones británicas y ejecución de programas comunitarios es de 45.000 millones de euros, a pagar por el Reino Unido; 3) instrumentar la relación futura en torno a un acuerdo de libre comercio que se negociará en el futuro.

Las repercusiones económicas del abandono de la UE por parte del Reino Unido, con todo lo que implica en términos de libre circulación de bienes, personas, capitales, etc., no se prevén favorables para ninguna de las partes. En este sentido, la OCDE estimaba que, de no alcanzarse un acuerdo comercial rápidamente y mantenerse la relación solo con los estándares de la Organización Mundial de Comercio, el crecimiento del Reino Unido en el próximo par de años podría reducirse hasta un 2,2% acumulado respecto al escenario de haber permanecido como hasta

hoy. El efecto para la UE sería de mucho menor calibre, aunque no desdeñable: del 0,5% acumulado en el mismo periodo.

Cabe destacar que no todos los países de la UE experimentarían el mismo efecto: Irlanda sufriría un impacto de casi 1,5 puntos porcentuales de crecimiento, Bélgica y Holanda de casi un 1%, mientras que España sería el quinto país más afectado con un 0,7% menos de crecimiento del PIB acumulado en los dos próximos años.

Circunscribiendo el análisis a la Unión Económica y Monetaria, lo más destacado de 2019 fue el parón que experimentaron algunas de las grandes economías: Francia, Italia y, especialmente, Alemania. En todos los casos hay una relación muy directa con el deterioro de la situación comercial, ya que tanto la zona euro en su conjunto como sus mayores estados miembros presentan una elevada propensión exportadora. El efecto se transmitió a través de una menor actividad industrial especialmente. Si bien en el caso de Italia a ello se sumaron factores que afectaban al consumo privado.

Por otro lado, el país transalpino no ha conseguido despegar con nitidez tras la crisis que afectó a su sistema bancario. Mientras que Malta, Irlanda o España, en situaciones de alta morosidad de sus sistemas financieros, tuvieron que afrontar intervenciones de distinto calado y configuración, el sistema financiero italiano, aún con una palpable incertidumbre sobre la situación real de algunas entidades relevantes, no ha experimentado un proceso similar.

Respecto a Alemania, que rozó el descenso del PIB trimestral en el segundo semestre del año, la situación llevó a su gobierno a anunciar durante el verano un impulso a la inversión en sus siguientes presupuestos. La conveniencia de un mayor impulso fiscal, o algún impulso fiscal por parte de la economía alemana, venía señalándose reiteradamente, tanto por los principales organismos multilaterales internacionales como por el propio BCE, desde hace varios años. Más aún en 2019, donde el tirón del sector exterior se había evaporado. Finalmente, este impulso se produjo, pero de una manera muy tamizada, aproximadamente un 1,1% del PIB, financiado además con impuestos y descenso del gasto en intereses. Así, el presupuesto federal mantuvo el “cero negro” o déficit cero, en alusión a la ausencia de déficit, o números rojos.

La preocupación institucional alemana por no aumentar la deuda ni generar déficit hace incluso que muchos länder tengan la prohibición de endeudarse escrita en sus constituciones. Dentro de la propia Alemania, y también señalado por numerosos ámbitos de reflexión académicos, políticos e intelectuales, se cuestiona si este es un curso de acción conveniente de cara al futuro. Si Alemania, y por ende la euro-

zona, quieren afrontar los desafíos que presentan la digitalización, el cambio climático y el envejecimiento, o adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible como agenda política, difícilmente pueden abordarse con las tasas de inversión presentes, especialmente pública, en registros mínimos desde hace casi una década.

En opinión de UGT, en el año 2019 se ha echado de menos dentro del debate económico la presencia de otras reflexiones que sí que se realizaron en los primeros momentos de salida de la crisis, particularmente aquellas que se referían al incremento de la desigualdad, las dificultades para que el crecimiento se tradujera en mayores crecimientos salariales y la importancia que en ambos factores tenía el cambio en las instituciones del mercado laboral.

También resulta pertinente introducir en el análisis de la poca longitud del ciclo de recuperación europeo los siguientes factores: 1) que en la zona del euro el sostenido paradigma de la competitividad exterior, reforzado por el actual sistema de gobernanza, pre-

siona de manera reiterada los salarios hacia abajo, llevando a una situación en la que la eurozona se vuelve excesivamente dependiente de los mercados exteriores, sin que la demanda interna tenga el músculo necesario para revertirlo; 2) el modelo de bajos salarios, entre otras cosas, no incentiva a que se realice inversión privada; 3) una determinada acepción de lo que constituye “estabilidad fiscal” mantiene en niveles muy insuficientes la inversión pública; 4) todo lo anterior favorece un muy insatisfactorio progreso de la productividad.

UGT, en línea con el discurso de las organizaciones sindicales internacionales y especialmente europeas, señala la conveniencia de que los empleos y salarios en buenas condiciones constituyen la garantía de sociedades más cohesionadas y resistentes. Por otra parte, la inversión, pública y privada faculta a las sociedades para aumentar su capacidad de crecimiento y generar recursos necesarios para enfrentar los desafíos futuros.

I.02

Cambios en la Gobernanza e instituciones europeas ¿Una Comisión más social?

José Domingo Roselló Gómez-Lobo

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

En el año 2019 se celebraron elecciones europeas, después de las cuales, y tras un arduo proceso negociador, se acordó que la nueva Comisión Europea estuviese presidida por la alemana Úrsula von der Leyen -de trayectoria demócrata cristiana ligada a la canciller Angela Merkel-.

La *Comisión von der Leyen*, en la que el español José Borrell ocupa el puesto de Alto Representante para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad, fue alumbrada en un contexto complicado para la Unión Europea. Aunque la economía había mejorado respecto a 2014, la situación política vista desde las instituciones comunitarias no podía ser calificada de buena. La consumación del Brexit británico, la colisión con principios fundamentales del acervo de la UE por parte de algunos gobiernos y la incapacidad de impulsar alguna medida de profundización institucional en el proceso hacia la Unión Económica y Monetaria en el último mandato, entre otros, demandaban actuaciones decididas desde las instancias comunitarias.

La Comisión Von der Leyen optó por presentarse con marcada intencionalidad política. En un gesto para el que no se encuentran precedentes, presentaba en otoño de 2019 un documento titulado “Mi agenda para Europa”¹ que constituía algo asimilable a un programa de legislatura. Entre otras cosas, se manifestaba la intención de adoptar los Objetivos de Desarrollo Sostenible², se anunciaba un Pacto Verde Europeo (European Green Deal) para conseguir ambiciosas metas medioambientales, y se sumarían otras iniciativas de importante peso social. Todo bajo el lema de presentar “una Europa que funciona para la gente”.

En términos prácticos, el desarrollo de esta nueva agenda está condicionado por la falta de capacidad

presupuestaria y limitadas competencias que la Comisión tiene. Esto hace que se haga abundante uso de las herramientas de “legislación blanda” como recomendaciones, dictámenes, códigos de conducta, consultas, etc., para ir avanzando y tratar de dar forma al debate en torno a los objetivos ambicionados. Así, en este sentido una de las actuaciones que relativamente más desapercibidas ha pasado, pero cuya trascendencia “para la gente”, por el tema al que se refiere, puede ser muy grande, es la consulta pública sobre la “Revisión de gobernanza económica” lanzada por la Dirección General de Economía y Finanzas, a cargo del comisario italiano Paolo Gentiloni.

De cara a los lectores no familiarizados con la jerga económica comunitaria -es decir, la mayor parte de los seres humanos-, la “gobernanza económica” es la serie de procedimientos y normas de distinto nivel que se aplican entre los estados miembros de la UE, más especialmente entre los que pertenecen a la moneda única, con el objetivo de que se mantengan los principios del Pacto de Estabilidad y Crecimiento³ (PEC). Definiéndolo en términos coloquiales, son aquellas normas que permiten y establecen cómo “Bruselas” se pronuncia sobre nuestras cifras presupuestarias o económicas, y cuándo “nos regaña”, “nos acepta” o “nos corrige”.

El elemento más relevante del PEC son sus reglas: los estados deben evitar déficits gubernamentales superiores al 3% del PIB y mantener los niveles de deuda pública por debajo del 60% del PIB. Además, se establecen otros principios como el de “no rescate”, según el cual los gobiernos no pueden pagar la deuda de otro estado y prohíbe endosar deuda pública del banco central -“monetizar el déficit”-. Esta concepción del PEC responde al paradigma económico imperante en ese momento⁴ y, probablemente,

1.- https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/political-guidelines-next-commission_es.pdf

2.- Lista de 17 objetivos económicos, sociales medioambientales, institucionales, etc., adoptados voluntariamente por los países miembros de la ONU, y que deben alcanzarse en 2030. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/objetivos-de-desarrollo-sostenible/>

3.- Tratado de Maastrich 1992.

4.- Resumidamente, el paradigma económico resultante tras los años 70-80 del pasado siglo se basaba en el control de la inflación



también a la necesidad de dar garantías adicionales respecto de la conducta económica de los firmantes a algunos estados recelosos.

Sin embargo, solidificar para siempre en una norma fundacional y de una forma tan específica, una determinada orientación de política económica, muy adaptada a un periodo, podía no ser -como la historia se ha encargado de probar- ni muy realista ni acertado. Desde su puesta en marcha la gobernanza económica ha tenido que ser modificada en varias ocasiones a fin de hacerla practicable. La primera de ellas fue en 2005, cuando empezaron a utilizarse las componentes cíclicas y estructurales de las variables macro, en lugar del rígido del 3% de déficit anual. La segunda oleada de reformas se produjo durante la crisis financiera de 2009. En ese momento, varios países desbordaban de manera sostenida el límite de déficit, y en muchos casos también el de deuda. Mediante el "Six-Pack" (2011) y el "Two-Pack"⁵ (2013) se enriqueció y sofisticó el procedimiento de supervisión, coordinación y control de las políticas económicas, dando lugar al "brazo preventivo" y el "brazo correctivo" en el marco de un procedimiento amplio denominado "Semestre Europeo". El Semestre supone un intento de control más estrecho en las variables fiscales. A la vez que da lugar a que se tomen en cuenta -si bien con muy distinto grado de influencia- otras variables económicas.

Aunque el análisis se puede extender a periodos previos, es sobre todo lo ocurrido desde 2009 lo que constata que el actual sistema de gobernanza induce una serie de sesgos en la política económica, siendo los más destacables: el sesgo procíclico de la política fiscal, que fuerza a recortar el déficit durante las crisis; el incentivo negativo a la inversión pública -por su computo en el Déficit-; y por la misma razón, el sesgo privatizador o de deterioro de los servicios públicos. También presenta una familia de sesgos derivada del diferente trato que recibe un país dependiendo de si está en déficit comercial o superávit, haciendo ajustar a los primeros, pero no a los segundos. De inicio, eso induce un sesgo deflacionario en la Unión, pero también favorece una presión a la baja en los salarios que favorece la desigualdad y dificulta la convergencia. La suma de los factores anteriores ha hecho que los países europeos que más afectados fueron por la crisis de 2009 hayan sido también los que más coste social agravado han sufrido por este, al sufrir sucesivamente la actuación de los sesgos mencionados.

desde los tipos de interés, la vocación desreguladora de cualquier instancia económica, para que el mercado ajuste libremente, minimizar la presencia del sector público en las economías y entender la globalización como un proceso únicamente positivo, sin costes, donde las economías deben orientarse a la competitividad exportadora.

A pesar de que desde el año 2018 se incluyen en el Semestre los indicadores del Cuadro de Mando Social ligado al Pilar Europeo de Derechos Sociales, el hecho de que sus resultados -no importa la cantidad y el volumen de desequilibrios que un país presente en este apartado- estén desconectados de la política fiscal, hace que el presente sistema de Gobernanza económica sea una herramienta prácticamente inútil en términos de reequilibrio social.

Habiendo admitido explícitamente alguno -no todos- de los problemas manifestados, la Comisión, mediante la mencionada consulta, propone recibir sugerencias acerca de una posible modificación de estos procedimientos. UGT está tomando parte de manera muy activa en la elaboración de la respuesta que las organizaciones sindicales europeas presentarán coordinadamente presentarán a través de la Confederación Europea de Sindicatos.

La respuesta, que se presentará el 27 de junio de 2020 a la Comisión, se encuentra en el momento de escribir este artículo, en construcción. Suma bastantes elementos del diagnóstico común progresista al respecto de los aspectos institucionales a mejorar en las instituciones europeas tras la crisis de 2009. Así, por ejemplo, propone primeramente que la coordinación económica no debe centrarse en la dimensión de estado miembro, sino que debe adoptarse una perspectiva en la que haya objetivos a escala de la Unión. Entrando en el detalle, se propone que la inversión pública tenga un tratamiento distinto al actual, quedando completamente excluida del cómputo del déficit. También delinea un mecanismo, basado en reglas, por el cual los países que tengan superávit de balanza pagos deban poner en marcha medidas que activen sus salarios o su inflación. Adicionalmente, sugiere una variación en la regla fiscal que fuerza en la actualidad a tomar medidas de restricción fiscal en momentos demasiado tempranos de la fase cíclica, por una que la aproxima más a los momentos de maduración.

En cuanto a transformar la gobernanza en una herramienta para la convergencia social, se propone introducir algún indicador de pobreza en el marco del procedimiento de desequilibrios macroeconómicos. En segunda instancia, el estado de los indicadores sociales no debe medirse respecto a la media europea, sino respecto a la distancia y aproximación a unos umbrales determinados, como pasa en algunos de los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Tercero, se propone que determinados niveles en los desequilibrios sociales habiliten un cómputo diferente en el cálculo del déficit. Complementariamente, se sugiere un mecanismo por el cual se garantice que los agentes sociales tengan una implicación de calidad homogénea en el proceso del Semestre, sin importar del estado del que se trate. Asimismo, se incorporan

otras sugerencias, ya que el marco de la consulta lo pide explícitamente, sobre el futuro marco institucional de Europa, en las que se hace hincapié, especialmente, en una capacidad de recaudación y redistribución fiscal comunitaria.

Está por perfilar cual podría ser el recorrido final de la información que se recoja en la consulta públi-

ca, dada las dificultades que presenta llegar a acuerdos sustanciales en el marco del Consejo. Lo que constituye en sí mismo dos noticias buenas es que la Comisión esté dispuesta a reconocer errores en el pasado, y que repare en que las políticas económicas que implementa pueden tener repercusiones sociales graves.

I.03

La evolución de la economía española en 2019: el año antes del año C

Alberto del Pozo Sen

Economista. Coordinador del Área Económica del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Tan cerca, tan lejos

Hace mucho mucho tiempo, en una galaxia muy lejana... una economía llevaba seis años creciendo continuamente, el último de ellos un 2%, muy por encima de los países de su entorno y socios, y creaba empleo a un ritmo incluso superior, el 2,3%. La tasa de paro se había reducido 12 puntos en esos años. Aunque moderadamente, sus cuentas públicas mejoraban, y las perspectivas mostraban, pese a ciertos riesgos y conocidas debilidades, una más que probable continuidad de esa ya larga fase de expansión. Los debates se centraban en cómo reforzar ese crecimiento de la actividad, en mejorar la calidad del empleo creado y en impulsar los vectores que harían de desarrollo más sólido, sostenible y justo.

Lo cierto es que esta economía no se sitúa en universos distantes, ni hablamos de tiempos antiguos, sino que es la española hace tan solo unos meses, en 2019. Pero el impacto de la pandemia Covid-19 a partir del mes de marzo de 2020 ha trastocado de manera tan drástica el normal desenvolvimiento económico que ciertamente podría parecer que el análisis de lo sucedido el pasado año se corresponde con una realidad tan ajena como si se tratara la de un remoto planeta del universo Star Wars.

Sin embargo, y aunque efectivamente el cambio generado ha sido enorme, cayendo la actividad productiva en tan solo unas semanas en lo que parece será una aguda recesión de efectos aún imprevisibles¹, es preciso conocer dónde estábamos antes de

este fenómeno, no solo porque constituye el punto de partida sobre el que impactó la crisis sanitaria del coronavirus, sino también porque los problemas estructurales que ya tenía la economía española no solo no han desaparecido, sino que muy probablemente se pueden haber exacerbado en la nueva situación, y en todo caso deberán ser tenidos muy en cuenta en las políticas aplicadas en la fase de reconstrucción subsiguiente.

Crecimiento resistente, pero en declive

Como se apuntaba en las primeras líneas, 2019 cerró con un incremento medio del PIB del 2%, alcanzado con una senda claramente descendente, deslizándose desde el 2,2% del primer trimestre al 1,8% del último, la tasa más moderada desde mediados de 2014, el año del inicio de la recuperación desde la Gran Recesión de 2008-2013. Pese a ello, el aumento del año fue ocho décimas superior a la media de la zona euro (1,2%), manteniendo ese diferencial positivo de crecimiento que se había manifestado desde que se retomaron tasas positivas, del mismo modo que cayó más en la fase de crisis. De nuevo, una constatación del comportamiento algo histórico de nuestra economía, que amplifica las depresiones y los auges, y como veremos más adelante, lo traslada de manera exagerada al mercado laboral.

La desaceleración no fue exclusiva de 2019, sino que se manifestaba desde 2015, evidenciando la necesidad de un cambio de políticas que reanimaran la producción. Habida cuenta de que el Banco Central Europeo estaba utilizando prácticamente toda su capacidad de inyectar dinero por vías ortodoxas (con tipos de interés para créditos de las entidades financieras nulos y negativos para los depósitos, y comprando deuda y bonos como nunca), la mirada estaba

1.- Se cierra este artículo el día 4 de mayo, cuatro días después de que el INE publicara los datos del Avance de la Contabilidad Nacional del primer trimestre del año, que estima un desplome trimestral del PIB del 5,2%. El Gobierno en su Actualización del Programa de Estabilidad (abril 2020) prevé una caída total en 2020 del 9,2%. Por su parte, el FMI estima la deja en el 8%.

puesta en la política fiscal, vía gasto público e inversiones, ahora que parecía que se habían arrinconado los ajustes y recortes para reducir déficit y deuda por encima de cualquier consideración. Unos parámetros que, por cierto, en 2019 apenas mejoraron: la deuda se redujo 2,1 puntos, hasta el 95,5% del PIB, pero el déficit repuntó tres décimas hasta el 2,8%².

Lo que entonces era una cuestión necesaria, con tasas de crecimiento superiores al 1,5%, se transformó en marzo de 2020 en vital e indiscutida tras el hundimiento provocado por la paralización de buena parte de la vida económica derivada del Covid-19; y además, en una dimensión nunca antes vista, si las economías europeas no quieren colapsar.

Desde la perspectiva de la oferta, el sector que más creció en 2019 en términos medios fue la construcción (3,5%); pero se fue apagando conforme avanzaba el año y se hacían más patente el agotamiento de la inversión y el empeoramiento de perspectivas (pasó de un 6,3% en el primer trimestre a solo un 0,9% en el último). Más estable y sólido fue el comportamiento de los servicios, que mantuvieron tasas claramente superiores al 2% (2,6% de media), destacando las actividades financieras (7,5%). Muy preocupante fue la atonía general de la industria, que aunque mejoró durante el ejercicio y salió de la situación recesiva en que entró en 2018, tan solo terminó creciendo un 1,2% (y un 0,6% de media anual). Por su parte, para el sector primario fue un mal año, casi siempre en negativo, cayendo en conjunto un 2,7%.

Por el lado de la demanda, la ralentización de la economía en 2019 se debió esencialmente al agotamiento de la inversión, que pasó de crecer un 4,6% en el primer trimestre a hacerlo tan solo un 0,6% en el último. De este modo, el aumento medio en el año de este componente esencial para la consolidación y renovación de la capacidad productiva del país fue del 2%, mientras que en 2018 fue del 6,1%. Este freno de la inversión se reflejó en la mayoría de sus componentes, y en el caso de la vivienda y otras actividades de construcción llevó incluso a terminar el año en tasas negativas (-2,2%). En conjunto, este resultado de la formación bruta de capital constataba la falta de confianza en el futuro y la ralentización de buena parte del comercio exterior como consecuencia de la guerra comercial entre EEUU y China, reduciendo los pedidos y las expectativas de venta de las empresas. Algo que recogió también el saldo externo, aunque las exportaciones crecieron más que las importaciones (2,6% y 1,2% de media, respectivamente). La demanda interna aportó tres cuartas partes del crecimiento total (1,5 puntos), mientras que la externa sumó la otra cuarta parte (0,5 puntos).

2.- Actualización del Programa de Estabilidad 2020. Gobierno de España.

Por su parte, el consumo final aumentó a una moderada tasa del 1,4%; y dentro del mismo, el derivado de las Administraciones Públicas lo hizo un 2,3%, consecuencia de una cierta relajación de la austeridad que constreñía su actuación desde 2010, y el de los hogares solo un 1,1%. Este último dato resulta sin duda muy pobre, teniendo en cuenta que los salarios repuntaron algo (aumento salarial medio de convenio del 2,3% y del salario mínimo interprofesional de un excepcional 22,3%; y una remuneración por asalariado de Contabilidad Nacional del 2%) y la inflación estuvo muy controlada (IPC medio del año del 0,7%), con lo que las personas asalariadas ganaron poder de compra, y especialmente aquellas con menores retribuciones, que también son quienes poseen una mayor propensión marginal a consumir.

La precariedad del empleo, determinante económico y social

La causa esencial del escaso crecimiento de la demanda de los hogares hay que buscarla en la elevada precariedad del empleo. De un lado, el escaso número de horas trabajadas (bien por la rotación entre períodos de empleo y paro, bien por el auge del tiempo parcial³) se traduce en unos ingresos totales muy reducidos para los asalariados y asalariadas, y de otro lado, la fuerte inseguridad que ofrecen esos empleos altamente volátiles (cuya rescisión es muy fácil y barata) inhibe el consumo en favor de un ahorro forzoso.

Precisamente la elevada precariedad laboral tiene que ver con el hecho de que la creación de empleo se mantuviera en 2019 en tasas elevadas, puestas en relación con el incremento de la actividad registrada. Aunque también de manera descendente a lo largo del año, el empleo creció un 2,2% de media⁴ (medido en puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo), es decir, dos décimas más que el PIB, determinando una productividad por persona ocupada negativa (-0,2%), una anomalía económica que también se registraba en 2018, y que es consecuencia directa de la escasa calidad del empleo generado.

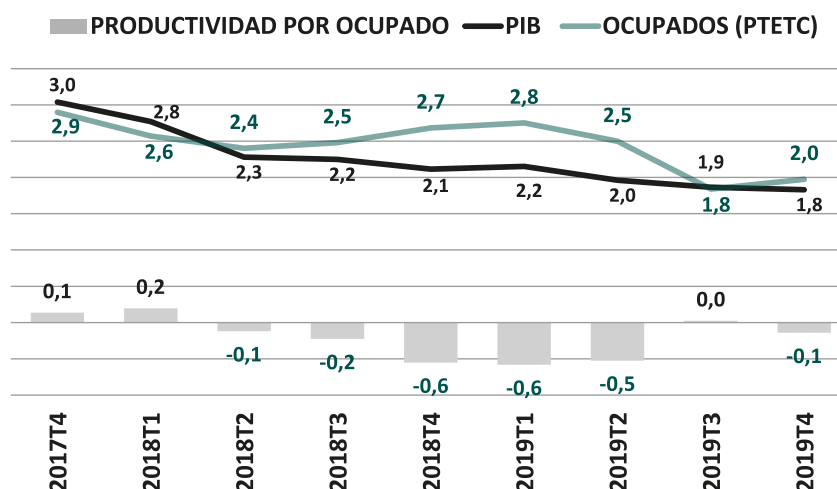
Y esta es una característica estructural de nuestra economía: la creación de mucho empleo en términos relativos, pero de muy baja calidad (o, mejor dicho, precisamente por eso), lo que tiene dos consecuencias. La primera, que la productividad aumenta muy poco (o, en el extremo, se reduce), lo que minora las posibilidades de desarrollo colectivo y de repar-

3.- Para mayor detalle sobre esta cuestión, ver el análisis del artículo II.1. de esta Memoria Social.

4.- El incremento medio de personas ocupadas total estimado por la Encuesta de Población Activa fue del 2,3%.

Evolución del PIB, el empleo y la productividad

Tasas de variación anual



Datos ajustados de estacionalidad y calendario.

Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación UGT a partir de Contabilidad Nacional Trimestral (INE).

to equilibrado de los beneficios del crecimiento. La segunda, que igual que se crea mucho empleo en las fases expansivas (reduciendo el paro), se destruye con igual intensidad cuando llegan las dificultades económicas, como se ha demostrado históricamente. Esta característica⁵ (que tiene que ver en parte con el tipo de ocupación, pero sobre todo con la regulación laboral y el grado de protección legal del empleo) resulta determinante para nuestro país, puesto que provoca pérdidas de eficiencia productiva, niveles de sufrimiento social y presiones presupuestarias (vías prestaciones por desempleo) enormes en las crisis. Algo que en 2019 parecía descartarse en el corto pla-

zo, y que tan solo un trimestre más tarde se produjo de manera abrupta.

Con este escenario de partida, España deberá afrontar el impacto de la mayor crisis desde la Segunda Guerra Mundial. Además de los costes directos ocasionados por la pandemia, la reconstrucción económica y social deberá contemplar también la reparación de las disfunciones estructurales que ya arrastraba nuestro sistema productivo, que seguían manifestándose en 2019, y que han venido lastrando la capacidad de desarrollo del país y, sobre todo, la mejora de la calidad de vida de una mayoría de la población.

5.- Lo que se conoce como una elevada elasticidad del empleo ante variaciones de la actividad.

I.04

La transición ecológica y la ambición climática: una necesidad acuciante que abordar mediante la transición justa

Manuel Riera Díaz

Técnico de Medio Ambiente de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente Confederal de UGT

Sin lugar a duda, el 2019 ha sido un año donde el medio ambiente y la emergencia climática han generado una expectación y un impacto mediático sin precedentes. Tanto es así, que por fin se trató, aunque siempre en un segundo plano, en las campañas y debates electorales que presenciamos en nuestro país.

Esto es algo que debe valorarse de forma positiva, aunque siga sin tratarse con la importancia y la urgencia que se requiere. Parece que seguimos sin ser conscientes de que estamos ante el mayor reto al que se enfrenta la Humanidad en este siglo. Somos la primera generación que estamos sufriendo las implicaciones y los impactos del cambio climático y, al mismo tiempo, somos la última que puede poner medidas para frenarlo o mitigarlo.

Y es que durante 2019 hemos sufrido por todo el planeta unos impactos devastadores derivados, o condicionados en parte, por el incremento global de la temperatura.

Junio y Julio fueron los meses más cálidos desde que hay registros fiables, que arrancan en 1880. Durante estos dos meses vimos como en nuestro país y en el resto del mundo, se produjeron olas de calor en las que se superaron los récords de temperaturas. Además de todas las consecuencias medioambientales, llegó a afectar de tal manera que en más de un país se vieron obligados, por ejemplo, a interrumpir los servicios de transporte. Y, por supuesto, no hay que pasar por alto el impacto que genera en la salud de las personas y, particularmente, en la salud de los trabajadores y trabajadoras que realizan su actividad al aire libre. Se estima que únicamente en la Unión Europea se pueden producir hasta 90.000 muertes al año debido a olas de calor.

Otra dramática consecuencia que vivimos de manera especialmente intensa en 2019 fueron los in-

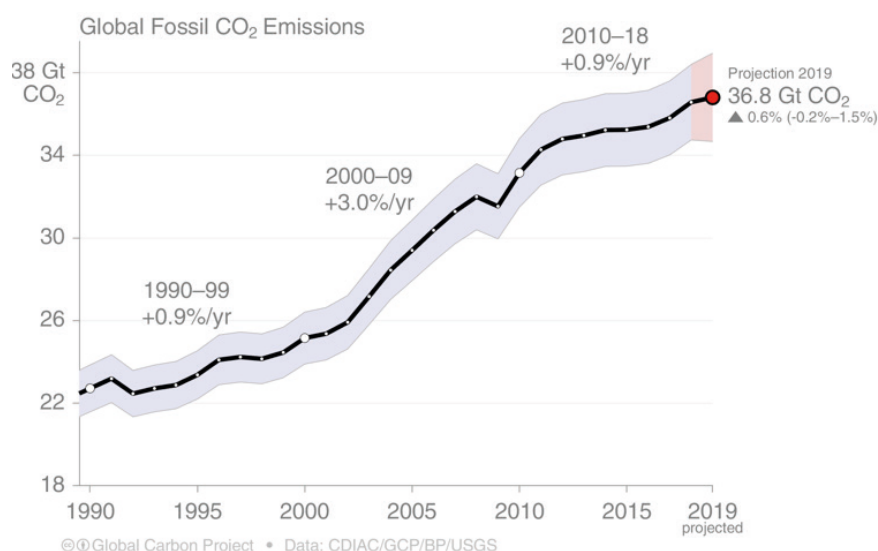
cendios forestales. El riesgo de que ardan nuestros bosques aumenta cada año debido, fundamentalmente, al impacto del cambio climático y a la alta vulnerabilidad de los países de la cuenca mediterránea.

Los veranos son cada vez más largos y cálidos. Además, cada vez llueve menos (o con una distribución espacial y temporal más desfavorable), lo que facilita que el sur de Europa arda con mayor virulencia. Actualmente, nos enfrentamos a incendios que generan situaciones muy por encima de nuestra capacidad de extinción y contención. Tuvimos un claro ejemplo de ello en el terrible incendio que sufrimos en Gran Canaria. Además de un peligro real para nuestros bosques, generan situaciones de emergencia y ponen en peligro a la población civil y al personal que presta los servicios de prevención, detección y extinción de incendios forestales.

Los grandes incendios forestales no son un fenómeno aislado o puntual. El aumento de la temperatura tiene unas implicaciones tremendas, que favorecen situaciones como las vividas en Australia o en la selva Amazónica. Estos incendios son altamente preocupantes ya que estos ecosistemas son prioritarios para fomentar la biodiversidad, la seguridad alimentaria y la mitigación del cambio climático. Desde UGT demandamos que es esencial poner todos los mecanismos y medidas necesarias para protegerlos.

Estos impactos, unidos a otros producidos por el incremento de los fenómenos meteorológicos extremos o debido a los efectos que sufren los mares y océanos (como el aumento del nivel del mar, el deshielo del ártico o el calentamiento y la acidificación de los océanos), vienen directamente vinculados a las emisiones de gases de efecto invernadero.





Como se puede ver en la gráfica, en 2019 las emisiones de gases de efecto invernadero aumentaron un 0,6% respecto al año anterior, marcando un nuevo récord y manteniendo una tendencia de crecimiento que somos incapaces de revertir.

Parece que de nada sirven las recomendaciones de la ciencia que, en el famoso informe del IPCC del 1,5°C, ya nos mostraba de manera clara y evidente que los impactos tanto para los ecosistemas y los seres vivos, como para la economía y la sociedad son mucho mayores si se limita el aumento de la temperatura del planeta a 2°C que si se hace a 1,5°C. Ambos límites que actualmente estamos muy lejos de cumplir. De hecho, si logramos los objetivos establecidos en el Acuerdo de París, la temperatura superaría el incremento de los 3°C.

En 2019, también se presentó un artículo en la revista BioScience de un grupo de más de 11.000 científicos en el que pusieron la voz de alarma, advirtieron de que estamos ante una amenaza catastrófica e indicaron que es necesario tomar una serie de medidas inmediatas para frenar el cambio climático.

Además, se publicó el informe sobre el estado de la biodiversidad del IPBES, que alertó de que llevamos un rumbo que conlleva el deterioro de un gran número de ecosistemas, tanto terrestres como marinos, así como a la extinción de 1 millón de especies que se encuentran gravemente amenazadas por la actividad humana.

Desde UGT, consideramos que la evidencia científica es clara y contundente y que debemos basarnos en sus recomendaciones para luchar de manera urgente frente a la amenaza de la emergencia climática y la pérdida de biodiversidad, pero siempre bajo criterios de transición justa.

En esta misma línea, el Secretario General de la ONU, el portugués António Guterres, convocó en septiembre una Cumbre de Acción Climática de perfil político en Nueva York, donde se pidió más ambición a los gobiernos y se lanzó una nueva iniciativa llamada "Acción Climática para el Empleo", dirigida a garantizar que la creación de empleos decentes y la protección de los medios de vida estén en el centro de los esfuerzos de los países dirigidos a intensificar la acción climática.

La iniciativa, que fue desarrollada por la propia Cumbre la Acción Climática, conjuntamente con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y codirigida por España y Perú, propone una hoja de ruta a fin de garantizar que los empleos y el bienestar de las personas estén al centro de la transición hacia una economía baja en carbono.

Según el propio Secretario General de la ONU, "unos 1.200 millones de empleos, es decir, el 40 por ciento del empleo mundial, dependen directamente de un ambiente saludable y estable. Las empresas no pueden prosperar en un planeta enfermo. Los empleos no pueden mantenerse en un planeta que está muriendo".

Esta nueva iniciativa, que actualmente cuenta con el apoyo de más de 45 países, insta también a los gobiernos a formular planes nacionales para una transición justa, que creen trabajo decente y empleos verdes, y establezcan medidas específicas.

Desde UGT nos parece una iniciativa muy acertada e interesante y valoramos que España haya sido el país que junto a Perú haya asumido el liderazgo. Eso sí, para que sea exitosa es esencial que los países cuenten con la participación activa de los sindicatos.

Uno de los hitos que sin duda marcó el 2019 fue las movilizaciones juveniles (encabezadas por Greta Thunberg y Friday For Future) y sociales reclamando acciones ante la emergencia climática, que se focalizaron en la “Huelga Mundial por el Clima” que tuvo lugar el 27 de septiembre alrededor de miles de ciudades del mundo.

La Unión General de Trabajadores, como miembro de la plataforma Alianza por el Clima, trabajó en la organización de las diferentes acciones que se llevaron a cabo a lo largo de todo el territorio nacional, destacando la masiva manifestación que tuvo lugar en Madrid. Además, se publicó un manifiesto “En defensa del futuro, de un planeta vivo y de un mundo justo”, que contó con el apoyo de más de 300 organizaciones.

Enmarcada también dentro de los distintos actos y movilizaciones que tuvieron lugar la semana del 27 de septiembre, UGT organizó una concentración (junto con otros sindicatos) frente al Ministerio para la Transición Ecológica, donde se entregó una carta a la ministra reclamando una estrategia de transición justa frente a la emergencia climática, para no dejar a nadie atrás y proteger a las trabajadoras y trabajadores, así como a las zonas potencialmente afectadas por los cambios. Con este acto desde UGT quisimos reivindicar que necesitamos un Gobierno que invierta en políticas climáticas, en formación, en un modelo productivo sostenible y respetuoso con el empleo, impulsando los empleos verdes, pero también empleos estables y con unas condiciones laborales dignas. Y todo ello a través del diálogo social.

Pero el mayor evento en el que nos vimos envueltos en 2019 fue la celebración de la COP25 en Madrid. Una cumbre que no pudo celebrarse en Chile debido a las grandes protestas que se estaban dando en el país contra la austeridad y la desigualdad social que sufre el pueblo chileno.

En este sentido, la Unión General de Trabajadores firmó una declaración con la que quiso mostrar su solidaridad con el pueblo de Chile, condenar la violencia represión y las violaciones de derechos humanos ejercidas por parte del gobierno y del ejército chileno y denunciar que “la decisión del gobierno chileno de retirar a Santiago como ciudad anfitriona de la Cumbre Climática es un intento para desviar la atención de la comunidad internacional de lo que está pasando en este país”.

Desde UGT participamos activamente tanto en la COP25, en numerosos eventos oficiales y encuentros sindicales, como en la Cumbre Social por el Clima que se celebró en paralelo en un edificio cedido por

nuestro sindicato. Desde ahí se realizaron un gran número de actividades y encuentros y se orquestó la gran marcha multitudinaria que tuvo lugar el 6 de diciembre por las calles de Madrid, donde el sindicato estuvo presente demandando un cambio profundo en el modelo económico mundial, situando a las personas y sus derechos en el centro, a través de un proceso de transición justa en el que no se deje a nadie atrás.

Para UGT, los resultados de la COP25 fueron decepcionantes, un fracaso rotundo, ya que no se lograron acuerdos en los principales objetivos marcados, que eran regular los mercados de carbono y lograr un compromiso de mayor ambición de los principales países emisores. Pero lo peor de todo, es que es algo que se veía venir desde el principio, no fue una sorpresa.

Entre los grandes emisores, únicamente la UE mostró algo de ambición, declarando la emergencia climática y lanzando el Pacto Europeo Verde, con el que se compromete a desarrollar un Plan integral para elevar el objetivo climático de la UE, como mínimo al 50 % de reducción para 2030, y a elaborar una propuesta de un Mecanismo para una Transición Justa, incluyendo un Fondo de Transición Justa y un Plan de Inversiones para una Europa Sostenible.

Aun así, los sindicatos acabamos muy desilusionados. Esperábamos ver gobiernos acordando políticas ambiciosas de justicia climática que respondieran a la emergencia climática que amenaza nuestras vidas, trabajos, medios de vida y comunidades. Pero sucedió todo lo contrario. Es indudable la brecha actual que existe entre las demandas de una sociedad, que ya siente los impactos del calentamiento global y que ve cómo nos acercamos a un futuro muy oscuro donde, como casi siempre, las personas y grupos más vulnerables (clase trabajadora, jóvenes, pueblos indígenas, mujeres, etc.) son los que van a resultar más perjudicados y la voluntad de parte de la clase política y de ciertos intereses económicos.

No hay respeto por la ciencia, ni respeto por los derechos humanos, ni justicia social, ni ambición, ni compromisos de acción. Además, este fracaso no puede separarse de las crisis sociales y morales que estamos sufriendo por todo el mundo.

Necesitamos una acción valiente y transformadora por parte de los gobiernos para lograr ambición climática con justicia social a través del camino de la transición justa. Solo así superaremos con éxito el mayor reto al que nos enfrentamos como Humanidad.

I.05

Cambios tecnológicos y digitalización: oportunidades y riesgos

José Varela Ferrío

Responsable de Digitalización en el Trabajo de UGT. Secretaría de Política Sindical Confederal

El proceso de transformación digital que está viviendo nuestra sociedad, nuestra economía y nuestro trabajo no sólo está en plena ebullición, sino que además ha venido para quedarse.

Nos situamos en un contexto tecnológico excepcional, del que quizás solo tengamos unos pocos precedentes en la historia de la Humanidad. En muy pocas ocasiones se produce una coincidencia de tecnologías emergentes con semejante capacidad disruptiva. La lista no solo es profusa, sino que además tiende a incrementarse cada año: Inteligencia Artificial, robótica, big data, sensorización, automatización de procesos, cloud y edge computing, machine learning, Internet de las Cosas, blockchain, Realidad Virtual y Aumentada, plataformas digitales, quinta generación de telefonía móvil (5G), Internet Háptico, impresión 3D y seguro que nos dejamos alguna en el tintero. Algunas de ellas ya están presentes en nuestras vidas y en nuestros centros de trabajo, aunque solo sea de forma incipiente. Otras son solo una promesa, pero en breve las veremos desplegarse por todas partes, influyendo en todo nuestro tejido productivo. Este proceso se está acelerando de tal forma que, dentro solo un par de años, en 2022, el 60% del PIB mundial estará digitalizado.

Ya nadie duda que este hito de convergencia temporal de tantas y tan importantes tecnologías va a generar cambios profundos y duraderos. Y pocas son las voces que discrepan que, a la larga, y siguiendo los precedentes de otros procesos semejantes de discontinuidad tecnológica, estos progresos acabarán redundando en un mayor bienestar para las personas. Dicho de otro modo: la innovación tecnológica, al final de cada etapa, acaba redundando en progreso social, económico y laboral.

Sin embargo, todas estas promesas de bienestar y progreso se posponen a un largo plazo que procura

evitar el debate del presente, de los riesgos anexos a un proceso de transición que, si no se gobierna, regular y vigila, puede ser tremendamente perjudicial para los intereses de las personas trabajadoras.

UGT, consciente de esta realidad imparable, y de su forma polimórfica plagada de aristas, ha elaborado en este 2019 una publicación que abarca todas las vertientes que tiene la digitalización, desde un punto de vista social y laboral. Una guía que facilita la acción sindical de UGT en materia de digitalización, marcando el posicionamiento y la interpretación del sindicato ante este fenómeno de discontinuidad tecnológica que afecta a todo nuestro tejido productivo.

El libro “UGT ante la digitalización: tres años de acción sindical”, editado por la Comisión Ejecutiva Confederal del sindicato, cuenta con un preámbulo del secretario General de UGT, Pepe Álvarez y analiza aspectos como el empleo de futuro y el diálogo social, la mujer y su relación con la tecnología, la digitalización de la industria, los derechos digitales de los trabajadores, la inclusión digital de la ciudadanía, el derecho a la Formación Profesional continua, el impacto de la transformación digital en los sistemas de protección social y los nuevos modelos laborales, como las plataformas digitales.

En este futuro digital, el empleo se constituye como un eje cardinal, y el diálogo social y la negociación colectiva son sus motores concéntricos. Sin embargo, hasta la fecha, el proceso de transformación digital que estamos viviendo presenta luces y sombras dentro de un entorno voluble e impredecible. Es indudable que la introducción de las nuevas tecnologías, como la robótica o la inteligencia artificial, en todo el tejido productivo reportará beneficios tangibles e intangibles, como el aumento de la productividad o de la innovación. Asimismo, existen otras eventualidades y riesgos, que organismos de toda índole



ideológica han puesto sobre la mesa, y que podrían afectar negativamente al volumen del empleo neto e incrementar la desigualdad salarial entre aquellos que desarrollen suficientes competencias digitales y los que no.

Sin duda, la automatización del empleo se rebela como uno de los peligros más evidentes. Ante esto UGT ha confeccionado un extensísimo trabajo documental, con el objetivo de recopilar y trasponer los supuestos y conclusiones de los más relevantes estudios mundiales sobre las consecuencias de la automatización en el empleo a la realidad del mercado laboral español, en la búsqueda de puntos comunes y conclusiones con alto consenso, que puedan aportar a trabajadores y legisladores un documento de referencia comparativo, neutral y riguroso, con una perspectiva lo más amplia y certera posible. Y las conclusiones no pueden ser más claras: la disrupción tecnológica deteriorará la calidad del empleo, con un alto incremento de la desigualdad social y un fuerte aumento de la polarización, especialmente severo en los trabajadores con habilidades y competencias intermedias; por otro lado y de forma simultánea, el desarrollo de la Inteligencia Artificial y Robótica tendrá consecuencias, directas e indirectas, en varios millones de empleos en España durante la próxima década, especialmente en lo referido al contenido de los puestos de trabajo, que tenderán a ser menos rutinarios, exigiéndose a cambio, conocimientos tecnológicos más especializados.

Ante estas evidencias, se hace necesario que organismos públicos y privados, sindicales y empresariales, políticos, sociales, económicos y gubernamentales se preparen para un escenario de profundos y radicales cambios en el mercado laboral y en la economía en general. Por ello, UGT ha elaborado una serie de propuestas a corto, medio y largo plazo, teniendo en cuenta la componente territorial de la automatización en España, que varían desde el 27% de Murcia al 15% de Castilla La Mancha, con muchos territorios por encima del 20% de puestos de trabajo susceptibles de ser sustituidos por máquinas.

Dos mil diecinueve ha sido también un año clave para regularizar y normativizar los derechos digitales de los trabajadores en el ámbito laboral. La aprobación y puesta en marcha de dos leyes sobre la materia, el Reglamento Europeo de Protección de Datos (RGPD) y la nacional Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) vienen a poner orden sobre cómo tratar los datos de los trabajadores cuando cumplan con sus obligaciones profesionales en los centros de trabajo. En este contexto, la negociación colectiva vuelve a ser imprescindible para garantizar los derechos

digitales laborales. Por ello, se hace imprescindible incluir en los contenidos de la negociación colectiva todo lo referente a estos nuevos derechos, para que, a través del Diálogo Social y el consenso, se redacten protocolos para su ejercicio efectivo.

La Brecha Digital es otro de los grandes riesgos que se cierne sobre la empleabilidad de las personas trabajadoras. Así, en 2019 la Brecha Digital en España sigue manteniendo un tamaño y un alcance inconcebible para una economía desarrollada, lejos de lo esperable para una de las principales potencias mundiales. Un escenario que nos conducirá al fracaso si no se actúa con determinación e inmediatez.

Por ello, UGT propone la puesta en marcha de un Plan Nacional de Inclusión Tecnológica asociado a un gran Pacto de Estado, como remedio idóneo para cerrar la brecha digital que sufre nuestro país que, entre otras propuestas, reclama la instauración una formación continua profesional sistémica, pautada y obligatoria, con reserva específica de un número de horas semanales, mensuales o diarias para tal fin, mejorará la productividad de nuestras empresas, aumentará la innovación y conformará plantillas de trabajadores altamente especializados. Una fórmula perfecta para cambiar nuestro modelo productivo desde sectores de bajo valor añadido a una economía moderna, competitiva, sostenible, de progreso, anticíclica y resistente antes las futuras crisis económicas.

En este 2019 UGT también se ha posicionado sobre fiscalidad, riqueza y cotizaciones en la era digital, y sobre cómo afectará el reparto de la riqueza en un entorno de empleo automatizado, dejando bien claro que las empresas digitales deben pagar impuestos, cotizaciones y salarios dignos.

Y por último, pero no por ello menos importante, debemos destacar el compromiso de UGT con la lucha por los derechos de las personas trabajadoras de las plataformas digitales de reparto. A lo largo de todo el año hemos liderado la acción sindical y judicial contra esta forma de explotación del siglo XXI, ganando para sus trabajadores derechos y nuevas oportunidades de crecimiento laboral y profesional.

En resumen, 2019 ha sido un ejercicio cargado de política y acción sindical, de compromiso con la clase trabajadora; de análisis riguroso del escenario tecnológico, siempre desde una óptica social y laboral; de propuestas de progreso para lograr una transición digital justa, protagonizada por las personas trabajadoras y en donde no dejemos a nadie atrás.

MÓDULO II

Mercado laboral



II.01

La precariedad del empleo: temporalidad y parcialidad involuntarias

Ana Viñas Apaolaza

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

La temporalidad en el empleo constituye uno de los rasgos característicos del mercado laboral español. Las cifras son superiores a los países del entorno europeo (en 2019, una tasa del 26,3% en España; del 13,6% en la Unión Europea de los 28) y se mantienen especialmente elevadas en las fases expansivas del ciclo económico (en 2006 llegó hasta el 34%).

Entre las causas, no sólo se encuentra un modelo productivo con fuerte presencia de actividades estacionales, en el caso de España vinculadas al turismo y a la construcción principalmente, sino también a una regulación que permite el abuso de la contratación temporal injustificada, en ocasiones de manera fraudulenta, y una cultura de la contratación, tanto en el ámbito privado como en el sector público, que muestra preferencia por una amplia variedad de contratos temporales, más precarios, frente al empleo de calidad.

La parcialidad, en cambio, es un fenómeno de arraigo mucho más reciente que despegó en la segunda mitad de los años 2000 y se ve fuertemente impulsado por la reforma laboral de 2012. Con valores aún lejanos a la media europea (14,5% frente a 19,1% en 2019), su característica distintiva es el carácter involuntario que tiene en España este empleo a jornada parcial (con una tasa de parcialidad involuntaria del 54,4%, más que duplicando el 23,6% de la UE28).

La unión de ambas situaciones -temporalidad y parcialidad involuntarias- junto a otros fenómenos de difícil medición (caso de los falsos autónomos o del empleo informal) son claras muestras de una precarización del mercado laboral que ha avanzado con el proceso de expansión de la economía, y en el marco de una normativa que lo permite.

Ante una situación de crisis económica como la derivada de la llegada del COVID-19, la precariedad en la contratación deja al mercado laboral español y a su población más frágiles y con menos posibilidades de mantener el empleo y los ingresos que en otros países de nuestro entorno.

Evolución del empleo positiva, pero frágil

Desde la llegada de la recuperación económica en España a partir de 2014, la creación de empleo ha mostrado una tendencia favorable, que se mantuvo en 2019, tanto en empleos como en número de horas trabajadas (Tabla 1). El volumen de ocupados creció un 2,3% y el de asalariados lo hizo un 2,7% (con datos de Contabilidad Nacional). Ambos valores unas décimas por debajo del aumento registrado en 2018. Por su parte, el número de horas totales trabajadas también siguió al alza, aunque a un ritmo inferior al

Tabla 1. Evolución del empleo (equivalente a tiempo completo) y horas trabajadas, 2018 y 2019 (volumen y tasas de variación)

	2019 (miles)	2018 (miles)	Tasa variación 2019 (%)	Tasa variación 2018(%)
Ocupados TC	18.350,4	17.944,3	2,3	2,5
Asalariados TC	15.712,9	15.305,8	2,7	3,0
Horas Ocupados	34.108.114	33.599.235	1,5	2,6
Horas Asalariados	28.151.949	27.581.254	2,1	3,2

Fuente: SEC-UGT a partir de Contabilidad Nacional Trimestral de España, INE.



año anterior. Por tanto, en 2019 se mantuvo la creación de empleo, aunque más moderada que en años anteriores acorde con la desaceleración de la actividad económica en el contexto europeo

aumentaron un 2,3% respectivamente. En este último caso se observa un acusado incremento en 2019 frente a 2018. Ello muestra que la ralentización en la producción y en la creación de empleo, han favorecido el freno en la contratación

temporal, con marcado carácter procíclico, pero al mismo tiempo han propulsado el trabajo a tiempo parcial, con 2,9 millones de personas en este tipo de subempleo por horas.

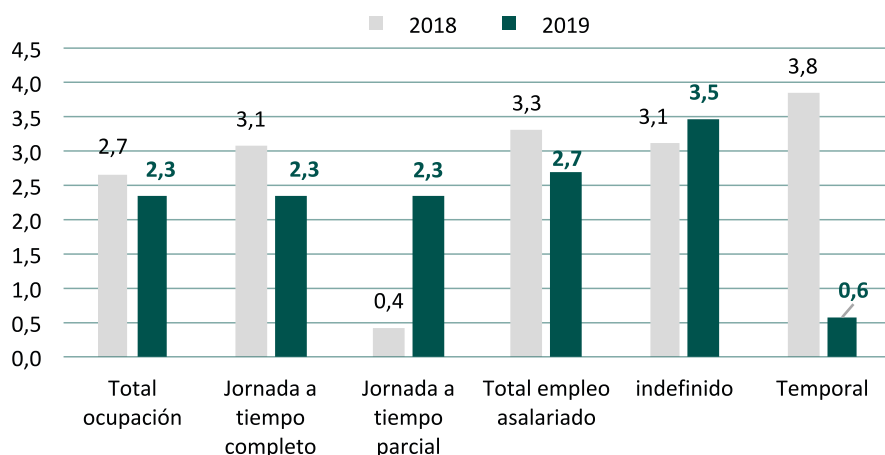
De igual forma, cabe destacar algunas cifras significativas procedentes del registro de contratos de los Servicios Públicos de Empleo a lo largo de 2019. Del total de contratos firmados en 2019: un 90,4% fueron temporales; un 27,3% fue de muy corta duración, inferior a 7 días; por tipo de jornada, un 35% fue a tiempo parcial; y, de cada 100 contratos

ejecutados a lo largo del año, sólo 5,6 fueron indefinidos a tiempo completo.

Incidencia de la precariedad en el tejido productivo

Las circunstancias de temporalidad y parcialidad involuntarias, que están extendidas por el conjunto del mercado de trabajo español, afectan en mayor

Figura 1. Tasas de variación anuales (%)



Fuente: SEC-UGT a partir de EPA, INE.

Los datos suministrados por la Encuesta de Población Activa (EPA) son coherentes con los anteriores. La ocupación creció un 2,3% en 2019 (4 décimas menos que el año previo) y el empleo asalariado un 2,7 (3,3% en 2018).

Puesto el foco en la evolución de la temporalidad y la parcialidad (Figura 1), el empleo asalariado indefinido creció un 3,5% anual y el temporal un 0,6%, mientras la ocupación a tiempo completo y parcial

Tabla 2. Tasas de temporalidad (en % del total de empleo asalariado) y de parcialidad (en % del total de ocupación), 2018 y 2019

	Tasa temporalidad		Tasa parcialidad	
	2018 (%)	2019 (%)	2018 (%)	2019 (%)
Total	26,8	26,3	14,6	14,6
Femenina	27,7	27,2	6,8	7,0
Masculina	26,0	25,4	24,0	23,8
Sector público	25,4	27,7	6,6	6,9
Sector privado	27,1	25,9	16,2	16,2
Menos 30 años	56,3	55,4	26,0	25,9
30 a 49 años	24,8	24,3	13,2	13,3
50 y más años	15,0	14,6	12,1	12,1
Agricultura	59,3	56,5	6,2	6,8
Industria manufacturera	21,3	19,4	5,1	5,0
Construcción	40,7	40,2	4,5	4,7
Comercio	22,5	22,0	16,0	15,9
Hostelería	38,3	35,8	24,8	25,2
Profesionales, científicas y técnicas	19,4	18,5	11,4	10,7
Educación	26,7	27,7	19,4	20,6
Sanidad y servicios sociales	30,9	32,7	15,8	16,3

Ramas de actividad seleccionadas a partir de los datos. Fuente: SEC-UGT a partir de EPA, INE.

medida a las personas más discriminadas en el mercado de trabajo: mujeres y jóvenes (Tabla 2).

También se observan tasas por encima de la media nacional en determinadas actividades productivas, algunas con fuerte impacto de la estacionalidad (agricultura y construcción, con altas tasas de temporalidad; y hostelería y comercio, que aglutinan adicionalmente elevados valores de parcialidad).

Pero más allá de una justificación de carácter productivo, la cultura de la precariedad se encuentra extendida por las actividades del sector público (por ejemplo, en el caso de la educación, la sanidad y los servicios sociales; actividades donde la temporalidad y la parcialidad han crecido en 2019) y del privado (como la industria manufacturera, con una tasa de temporalidad próxima al 20%).

Lo más preocupante se encuentra en los altos niveles de involuntariedad que presenta el trabajo a jornada parcial. Un 52,1% de las personas con estos contratos (1,5 millones) manifiesta que lo ha aceptado por no encontrar un empleo a tiempo completo. Una situación que se refleja tanto en las cifras masculinas como femeninas, si bien más del 70% del empleo parcial involuntario se concentra en las mujeres (casi 1,1 millones de trabajadoras).

Otros empleos atípicos que contemplan el subempleo (no sólo por número de horas) y el autoempleo (de carácter involuntario, con ocupaciones por cuenta propia que se crean por no encontrar un empleo por cuenta ajena), junto a la informalidad, presente aún en algunos sectores de actividad, son claros ejemplos de la precarización del mercado laboral, en estos casos de difícil medición y con más dificultades ante la necesidad de protección.

Implicaciones políticas

Los datos muestran que la normativa existente sigue facilitando una temporalidad y parcialidad injustificadas, a pesar de la leve mejoría en los resultados de los índices a lo largo de 2019, en especial sobre la temporalidad de los contratos. Las cifras más favorables se deben en parte a la implantación del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020¹, centrado en la ejecución de, entre otras medidas, un plan de choque contra la contratación temporal fraudulenta y otro de lucha contra los contratos a jornada parcial.

En los primeros 15 meses de aplicación del Plan (con datos a 31 de octubre de 2019) se convirtieron

en indefinidos un total de 273.173 contratos temporales, se ampliaron las jornadas de trabajo de 65.982 contratos a tiempo parcial, y afloraron 160.422 empleos irregulares (datos que incluyen la regularización de 34.838 falsos autónomos).

Pero a pesar de la implementación del Plan, de fondo, la situación es crítica, en especial para las trabajadoras y trabajadores más vulnerables. El mercado de trabajo español, débil ante situaciones de crisis económica como la que se presenta a partir de marzo de 2020, requiere un fortalecimiento a través del cambio en las políticas de mercado de trabajo, para lograr combatir la precariedad y mejorar la calidad del empleo, tanto en las empresas como en las Administraciones Públicas.

- La situación de precariedad es generalizada, y sólo podrá revertirse si se deroga la reforma laboral de 2012.
- Además, a través del diálogo social, se deberán poner en marcha actuaciones para que la regulación asegure un empleo de calidad en los sectores privado y público; por un lado, eliminando la contratación temporal y parcial fraudulentas y, por otro, impulsando la contratación indefinida y a jornada completa.
- Ello implica seguir reforzando la inspección de trabajo, para luchar contra la irregularidad, la contratación temporal injustificada, el tiempo parcial fraudulento y las horas extraordinarias no pagadas.
- Con lo anterior, habrá que asegurarse de que, en el proceso de recuperación de la economía tras la crisis, el empleo que se genere sea de calidad.

De igual forma, es necesaria una inversión en recursos humanos y materiales para reformar las políticas de empleo desde lo público. Las medidas de políticas activas, de orientación y formación, no sólo deben centrarse en las personas desempleadas, sino que deberán ser accesibles a todas las personas trabajadoras, también y muy especialmente para aquéllas que sufren subempleo y precariedad en el empleo. Ello implica un cambio de enfoque en la implementación de estas políticas de empleo. Una vez superada la emergencia sanitaria y su impacto en el corto plazo, será absolutamente necesario reforzar las políticas de empleo, a través del diálogo social, para hacer frente a la crisis económica y social que se derivará de la pandemia.

Por último, es imprescindible hacer referencia a las políticas macroeconómicas destinadas al cambio del modelo productivo. Se necesita una inversión pública decidida, destinada a modernizar el tejido productivo y tecnológico, así como a asegurar servicios públicos de calidad, generando empleo de carácter estable en las diferentes Administraciones Públicas, para que sectores públicos y privados puedan ser competitivos y productivos con empleos de calidad.

1.- Aprobado en el BOE núm. 182, de 28 de julio de 2018: Resolución de 27 de julio de 2018, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2018, por el que se aprueba el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020.

II.02

Los escasos resultados del Diálogo Social: el registro obligatorio de la jornada ordinaria

María Higinia Ruiz Cabezón

Abogada. Coordinadora del Área Jurídica del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

El 8 de marzo de 2019 el Consejo de Ministros aprobó el *Real Decreto- Ley 8/2020, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo*.

El día anterior se había celebrado en el Ministerio de Trabajo la última sesión de la Mesa sobre Empleo y Relaciones Laborales, poniendo fin a la serie de reuniones mantenidas desde que en julio del año anterior se iniciase una nueva etapa de Diálogo Social tras la aprobación de la moción de censura que llevó a los socialistas al gobierno.

Lo que parecía un ambicioso proceso en el que se iban a abordar numerosas materias ordenadas en las correspondientes Mesas y, sobre todo, en el que se iban a plantear medidas para revertir las reformas laborales, especialmente la de 2012, poco a poco se fue diluyendo, fundamentalmente por la posición mantenida desde el principio por las organizaciones empresariales, contrarias a cualquier cambio que les hiciera perder un poder que tan generosamente habían obtenido con las últimas reformas laborales y por la propia debilidad del gobierno, que carecía del apoyo parlamentario necesario para sacar adelante cualquier reforma.

Después de siete meses de un proceso de diálogo que había generado en toda la sociedad enormes expectativas de cambio en un mercado laboral tan precarizado y que había dado escasos frutos, se constataba el desencuentro. De nuevo se concedía protagonismo a las organizaciones empresariales, permitiéndoles ejercer un poder de veto inaudito mientras los demás veíamos cómo los acuerdos alcanzados en diciembre, entre las organizaciones sindicales y el gobierno en esta Mesa sobre Empleo y Relaciones Laborales, tras meses de esfuerzo, quedaban en papel mojado.

Con el cierre de esta etapa de diálogo se perdía una oportunidad única para recuperar los derechos de trabajadoras y trabajadores -grandes damnificados de las reformas laborales acometidas con la ex-

clusa de la crisis económica y financiera iniciada en 2008, y olvidados cuando mejoró la situación- mientras los empresarios se veían reforzados y las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, premiadas en su actitud obstruccionista mantenida en todo este proceso.

Una de las materias que integraban los acuerdos citados era el registro obligatorio de la jornada ordinaria, reivindicación histórica de UGT para luchar contra el fraude en materia de jornada que tantos perjuicios causa en la economía y el empleo, y que fue finalmente recogida en el señalado RDL 8/2020 aunque con una regulación que no se correspondía con lo pactado, al rebajarse las garantías y la propia efectividad de la medida.

No obstante su exigua redacción, de inmediato se produjo una avalancha de opiniones, aderezadas con todo tipo de adjetivos y predicciones catastrofistas sobre la repercusión que semejante medida iba a producir en las empresas. Se pueden consultar en la hemeroteca los ríos de tinta vertidos a costa de esta medida, que fue tildada de costosa, negativa, rígida, obsoleta, imprecisa, anacrónica, chapucera, improvisada, etc., etc. ("*El registro horario obligatorio siembra el caos entre las empresas*" rezaba el titular de un conocido diario.¹)

Los detractores de este, y de cualquier otro, tipo de control podrán alegar los argumentos más peregrinos, pero es irrefutable que la ausencia de un registro obligatorio sobre la jornada ordinaria facilita la precariedad laboral, repercute en la salud y seguridad de las personas trabajadoras y en las arcas del Estado, además de generar un importante déficit en la creación de empleo.

Coincidente en el tiempo, por aquellas fechas de 2019 esperábamos la Sentencia que debía dictar el

1.- https://www.abc.es/economia/abci-registro-horario-obligatorio-siembra-caos-entre-empresas-201905100224_noticia.html

Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) para resolver sobre la cuestión prejudicial planteada por la Audiencia Nacional en el procedimiento seguido ante la misma, a instancia sindical, contra el Deutsche Bank, S.A.E. para verificar si la normativa española, según interpretación realizada por el Tribunal Supremo, era conforme con la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

Desde el 31 de enero de 2019 conocíamos las conclusiones del Abogado General que cuestionaban la adecuación de la legislación española a la citada Directiva, por lo que proponía al TJUE que declarase la obligación de implantar un sistema de cómputo de la jornada para los trabajadores a tiempo completo pues *“sin tal sistema no es posible determinar objetivamente y de manera fiable el número de horas de trabajo efectuadas por el trabajador ni su distribución en el tiempo, como tampoco el número de horas realizadas por encima de la jornada ordinaria de trabajo que puedan considerarse horas extraordinarias”*.

Su tesis fue seguida por la Gran Sala del TJUE y así, con fecha 14 de mayo, dictó sentencia² declarando que los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE interpretados a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y de los artículos 4, apartado 1, 11, apartado 3, y 16, apartado 3, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, deben entenderse en el sentido de que se oponen a una normativa de un Estado miembro que, según la interpretación de esa normativa adoptada por la jurisprudencia nacional, no impone a los empresarios la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador.

La Sentencia, contundente en sus argumentos, no dejó lugar a dudas sobre el derecho fundamental de todo trabajador a la limitación de la duración máxima del tiempo trabajo y el derecho al descanso diario y semanal porque se trata, en definitiva, de garantizar la protección de salud y seguridad. Y mandaba a los Estados miembros a imponer a los empresarios la obligación de *implantar sistema objetivo, fiable y accesible para computar la jornada diaria realizada por cada trabajador*.

En nuestro país, la modificación que se había efectuado en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) para regular el registro de

jornada, supuso la introducción de un nuevo apartado 9 al artículo 34, además de tipificar en la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social los incumplimientos relativos al registro de jornada.

Se trata de una regulación que resulta aplicable a todos los trabajadores, a todos los sectores de actividad, a todos los modos de organización del trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo, horarios flexibles, distribución irregular de la jornada, etc.) y a todas las empresas y que ha dejado a la negociación colectiva la determinación de todos los aspectos relativos a cómo se ha de organizar y documentar ese registro de jornada.

En este sentido, para UGT es fundamental que sea el convenio colectivo sectorial, como ámbito de negociación más adecuado, el que establezca las pautas mediante cláusulas que determinen unos requisitos mínimos del sistema que se debe implantar como la fiabilidad e invariabilidad de los datos, imposibilidad de manipulación, alteración o creación posterior del registro, gestión objetiva, acceso de la persona trabajadora a la información almacenada, o la periodicidad de la información, teniendo en cuenta que ha de estar disponible en todo momento para persona trabajadora, sus representantes legales y la propia Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

Además, el sistema de control de jornada en ningún caso puede ser intrusivo ni vulnerar derechos fundamentales de las personas trabajadoras. De ahí que releguemos aquellos basados en datos biométricos³, debiendo respetar la normativa sobre protección de datos de la LOPDP y garantía de derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016.

Otro aspecto esencial sobre esta nueva obligación es la finalidad buscada por la norma que en absoluto pretende controlar la presencia o actividad de las trabajadoras y trabajadores por parte de la empresa. Por el contrario, se trata de corregir la situación de precariedad, de bajos salarios y pobreza que generan los abusos en la jornada laboral, de garantizar el cumplimiento de los límites existentes en esta materia; de dar seguridad jurídica a las personas trabajadoras y a las empresas y de posibilitar el control por parte de la ITSS.

Sin duda, la importancia de implantar el registro diario de jornada se evidencia ante los datos sobre las horas extraordinarias que se realizan en nuestro país. Si nos fijamos en los dos últimos años:

3.- El de la huella dactilar provoca, además, problemas de higiene pues supone un contacto, aunque indirecto, entre personas. La Orden SND 388/2020, de 3 de mayo, establece (art.3.3) entre las medidas de prevención de riesgos relacionadas con el covid-19, la sustitución de este sistema por cualquier otro que garantice medidas higiénicas adecuadas.

2.- <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=214043&pageIndex=0&doclang=ES&mode=req&dir=&occ=first&part=1&cid=7698021>

HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS EN LA SEMANA (En miles horas)**2019**

	4T2019	3T2019	2T2019	1T2019
Ambos Sexos	6.005,60	5.393,70	6.020,70	5.679,40
Pagadas	3.484,90	3.171,60	3.108,10	3.042,70
No pagadas	2.520,70	2.222,10	2.912,60	2.636,70
Hombres	3.943,90	3.716,20	4.027,60	3.721,80
Pagadas	2.336,30	2.292,20	2.103,30	2.075,90
No pagadas	1.607,60	1.423,90	1.924,30	1.645,90
Mujeres	2.061,70	1.677,50	1.993,10	1.957,60
Pagadas	1.148,60	879,4	1.004,80	966,80
No pagadas	913,20	798,20	988,30	990,80

2018

	4T2018	3T2018	2T2018	1T2018
Ambos Sexos	6.435,00	6.129,00	6.822,90	6.415,70
Total pagadas	3.473,00	3.623,20	3.836,70	3.577,90
No pagadas	2.962,00	2.505,90	2.986,20	2.837,80
Hombres	4.261,80	3.841,70	4.448,10	4.196,20
Pagadas	2.375,10	2.336,60	2.658,30	2.460,40
No pagadas	1.886,70	1.505,10	1.789,70	1.735,70
Mujeres	2.173,10	2.287,40	2.374,90	2.219,60
Pagadas	1.097,90	1.286,60	1.178,40	1.117,50
No pagadas	1.075,30	1.000,80	1.196,50	1.102,00

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE

Se observa un descenso de las horas extras efectuadas en 2019 respecto a 2018 (se hicieron 5,8 millones de horas extras a la semana de media, frente a los 6,4, lo que supone un 10,5 % menos). En cuanto a su retribución se constata que en 2019 el 55,4% se pagaron, frente al 44,5% impagadas, y en 2018 se abonaron el 56,2% y no se pagaron el 43,8%. Datos que evidencian que aún queda un largo camino para acabar con los incumplimientos y el fraude en materia de jornada.

Coetáneo en el tiempo con la publicación del reiterado RDL fue el anuncio de nuevas elecciones generales. Así, en ese mismo mes de marzo, el Real Decreto 129/2019, de 4 de marzo, publicado en el BOE del día siguiente, disponía la disolución del Congreso de los Diputados y del Senado, y la convocatoria de

elecciones generales para el 28 de abril. Meses más tarde se producía una nueva convocatoria, esta vez para el 10 de noviembre conforme recogía el Real Decreto 551/2019, de 24 de septiembre.

Por tanto, los acontecimientos políticos no propiciaron el diálogo social hasta que, con la nueva legislatura, tras estas últimas elecciones, se produjo una reactivación del mismo con un claro exponente: el acuerdo firmado el día 30 de enero por las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las sindicales, UGT y CCOO, con el gobierno para la determinación de la cuantía del salario mínimo interprofesional para 2020.

Apenas un mes después la crisis sanitaria provocada por el coronavirus marcaría la agenda mundial. También la del diálogo social.

II.03

Novedades en materia de flexibilidad de jornada: su adaptación para facilitar la conciliación

Iciar Simancas Méndez

Abogada. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT.

Antes de abordar este breve análisis sobre el derecho a la conciliación laboral y familiar, conviene recordar que este derecho debe analizarse en consonancia con la normativa de aplicación, entre otras, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujeres aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1979, Convenio 156 de la OIT, la Directiva 2010/18/ UE del Consejo de 8 de marzo de 2010 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental y la Carta Social Europea ratificada por España el 25 de abril de 1980.

Centrándonos en las novedades acontecidas, en la Memoria presentada por el Director General de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2018, ya se señaló como uno de los objetivos, *“el de resolver eficazmente la ecuación tiempo-ingresos-libertad de acción a fin de mitigar el déficit de tiempo e ingresos que fundamentalmente afecta a las mujeres”*. Junto a ello, también se hizo mención a la necesidad de que *“los hombres, puedan liberarse de jornadas laborales excesivamente largas, para así poder dedicar más tiempo a su familia y participar en las tareas domésticas”*, concluyéndose que, *“dicho enfoque de la ordenación del tiempo de trabajo junto al necesario papel a desempeñar por la función del diálogo social y la negociación colectiva, debe además promocionarse por los gobiernos”*.

El 22 de enero de 2019, el informe de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo *“Trabajar para un futuro más prometedor”*, asentó indubitadamente que *“los trabajadores necesitan una mayor autonomía sobre su tiempo de trabajo, sin dejar de satisfacer las necesidades de la empresa”*.

El pasado 20 de junio de 2019 se ha promulgado la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, que propone como línea de actuación que, *“a fin de animar a los trabajadores (progeni-*

tores y cuidadores) a permanecer en el mercado laboral, estos deben poder adaptar su calendario de trabajo a sus necesidades y preferencias personales, y para ello, deben poder solicitar fórmulas de trabajo flexible a fin de poder ajustar sus modelos de trabajo para ocuparse de sus responsabilidades en el cuidado de familiares, acogiéndose, cuando sea posible, a fórmulas de trabajo a distancia, calendarios laborales flexibles o reducción del horario laboral”.

Con respecto a la normativa nacional, el 8 de marzo de 2019, entró en vigor el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que, entre otros aspectos, y con el fin de facilitar la adaptación de los horarios laborales y articular fórmulas de mayor corresponsabilidad en el cuidado de hijos y familiares, modificó el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la nueva redacción se ha posibilitado no sólo el cambio de turno, sino incluso cómo se ordena y se realiza el trabajo. De esta manera se posibilita la modificación sin necesidad de reducción de jornada y sin necesidad de mantener los turnos existentes¹. No se trata únicamente de que para conciliar la vida familiar y laboral se trabajen menos horas durante la jornada de trabajo, sino que la distribución horaria de la jornada favorezca la armonización del trabajo con obligaciones familiares derivadas del cuidado y atención al menor². Bajo esta perspectiva, se trata de liberar a la mujer de la servidumbre que acarrea el cuidado de los hijos menores, por la vía de facilitar a ambos progenitores compatibilizar o conciliar su vida familiar con el desarrollo de su actividad profesional³.

1.- Juzgado de lo Social N°. 2 de Badajoz, Sentencia 262/2019 de 16 Sep. 2019, proc. 577/2019.

2.- Juzgado de lo Social N°. 23 de Madrid, Sentencia 494/2019 de 29 Nov. 2019, proc. 1021/2019.

3.- Juzgado de lo Social N°. 23 de Madrid, Sentencia 494/2019 de 29 Nov. 2019, proc. 1021/2019.

Antes y después de la reforma, es en la negociación colectiva donde se pactarán y delimitarán los términos para el ejercicio de este derecho. Tras la reforma operada, en ausencia de regulación convencional, se ha tipificado, ex novo, un proceso negociador que contiene resumidamente las siguientes reglas: una vez que el trabajador ha solicitado la adaptación de su jornada, se debe abrir por la empresa un periodo de negociación durante un periodo máximo de 30 días; finalizado el proceso, la empresa: aceptará, negará –exponiendo las razones objetivas de su decisión– o propondrá una alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora. Las discrepancias surgidas serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, Reguladora de la Jurisdicción Social.

Habiendo pasado más de un año desde la entrada en vigor de la Ley, podemos analizar el contenido que los jueces están otorgando a este derecho.

Dimensión constitucional del derecho

La mayoría de los pronunciamientos comienzan recordando que cualquier derecho de conciliación reconocido a los trabajadores por ley o convenio, que sea rechazado por el empleador, requiere de inmediato el análisis del juez desde la vertiente constitucional, ponderando de manera concreta y cuidada si tal negativa está revelando un obstáculo injustificado y desproporcionado a la efectividad del mismo⁴.

Mientras la empresa tiene derecho a optimizar sus recursos mediante la organización, la trabajadora tiene un derecho humano de índole laboral reforzado, que está especialmente protegido por la constitución; estamos ante un fin social y no individual, finalidad que ha de prevalecer y servir de orientación para la solución de cualquier duda interpretativa ponderando su importancia; tanto desde el punto de vista del derecho a la no discriminación por razón de las circunstancias personales, como desde el mandato de la protección a la familia y a la infancia⁵.

4.- En este sentido, sirvan de ejemplo las Sentencias: SS.TC. 3/07 y 26/11 ; Tribunal Superior de Justicia de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Dic. 2019, Rec. 5209/2019; STSJ AND Fecha: 21/11/2019 Nº de Recurso: 2860/2019 nº de Resolución: 2852/2019; La SJS/11 Barcelona 17 febrero 2020 (núm. 38/2020); Juzgado de lo Social Nº. 23 de Madrid, Sentencia 494/2019 de 29 Nov. 2019, proc. 1021/2019; Juzgado de lo Social Nº. 4 de Valladolid, Sentencia 372/2019 de 6 Nov. 2019, proc. 463/2019; Juzgado de lo Social Nº. 1 de Ibiza, Sentencia 293/2019 de 23 Sep. 2019, proc. 721/2019; Juzgado de lo Social Nº. 1 de Mataró, Sentencia 251/2019 de 12 Sep. 2019, Proc. 642/2019; SJS/2 Valladolid 31 de Julio 2019, proc 618/2019; Juzgado de lo Social Nº. 1 de Guadalajara, Sentencia 252/2019 de 1 Jul. 2019, proc. 313/2019. 5.- STC 3/2007; STC 26/2011 y STC 149/2017; SSTs 20-7-00; 11-12-01; 20-1-09 y 21-3-11; Juzgado de lo Social Nº. 1 de Ibiza,

Solicitud del derecho – expectativa

La mayoría de las sentencias señalan que el art. 34.8 ET, no da un derecho de modificación unilateral, sino un poder de negociación del mismo de buena fe, de tal modo que si el empresario no lo hace, y no esgrime una razón organizativa suficiente, el art. 34.8 ET en relación al art. 139 LRJS le da mejor posición a la mujer trabajadora titular de un derecho- expectativa a la adaptación razonable⁶.

Razonabilidad y proporcionalidad

Los jueces y magistrados en el acto del juicio, para dirimir acerca de la pretensión y en el análisis de cada caso concreto, valorarán si la solicitud resulta cabal y ajustada a la finalidad, y si el cambio que propone la parte trabajadora no es imposible ni notablemente gravoso⁷.

Para poder resolver, debe hacerse un análisis de la razonabilidad y proporcionalidad de las necesidades de la trabajadora y de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Ha de estarse a las circunstancias concurrentes, partiendo por supuesto de la relevancia del derecho del trabajador⁸.

Deber de negociar

Las negociaciones se deben regir por la buena fe, lo que conlleva:

- Que a la persona trabajadora le sea exigible motivar adecuadamente la solicitud de adaptación aportando si lo considera necesario o, si así se le solicita, las oportunas justificaciones.

Sentencia 293/2019 de 23 Sep. 2019, proc. 721/2019 y STSJ AND 3948/2019 de 16/05/2019 Nº de Recurso: 933/2019 nº de Resolución: 1281/2019; Juzgado de lo Social Nº. 1 de Guadalajara, Sentencia 252/2019 de 1 Jul. 2019, proc. 313/2019.

6.- Sirvan de ejemplo las Sentencias: STSJ AND Fecha: 21/11/2019 Nº de Recurso: 2860/2019 nº de Resolución: 2852/2019; STSJ AND 3948/2019 Fecha: 16/05/2019 Nº de Recurso: 933/2019 Nº de Resolución: 1281/2019; Juzgado de lo Social Nº. 2 de Badajoz, Sentencia 262/2019 de 16 Sep. 2019, proc. 577/2019; SJS/1 Cáceres 15 de julio 2019 (núm. 158/2019); Juzgado de lo Social Nº. 1 de Guadalajara, Sentencia 252/2019 de 1 Jul. 2019, proc. 313/2019.

7.- A modo de ejemplo: SJS/6 Barcelona 28 de noviembre 2019 (núm. 381/2019); Juzgado de lo Social Nº. 2 de Burgos, Sentencia 359/2019 de 18 Oct. 2019, proc. 655/2019; Juzgado de lo Social Nº. 1 de Salamanca, Sentencia 283/2019 de 9 Ago. 2019, proc. 545/2019; SJS/26 Madrid 10 de mayo 2019 (rec. 337/2019); SJS/42 Madrid (núm. 268/2019).

8.- Sirva de ejemplo: Juzgado de lo Social Nº. 2 de Badajoz, Sentencia 262/2019 de 16 Sep. 2019, proc. 577/2019.

- Que a la empresa deba motivar las razones determinantes de la negativa al ejercicio del derecho. La parte empresarial no podrá justificar su negativa, utilizando una fórmula genérica que impida a la trabajadora conocer los motivos de la denegación.
- Para la obtención de un acuerdo, se deben realizar propuestas y contrapropuestas⁹.

Existen numerosos pronunciamientos que consideran que el incumplimiento empresarial de negociar, es motivo suficiente para estimar la pretensión, porque se está cerrando el camino para hacer valer el derecho¹⁰ y sostienen que el empresario no puede alegar en el acto de la vista causas que no hayan sido expuestas en el proceso de negociación, pues lo contrario vaciaría de contenido la obligación legal, debiendo evaluarse en el acto de la vista la razonabilidad de la adaptación interesada.

Carga de la prueba

Con respecto a la distribución de la carga probatoria, es mayoritaria la doctrina que considera que corresponderá al empresario demostrar el perjuicio organizativo o/y económico que le supondría la aceptación de la concreción horaria que pretenda la persona trabajadora¹¹.

Sin embargo, existen pronunciamientos que afirman que el precepto exige claramente la justificación del cambio a quien lo pide, resolviendo en contra de la parte trabajadora por no aportar prueba ni alegar en qué medida el cambio supone una mejora de la conciliación de su vida familiar y laboral¹².

Una postura intermedia sostiene que es al empresario al que incumbe demostrar que existen razones que le impiden aceptar la solicitud en los términos propuestos, pero de entrar en colisión ambos derechos, es la trabajadora quien debe probar las razones que legitiman su posición¹³.

Criterios indemnización

Por último, en relación a los daños y perjuicios que puede provocar la decisión del empresario, en la demanda del derecho a la medida de conciliación podrá acumularse la acción por tales daños y perjuicios causados al trabajador, exclusivamente por los derivados de la negativa del derecho o de la demora en la efectividad de la medida, de los que el empresario podrá exonerarse si ha dado cumplimiento, al menos provisional, a la medida propuesta por el trabajador.

La sentencia del Tribunal Constitucional nº 246/2006 de 24 de julio convalida como parámetro objetivo para fijar la indemnización reparadora del daño moral la Ley de Infracciones y sanciones en el orden social 5/2000 (LISOS)¹⁴.

9.- TSJ de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Dic. 2019, Rec. 5209/2019.

10.- TSJ de Galicia, Sala de lo Social, Sentencia de 5 Dic. 2019, Rec. 5209/2019; Juzgado de lo Social Nº. 1 de Salamanca, Sentencia 283/2019 de 9 Ago. 2019, proc. 545/2019; SJS/42 Madrid (núm. 268/2019); Juzgado de lo Social Nº. 1 de Mataró, Sentencia 251/2019 de 12 Sep. 2019, Proc. 642/2019.

11.- STSJ de Galicia de 28 de mayo del 2019; STSJ Andalucía-Sevilla, 16-05-2019, proc. 933/2019; STSJ de Andalucía-Sevilla de 12-04-2019, proc. 4457/2018; SJS/4 Valencia 11 de febrero 2020 (núm. 396/2019); SJS/6 Barcelona 28 de noviembre 2019 (núm. 396/2019); Juzgado de lo Social Nº. 1 de Palencia, Sentencia 294/2019 de 24 Oct. 2019, proc. 366/2019; Juzgado de lo Social Nº. 2 de Burgos, Sentencia 359/2019 de 18 Oct. 2019, proc. 655/2019; Juzgado de lo Social Nº. 2 de Badajoz, Sentencia 262/2019 de 16 Sep. 2019, proc. 577/2019; La SJS/1 Mataró 12 de septiembre 2019 (núm. 642/2019); La SJS/2 Valladolid 31 de Julio 2019 (proc. 618/2019); la SJS/2 Zamora 26 de julio 2019 (proc. 238/2019); la SJS/1 Palencia 23 de julio 2019; SJS/1 Cáceres 15 de julio 2019 (núm. 158/2019); STJ de Galicia de 28 de mayo del 2019 (Ar. 1497).

12.- Como la resolución dictada por el Juzgado de lo Social nº 1 de Ibiza, Sentencia 275/2019 de 9 de septiembre, proc. 659/2019.

13.- STSJ AND Fecha: 21/11/2019 Nº de Recurso: 2860/2019 ° de Resolución: 2852/2019.

14.- Reconocen el derecho a indemnización, entre otras, las siguientes sentencias: STSJ Canarias\Las Palmas 12 de marzo 2019 (rec. 1596/2018); SJS/6 Barcelona 28 de noviembre 2019 (núm. 396/2019); SJS/1 Mataró 12 de septiembre 2019 núm. 642/2019.

II.04

Evolución salarial: lenta e insuficiente recuperación

Alberto del Pozo Sen

Economista. Coordinador del Área Económica del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Tras la fuerte devaluación salarial experimentada de 2009 a 2013, la etapa expansiva que comenzó en 2014 mostró una evolución anómala, determinada por dos circunstancias: una inflación muy baja (que medida por el IPC anual medio fue incluso negativa en el trienio 2014-2016); e incrementos salariales nominales muy reducidos, influenciados por la situación de elevado desempleo y precarización del empleo, llegando incluso a registrar caídas.

En los años 2014 y 2015, a pesar de que los incrementos salariales fueron en términos generales inferiores a un punto porcentual¹, las personas asalariadas lograron ganancias de poder de compra, debido a que el IPC se redujo en una décima y en medio punto porcentual, respectivamente. En 2016, y aunque la inflación también cayó (dos décimas porcentuales), la mayoría de indicadores salariales muestran que los salarios también se redujeron, resultando una pérdida de poder de compra². En 2017 y 2018, con la inflación ya en positivo, los salarios no reaccionaron de manera suficiente, produciéndose también una merma de su capacidad de compra, o quedando prácticamente congelada (según el indicador observado).

1.- Se tienen en cuenta en este artículo, a efectos de ponderar la evolución salarial en 2019, los conceptos y fuentes estadísticas con datos para ese año: aumento de los salarios de convenio (Registro de convenios colectivos, Ministerio de Trabajo y Economía Social); coste salarial (Encuesta Trimestral de Coste Salarial-ETCL-, INE); y remuneración por asalariado (Contabilidad Nacional, INE). Al cierre de estas notas, la información sobre el salario medio en el empleo principal extraída del Decil de salarios en el empleo principal de la EPA llega hasta 2018, y la referida al salario medio del Índice de Precios de Trabajo y la ganancia media de la Encuesta de Estructura Salarial solo hasta 2017 (las tres del INE). Las referencias en el texto a la evolución salarial general contemplan lo sucedido en el conjunto de todas estas fuentes, especificando cuando es preciso si se el concepto determinado al que se refieren.

2.- Solo los datos de convenio y de la Encuesta de Estructura Salarial reflejaron en ese año incrementos nominales de los salarios y, en consecuencia, mejoras del poder de compra, mientras que el resto de fuentes recogen descensos.

Aumentos salariales moderados, pero acordes con la fase económica

Por todo ello, 2019 puede considerarse el primer año de la anterior etapa expansiva que tuvo un comportamiento acorde con lo esperable: en el contexto de un crecimiento del PIB del 2%, los incrementos salariales se situaron en el entorno de esa misma cifra, con una inflación muy moderada pero positiva (0,7% según el IPC medio del año). Por tanto, el resultado es que los salarios ganaron más de un punto de poder de compra³.

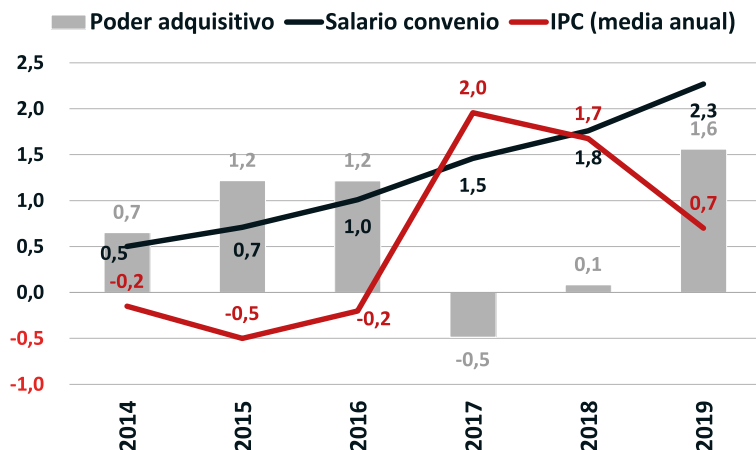
Esa dificultad mostrada por los salarios para adaptarse al ciclo económico en la fase expansiva ha sido uno de los resultados más visibles de la reforma laboral de 2012, debido sobre todo a los cambios unilaterales introducidos en la negociación colectiva, otorgando un poder desmesurado a las empresas.

AENC y SMI, principales causas del avance salarial en 2019

La mejora en los resultados salariales en 2019 en el sector privado se debe esencialmente a dos circunstancias. De un lado, a la aplicación, por segundo año, de los criterios pactados por los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME en el *IV Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020*, que establecen con carácter general que los salarios crezcan un mínimo del 2% (aumento fijo), pudiendo alcanzar el 3% en función

3.- Según la fuente estadística salarial utilizada la ganancia fue: 1,6 puntos porcentuales tomando los salarios de convenio (ver Gráf. 1); 1,3 puntos con la remuneración por asalariado de la Contabilidad Nacional; y 1,2 puntos según el coste salarial de la ETCL.

Evolución de los salarios de convenio Tasa de variación anual



Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación UGT a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social e INE.

de elementos que deben concretarse en cada sector y empresa (parte variable). El incremento de convenio registrado en 2019⁴ es del 2,3%, en el tramo bajo del intervalo propuesto, pero suficiente, en el contexto de baja inflación actual, para ganar 1,6 puntos de poder de compra. Además, el Acuerdo establece que los salarios mínimos de convenio deben situarse, durante

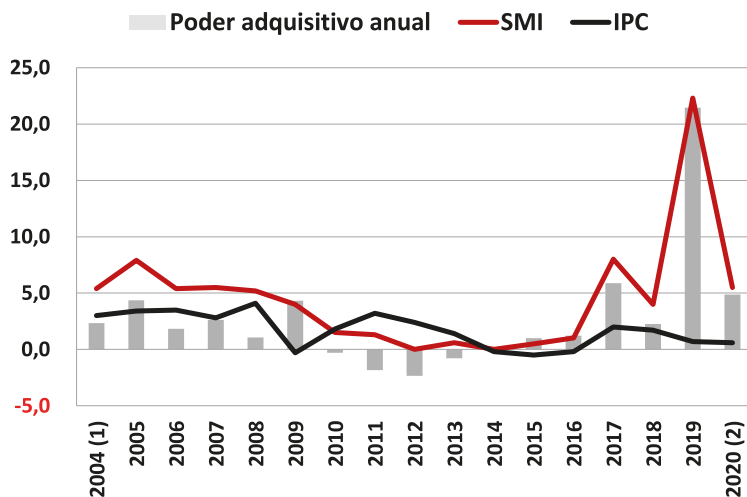
tablas salariales, sobre todo en sus tramos más bajos, y que enlaza con la segunda iniciativa con impacto destacable en la evolución salarial de 2019: la subida del salario mínimo interprofesional (SMI) a 900 euros.

La actualización del SMI a 900 euros brutos al mes (con 14 pagas anuales) supuso un incremento del 22,3% sobre la cuantía del año anterior (735,9 euros), el mayor de toda la serie histórica desde su establecimiento en 1980. Fue adoptada por el Gobierno Socialista, acordada con el grupo político de Unidas Podemos, y haciéndose eco de los planteamientos defendidos tradicionalmente por los sindicatos UGT y CCOO (con el objetivo de situarlo en un nivel equivalente al 60% del salario medio del país, en línea con las recomendaciones de la Carta Social Europea).

La medida fue valiente, y coherente con lo firmado por los interlocutores sociales en el IV AENC (ningún salario inferior a 1.000 euros en 2020). Beneficiaba a 1,1 millones de asalariados a jornada completa, y a cerca de 1,5 millones a jornada parcial⁵, contribuía a generar importantes efectos positivos agregados: sostener el consumo de los hogares; elevar los ingresos por cotizaciones a la Seguridad Social; incentivar el cambio productivo, primando las actividades y empleos más eficientes y de mayor calidad; elevar la motivación de las personas con empleo (y como derivada, su productividad); y reducir los niveles de desigualdad económica y de pobreza.

En contraposición, entidades y expertos contrarios a la revalorización del SMI y, en general, defensores tradicionales de las políticas de austeridad, arremetieron con dureza contra la medida desde el momento mismo de su planteamiento. El argumento central de estas críticas fue su posible impacto negativo sobre la creación de empleo, y especialmente sobre los jóvenes. En este sentido, la estimación realizada por el Banco de España⁶, que preveía una caída del empleo de unas 125.000 personas, supuso un inestimable ariete argumentativo para los detractores de la medida, y alimentó una excesiva e

Evolución del SMI Tasas de variación anual I



(1) Aumento medio en el año: en enero subió un 2,1% y en junio un 6,6% adicional
(2) IPC hasta marzo

Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación UGT a partir de Ministerio de Trabajo y Economía Social e INE.

su vigencia, en una cuantía no inferior a 1.000 euros al mes, que también habrá contribuido a elevar las

5.- Servicio de Estudios de la Confederación UGT, a partir de los datos de la EPA (INE).

6.- Lacuesta, A.; Izquierdo, M.; y Puente, S. *Un análisis del impacto de la subida del salario mínimo interprofesional en 2017 sobre la probabilidad de perder el empleo*. Documentos Ocasionales 1902. Banco de España.

4.- Datos provisionales hasta mediados de 2021.

interesada polémica en torno a la misma, en la que también surgieron estimaciones más moderadas⁷.

En todo caso, lo cierto es que los datos no han avalado las previsiones más catastrofistas que, en lugar de contribuir constructivamente a la toma de decisiones políticas (un papel deseable y enriquecedor), tan solo han vuelto a poner en evidencia la dudosa neutralidad de la que suelen hacer gala no pocos organismos de análisis y expertos. Por contra, ha quedado demostrado, una vez más, la dificultad de separar el impacto aislado de una medida con implicaciones tan complejas sobre multitud de variables económicas como en este caso es el salario mínimo.

Por lo que se refiere a las retribuciones de los empleados públicos, en 2019 aumentaron un 2,5%, como consecuencia de la aplicación de los criterios recogidos en el *II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo*⁸, que fijaba un incremento del salario del 2,25% para ese año, a lo que se añadía un 0,25% en el caso de que PIB a precios constantes del año anterior hubiera crecido un 2,5% o más, como así fue⁹. De este modo, también los empleados públicos obtuvieron una ganancia de poder de compra en 2019 de 1,8 puntos porcentuales.

La evolución global del empleo y de las remuneraciones de las personas asalariadas permitió que su participación en la renta creciera en 2019 cuatro décimas, hasta el 51%, que sin embargo es el mismo porcentaje que tenían en 2014, el primer año de la etapa expansiva, y 2,3 puntos menos que en 2008. Es decir, que la última década, incluyendo los años de bonanza, no ha servido para que los trabajadores y las trabajadoras mejoraran su posición en el reparto de la renta generada.

Conclusión

Pese a lo explicado arriba, el avance salarial no termina de traducirse en mejoras sustanciales de las retribuciones globales efectivas como consecuencia de dos circunstancias. De un lado, la elevada precariedad laboral existente, que hace que las personas estén ocupadas a lo largo del año un número de horas insuficiente para lograr un salario adecuado (temporalidad excesiva, rotación del empleo y tiempo parcial involuntario). De otro, el desequilibrio existente en la negociación colectiva, que otorga un poder desmesurado a la decisión discrecional de las empresas, que se traduce en el ámbito salarial en recortes de conceptos complementarios y en inaplicaciones de lo pactado.

La mejora de los salarios es una condición indispensable para sostener la demanda de bienes y servicios y, con ello, consolidar el crecimiento económico y la creación de empleo, algo que será clave tras el hundimiento de la economía derivado del impacto del Covid19. Por ello, en la reconstrucción económica subsiguiente deberá continuarse trasladando una política salarial adecuada (el aumento del SMI hasta 950 euros para 2020 y la continuación de los criterios de los acuerdos salariales para este año, último de su vigencia en ambos casos, son una buena base), así como deberá recuperarse la racionalidad en la contratación de nuestro mercado laboral, aumentando la estabilidad del empleo, y reequilibrando la negociación colectiva, lo que pasa necesariamente por la retirada de la reforma laboral de 2012.

7.- La AIREF estimó 40.000 empleos menos, aunque en el mes de mayo reconoció no encontrar esos impactos desfavorables, y "haberse pasado de negativos".

8.- Suscrito el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF, y publicado en el BOE del 26 de marzo.

9.- Según los datos oficiales de la Contabilidad Nacional Trimestral, hechos públicos en junio de 2019, el aumento del PIB en 2018 fue del 2,58%.

II.05

Desempleo y otros retos de las políticas activas de empleo

Ana Viñas Apaolaza

Economista. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Retos de las PAMT en Europa y en España

A raíz de la recesión económica que vivió Europa a partir de 2008, se ha puesto en evidencia que las políticas activas del mercado de trabajo (PAMT) no han estado preparadas para dar respuesta al desempleo de larga duración derivado de la crisis¹ (un desempleo inicialmente coyuntural, pero transformado en estructural), como muestra la extensión del fenómeno de la histéresis² en gran parte de territorio europeo. En España, la tasa media de paro en 2019 consiguió descender hasta el 14,1% (sin embargo, aún está muy lejos del 8,2% logrado en 2007, en la anterior etapa expansiva), mientras la de paro de larga duración se mantuvo en el 44,3% y la de muy larga duración en el 30,5% (EPA, INE).

Además, esta situación se ha visto acentuada con la extensión de la inactividad por efecto desánimo. Durante la larga recesión, y también en la recuperación, la probabilidad de caer en desánimo (por no encontrar un empleo) se ha elevado. En la Unión Europea, más de 7 millones de personas, que se encuentran disponibles para trabajar, no buscan activamente empleo por esta razón.

La situación exigía un refuerzo contundente de las PAMT por parte de los Gobiernos europeos. Pero el esfuerzo no ha sido generalizado y ha derivado en muchos países en una respuesta insuficiente para afrontar el desempleo estructural y la inactividad, causados por la crisis. Es el claro caso de España, donde desde 2010 hasta 2018 (últimos PGE aproba-

dos por el Congreso) el gasto en PAMT ha caído un 26% (Tabla 1).

Los presupuestos en materia de políticas de empleo programados para 2019 (aunque no aprobados ni, por tanto, ejecutados) mostraron un limitado avance cuantitativo respecto al ejercicio 2018, con un incremento poco ambicioso de recursos en políticas de empleo. El incremento no cubría el déficit de PAMT acumulado por España, aunque si trataba de sustentar algunos cambios cualitativos para adecuarse a nuevas medidas aprobadas, que por fin llegaron a partir del cambio de Gobierno en 2018, entre ellas: la recuperación del subsidio de mayores de 52 años³, el *Plan de Choque por el Empleo Joven*⁴ (acordado en la Mesa de Diálogo Social) y el *Plan Reincorpora-T*⁵ para personas en desempleo de larga duración, estos dos últimos programas enmarcados en las PAMT.

A pesar de estas iniciativas puestas en marcha – cuyos resultados son aún incipientes –, los recursos disponibles son claramente insuficientes para afrontar los desafíos actuales y futuros. En España, en un contexto macroeconómico de recuperación desde 2014 hasta 2019, se ha perdido la oportunidad de revertir la tendencia de pérdida de recursos y de impulsar con decisión las políticas públicas de empleo. Era y es imprescindible un apoyo presupuestario para

1.- Así lo reconoce la Comisión Europea (2017) en su documento: *Active labour market policies*.

https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/european-semester_thematic-factsheet_active-labour-market-policies_en_0.pdf

2.- Se denomina así al fenómeno por el cual el desempleo cíclico o coyuntural que se produce en una crisis se transforma en estructural.

3.- *Real Decreto-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*. BOE núm. 61, de 12 de marzo de 2019.

4.- *Resolución de 7 de diciembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 7 de diciembre, por el que se aprueba el Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*. BOE núm. 296, de 8 de diciembre de 2018.

5.- *Resolución de 8 de abril de 2019, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 5 de abril de 2019, por el que se aprueba el Plan Reincorpora-t, Plan trienal para prevenir y reducir el Desempleo de Larga Duración 2019-2021*. BOE núm. 85, de 9 de abril de 2019.

Tabla 1. Evolución de los presupuestos de políticas de empleo, 2010 - 2019

(miles €)	Total prestaciones	Políticas activas	Gasto total
2010	30.974.836	7.742.842	38.717.678
2011	30.474.060	7.316.265	37.790.325
2012	28.805.053	5.759.558	34.564.611
2013	26.993.696	3.765.342	30.759.038
2014	29.727.534	4.041.564	33.769.098
2015	25.300.040	4.712.114	30.012.155
2016	19.820.939	5.178.876	24.999.815
2017	18.318.312	5.487.883	23.806.196
2018	17.702.180	5.718.161	23.420.341
2019*	18.401.716	5.986.627	24.388.343

Fuente: SEC-UGT a partir de Ministerio de Hacienda. Incluye los siguientes programas: 241A; 241B; 241N. *Para 2019: datos del anteproyecto de PGE 2019

conducir hacia el futuro a los Servicios Públicos de Empleo (SPE), mediante recursos adicionales que desarrollen (de forma vinculante) los *Protocolos de la Cartera Común de Servicios*⁶, único camino que puede asegurar la prestación de servicios de empleo de calidad en el conjunto de España.

Potenciar las PAMT y los SPE resultará estratégico en un entorno en el que, a los retos del pasado, que persisten, se unen nuevos desafíos que están surgiendo y que se van a acentuar. Así, las PAMT, para poder afrontar la nueva crisis económica que está generando la pandemia del COVID-19, deben afrontar los cambios globales que están sucediendo y cuyas consecuencias ya se han puesto de manifiesto en el debate generado en el marco de la OIT sobre la iniciativa del futuro del trabajo. Además de dar respuesta a los efectos de la "coronacrisis" como urgencia inmediata, no pueden quedar en un segundo plano las dos grandes transformaciones de fondo que afectan al desarrollo de las PAMT en el contexto europeo: la demográfica y la tecnológica⁷.

El primero, un cambio demográfico, que viene caracterizado por el proceso de envejecimiento de

la población, con más trabajadores mayores en el mercado de trabajo; el desempleo de larga duración, que puede culminar en una situación de inactividad por desánimo, acentuado por el problema que tienen los SPE para acceder a personas no registradas como desempleadas o demandantes de empleo; un elevado volumen de personas en inactividad y de perfil más diverso, en especial de grupos con mayor dificultad de acceder a un empleo; y un aumento de la movilidad y de las migraciones, induciendo más heterogeneidad entre las personas que los SPE deben atender.

En cuanto al cambio tecnológico tendrá consecuencias diferenciadas sobre el mercado laboral. Primera, la automatización y robotización de los procesos productivos llevarán a la desaparición de empleos y a la creación de otros nuevos, con la consiguiente movilidad de ocupaciones, cualificación y necesidades formativas.

Segunda, el avance de la digitalización y las recién surgidas formas de organización del trabajo, que permiten el desarrollo y uso de nuevas tecnologías y la introducción de innovaciones y mejoras en múltiples sectores de actividad, pero que también están facilitando que proliferen formas atípicas y precarias de empleo, como en el caso de las plataformas de servicios⁸.

Por supuesto, no hay que esconder que esto último no viene provocado por el cambio tecnológico per se, sino por la existencia de marcos normativos y de políticas económicas y laborales neoliberales, ba-

6.- Orden ESS/381/2018, de 10 de abril, por la que se aprueba la Guía técnica de referencia para el desarrollo de los protocolos de la Cartera Común de Servicios del Sistema Nacional de Empleo. BOE núm. 91, de 14 de abril de 2018.

7.- Una visión analizada por la propia Comisión Europea y la Red Europea de Servicios de Empleo en:

- European Commission (2018): *The future of work: Implications and responses by the PES network*. <https://www.pesnetwork.eu/download/pes-network-the-implications/>

- European Public Employment Services (2019): *EU Network of Public Employment Services Strategy to 2020 and beyond*. PES Network, updated in December 2018, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1100&langId=en>

8.- Para un mayor detalle, véase el informe de SEC – UGT (2019): *El Trabajo en las Plataformas Digitales de Reparto*. <https://www.ugt.es/sites/default/files/estudio-trabajo-plataformas-digitales-ugt.pdf>

sadas en la desregulación, que protegen la flexibilidad a favor de la demanda y permiten la desaparición de “los buenos empleos para toda la vida”.

El aumento de empleos temporales, por la mayor rotación laboral, con contratos de muy corta duración; el subempleo por número de horas, con contratos a jornada parcial involuntaria; el crecimiento del autoempleo, también involuntario, con ocupaciones por cuenta propia que se crean por no encontrar un empleo por cuenta ajena; y la informalidad, presente en algunos sectores de actividad (como distribución, transporte, trabajo doméstico,...), son ejemplos de la precarización del mercado laboral, cuya incidencia puede incrementarse en tiempos de crisis.

Se está propiciando así, la existencia de transiciones laborales, que elevan el riesgo de quedar fuera del mercado laboral para las personas que no se puedan adaptar a esta movilidad extrema, en sus diferentes vertientes. Y aquí es donde las PAMT juegan un papel relevante en asegurar el contacto de la población trabajadora con el mercado de trabajo y su vinculación con un empleo de calidad⁹.

La tasa de desempleo ampliada como instrumento de referencia

Entre las dificultades añadidas para que las PAMT y los SPE den una respuesta proactiva y ambiciosa a los retos mencionados, se encuentra la propia medición del desempleo. En promedio, en 2019, la tasa de paro en España se situó en el 14,1%, con una tendencia descendente desde 2013. Sin embargo, el cálculo de esta ratio deja fuera de la medición y, por consiguiente, del paraguas de las políticas de empleo, a buena parte de las personas que trabajarían. Con este argumento, resulta necesario incluir en la cuantificación y medición del paro dos fenómenos¹⁰:

1. La actividad potencial. 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 registro de paro ni beneficiarse, por tanto, de las prestaciones por desempleo ni de las PAMT. Sin embargo,

de tener una oportunidad, son personas que sí trabajarían. En España, la EPA contabilizaba de media para 2019, 460.000 personas (inactivas) activas potenciales, el 63% mujeres.

2. El subempleo por horas. 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. Los datos promedio de la EPA para 2019 indican que en el mercado de trabajo español 1,5 millones de personas trabajadoras aceptaron esta situación, un 72% mujeres.

El nuevo cálculo propuesto (con datos de la EPA) suma estos dos grupos al volumen de personas en paro, ofreciendo datos de desempleo ampliado, tanto en volumen como en tasa y recogiendo así los fenómenos que deben considerarse a la hora de diseñar, planificar, ejecutar y evaluar las PAMT.

Los resultados para España señalan una tasa de paro ampliada que se sitúa en el 21,8% (cuarto trimestre de 2019), 8 puntos por encima de la tradicional (Figura 1), mostrando una mayor brecha entre mujeres y hombres con el nuevo cálculo. Se produce, además, una mayor amplitud de la subocupación con la nueva medición, con una participación cada vez más intensa del subempleo por número de horas en el indicador. Un dato que muestra la fragilidad del proceso de expansión del empleo en nuestro país, a través de contratos a tiempo parcial (involuntario), por horas y otras formas atípicas y precarias de empleo, y que afecta en mayor medida a las mujeres.

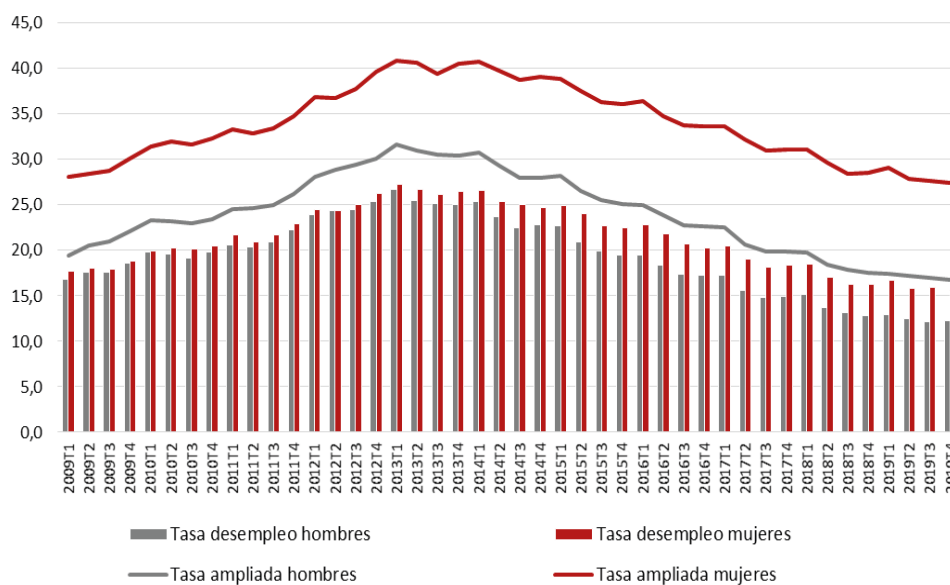
Esta definición de desempleo, de mayor alcance, es de interés por varias razones: primera, para llegar a conocer en profundidad el funcionamiento de los mercados de trabajo y el verdadero alcance del problema del desempleo estructural; segunda, es determinante para la correcta planificación y aplicación de las políticas de empleo; y, por último, facilitaría el seguimiento de la consecución de objetivos económicos y sociales centrados en la reducción del paro y la creación de empleo de calidad, dos procesos que deben estar estrechamente vinculados a través de las PAMT.

9.- La Comisión Europea analiza este aspecto concreto en *Atypical employment and the role of European PES. An exploratory paper*, 2016.

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8039&furtherPubs=yes>

10.- Organismos internacionales y europeos (OIT, OCDE, Banco Central Europeo, Eurofound y Eurostat, entre otros) ya han puesto de manifiesto la necesidad de reformular la tasa de paro, accediendo a un nuevo concepto y a un cálculo alternativo, de más alcance.

Figura 1. Estimación de la tasa ampliada de desempleo por sexo (en %), 2009-2019



Fuente: SEC-UGT a partir de EPA, INE

II.06

Prevención de riesgos laborales, sin cambios ni avances

Silvia Martínez Ortíz

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

El mercado de trabajo español está caracterizado por su elevada tasa de temporalidad y parcialidad en la contratación, estas dos características generan una situación de inestabilidad y condiciones cambiantes de empleo. La alta terciarización del mercado de trabajo tiene reflejo en las cifras de siniestralidad, siendo el sector servicios el que más accidentes de trabajo presenta, por el contrario, la incidencia es la menor de los cuatro sectores de actividad, dada el alto número de trabajadores que aglutina.

Tradicionalmente la construcción ha sido, y continúa siendo, un sector que presenta una alta siniestralidad laboral, debido a la variedad de trabajos que incluye, muchos de ellos con riesgos graves asociados. A día de hoy, no se ha conseguido que haya una cultura preventiva de calado que frene la lacra de la siniestralidad laboral, a pesar de la puesta en marcha de las diferentes políticas preventivas.

El mayor número de accidentes laborales se registra entre los hombres, esto es debido a la segregación del mercado laboral. Ellos ocupan aquellos puestos en los que están presentes los denominados "riesgos tradicionales" mientras que ellas trabajan en puestos dedicados a la atención de personas, donde predominan principalmente los riesgos psicosociales, que no tienen reflejo en las estadísticas de enfermedades profesionales.

Como no es de extrañar, tanto la temporalidad como la parcialidad tienen incidencia en el aumento de la siniestralidad laboral y así lo pone de manifiesto la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, dejando claro que este tipo de contratación dificulta enormemente la gestión preventiva de la seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, a la hora de formar e informar a los trabajadores y trabajadoras en esta materia, realizar una correcta vigilancia de la salud, así como la indispensable evaluación de riesgos laborales.

Esta temporalidad lleva asociado un problema para las estadísticas de accidentes de trabajo, ya que los trabajadores a tiempo parcial son considerados de la misma forma que aquellos a tiempo completo, lo que hace que los índices de incidencia se vean disminuidos. Por ello, debería tenerse en cuenta la duración de la jornada en los cálculos de los índices de accidentabilidad¹.

Otro aspecto que debiera ser abordado es la inexistencia de criterios de carácter normativo para calificar, de forma objetiva, los accidentes de trabajo según las distintas categorías: "muy grave", "grave" o "leve", dejándose esta calificación no solo al criterio médico, sino también a la decisión de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social. Son importantes las implicaciones asociadas a calificar un accidente como leve en lugar de como grave. Los leves no se notifican en 24 horas a la Inspección de Trabajo y por lo tanto no suelen ser investigados por esta, lo que conlleva que no se exijan la adopción de medidas correctoras a las empresas, con lo que es probable que el accidente vuelva a repetirse en el futuro².

Durante 2019, cada día 3.725 personas sufrieron un accidente laboral en España

Cada día 2 trabajadores fallecieron como consecuencia de su trabajo

Según las cifras de avance facilitadas por el Ministerio de Trabajo, durante el año 2019 se han produ-

1.- CASTEJON VILELLA, E. "Análisis multidisciplinar de la implantación de la PRL a lo largo de estos 20 años. El accidente de trabajo a lo largo de los 20 años de PRL". p. 112

2.- A.A.V.V.: "Propuestas para la mejora del marco preventivo en PRL". UGT. 2016. P.81



cido un total de 1.359.548 accidentes laborales, de los cuales 635.227 causaron la baja del trabajador. El resto, 724.321, fueron accidentes de trabajo sin baja, lo que supone el 53% del total.

A lo largo de los años de los que disponemos de registro, los accidentes laborales con baja eran más numerosos que aquellos que no causaban baja. Desde 2008, este dato cambia y los accidentes sin baja son más numerosos, provocado sin lugar a dudas por el endurecimiento de los criterios para conceder bajas laborales de las Mutuas, que las reservan solo para aquellos casos que revistan una mayor gravedad. Debemos seguir denunciando que los accidentes sin baja quedan fuera del análisis estadístico, haciendo descender las cifras de siniestralidad, sin que mejoren las condiciones preventivas de los lugares de trabajo. Conviene recordar, que lo que no se ve no se previene y por tanto impide que se pongan en marcha los mecanismos preventivos.

En cuanto a los accidentes mortales, durante 2019 han fallecido 695 trabajadores en accidente de trabajo. De los fallecidos, 621 eran trabajadores asalariados (-10,8%) y 74 eran trabajadores por cuenta propia.

Una de las novedades en las estadísticas de accidentes de trabajo en 2019 es la inclusión de los accidentes laborales de los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos, ya que la cobertura específica de accidentes de trabajo para este colectivo pasa a ser obligatoria, con carácter general. Según los datos que facilitan las estadísticas oficiales, hasta el año 2018, esta cobertura era voluntaria alcanzando el 20% de los afiliados incluidos en el RETA, por lo que los datos de accidentes de trabajo no son comparables. Únicamente se podrán comparar los datos referidos a los asalariados³.

Así entre los asalariados, durante 2019 se registraron 600.622 accidentes laborales con baja, habiéndose incrementado en un 1,7% respecto a 2018. De los cuales 517.404 ocurrieron durante la jornada laboral (+1,7%) y 83.218 fueron in itinere (+1,7%). Centrando el análisis en los accidentes con baja ocurridos durante la jornada laboral entre el colectivo de trabajadores asalariados podemos indicar que el 71% de los accidentes se registraron entre varones y la primera causa de accidente laboral fueron los sobreesfuerzos sobre el sistema musculo esquelético, registrándose 179.887 accidentes laborales por este motivo (35% del total AT mortales en jornada entre asalariados).

Las secciones de actividad que registraron un mayor número de accidentes laborales fueron; la industria manufacturera con 103.780 accidentes laborales. En segundo lugar, el comercio al por mayor,

registrándose 73.283 accidentes laborales. En tercer lugar, la construcción con 71.664 accidentes registrados, aumentando los mismos en un 10% respecto a 2018, convirtiéndose en la actividad que experimenta un mayor aumento de los accidentes con baja durante la jornada laboral para el colectivo de los trabajadores asalariados.

Respecto a los índices de incidencia: la industria extractiva es la actividad con mayor incidencia, con 8.325,2 accidentes laborales con baja durante la jornada laboral por cada 100.000 trabajadores asalariados. En segundo lugar, la construcción, con una incidencia de 8.274,7 accidentes por 100.000 trabajadores. El índice de incidencia medio fue de 3.349,8 accidentes por cada 100.000 trabajadores asalariados, el cual ha descendido en un 1,1%.

La segunda de las novedades incluidas en las estadísticas es la nueva definición de accidente mortal, siendo considerados como accidentes mortales "*todos los fallecimientos a consecuencia del accidente de trabajo en el plazo de un año desde la fecha del accidente, independientemente de la gravedad inicial.*"⁴ Durante 2019 fallecieron 695 trabajadores en accidente de trabajo. De los fallecidos, 621 eran trabajadores asalariados (-10,8%) y 74 eran trabajadores por cuenta propia. Respecto a los accidentes mortales ocurridos entre los trabajadores asalariados, 475 se produjeron durante la jornada de trabajo (-12,0%) y 146 fueron in itinere (-6,4%). Analizando los fallecimientos durante la jornada laboral entre asalariados, indicar así mismo que el 93% se registraron entre varones y la primera causa de muerte fueron los infartos y derrames cerebrales con 194 fallecimientos registrados. Estas patologías están directamente relacionadas con el aumento de la incidencia de los riesgos psicosociales entre la población trabajadora. La Confederación Europea de Sindicatos ha establecido como prioridad entre sus políticas en materia preventiva, el impulsar una Directiva Comunitaria que regule la gestión tanto del estrés laboral, como del resto de los riesgos psicosociales en las empresas a nivel europeo. Desde UGT apoyamos esta iniciativa y trabajamos conjuntamente con la CES en todas las acciones que se están poniendo en marcha en este sentido.

El sector servicios es el que mayor número de muertes por accidente laboral registró con 228, seguido por industria con 103 fallecimientos. La construcción es el sector que más aumentó de los cuatro (+4,2%), registrándose 99 fallecimientos. El índice de incidencia de este tipo de accidente fue de 3,08 muertes por cada 100.000 trabajadores asalariados (-14,4%). Todos los sectores de actividad registran

3.- Fuente: Estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo.

4.- Fuente: Estadísticas de accidentes de trabajo. Ministerio de Trabajo.

descensos en sus índices de incidencias de los accidentes mortales en jornada laboral. La construcción es el sector que registra una mayor incidencia respecto a los accidentes mortales durante la jornada laboral (11,43 muertes por cada 100.000 trabajadores asalariados).

Es inaceptable que, una sociedad como la nuestra, fallezcan casi 700 personas al año por intentar ganarse la vida. Para frenar esta lacra, UGT propuso un Pacto contra la Siniestralidad Laboral, dotado con medios suficientes para luchar contra los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo e instamos a la convocatoria de una mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales.

Reclamamos el inicio de las negociaciones para la firma de una nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que la vigencia de la actual termina el próximo 31 de diciembre de 2020.

La situación de precariedad es generalizada por lo que deben ponerse en marcha actuaciones para conseguir un empleo de calidad, eliminando la contratación temporal y parcial fraudulentas e impulsando la contratación indefinida y a jornada completa. La mejora de las condiciones laborales pasa, por tanto, por la derogación la reforma laboral de 2012, además del desarrollo de la figura del Delegado sectorial/territorial de Prevención a nivel estatal.

Debe reforzarse la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para combatir de forma efectiva la contratación temporal injustificada, el tiempo parcial fraudulento, así como los incumplimientos en materia de prevención de riesgos laborales en las empresas.

Deben reducirse los periodos que trascurren hasta que son dictadas sentencias condenatorias y absolutorias por los Juzgados de lo Penal, en materia de siniestralidad laboral. La media total de plazo en 2018 fue de 6 años y 3 meses⁵. Por otro lado, apenas se dictan sentencias condenatorias en los casos de enfermedades profesionales, en 2018 únicamente se dictaron 2.

Hay que conseguir que las enfermedades profesionales que están ocultas afloren. Especialmente grave es el caso de los cánceres ocupacionales, durante 2019 únicamente se declararon 63 enfermedades causadas por agentes carcinógenos de un total de 27.343 enfermedades profesionales. No debemos tampoco olvidar el incremento de las enfermedades y trastornos mentales provocados por el trabajo y que a día de hoy no son reconocidas, ni tratadas como profesionales -aun cuando la OIT incluyó los trastornos mentales y del comportamiento en su Lista de Enfermedades Profesionales de 2010- enmascaran-

do una dura realidad laboral que tiene cara de mujer, ya que son las trabajadoras las que ocupan puestos en los que predomina la presencia de los riesgos psicosociales como los del sector sanitario, educación o atención al público.

Debe culminarse la introducción de la perspectiva de género en todos los aspectos que tengan relación con la seguridad y salud en el trabajo. La gestión de la prevención de riesgos laborales no debe ceñirse a aquellos riesgos presentes en el ámbito laboral durante el embarazo y la lactancia natural, sino que debe tener en cuenta las diferencias debidas al género de forma integral y a todos los niveles, incluyendo tanto las condiciones físicas como psicológicas de los trabajadores y trabajadoras, adaptando el trabajo a la persona.

No podemos pasar sin mencionar el hecho de que, la creación del Fondo Estatal de Indemnización a las Víctimas del Amianto sigue sin ver la luz. Los trámites para su aprobación se han visto retrasados en numerosas ocasiones. Es necesario que las víctimas sean reconocidas y resarcidas de forma urgente.

En el ámbito europeo, se ha llevado a cabo la revisión de la Directiva de agentes cancerígenos y mutágenos. Fruto de esta revisión, en nuestro país se iniciaron los trámites para la trasposición de la Directiva 2017/2398 que modifica una serie de valores límite de este tipo de sustancias. A día de hoy, no se ha llevado a cabo la trasposición ya que, en el caso de tres sustancias, el polvo respirable de sílice cristalina, el bromoetileno y la acrilamida, los límites incluidos en la norma europea son superiores a los valores límites incluidos en nuestra legislación nacional y por lo tanto menos protectores. Dicho procedimiento, ha quedado paralizado, en parte, por la rotunda oposición que se ha hecho desde el sindicato, que ha denunciado el que se primen los intereses económicos de las empresas, sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

España sigue sin realizar la trasposición de la Directiva 2013/59/EURATOM para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, entre las que se encuentra el gas Radón. El plazo para su trasposición expiró el pasado 6 de febrero de 2018. Durante 2019 desde el Sindicato hemos instado al Gobierno a su trasposición, ya que la directiva obliga a elaborar un Plan Nacional de Radón que establezca, entre otras cosas, la medición de este gas en los puestos de trabajo, al efecto de evaluar la exposición y poder adoptar las medidas preventivas necesarias.

Por tanto, un año de pocos avances, tenemos mucho trabajo por hacer en esta materia, pero seguimos en lucha contra la siniestralidad laboral, trabajando en la mejora de las condiciones laborales e impulsando políticas preventivas eficaces que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras de nuestro país.

5.- Memoria de 2019 del Ministerio Fiscal

II.07

Avances en nuestro modelo de formación sindical: Andragogía

Sebastián Pacheco Cortés

Secretario de Formación Confederal de UGT

Un modelo de formación sindical basado en las características de las personas adultas trabajadoras

La UGT ha mantenido intactas sus señas de identidad. Los valores que comparte y promueve tales como la democracia, la solidaridad, la participación, la transformación social, el pensamiento crítico, el dialogo, la negociación, la pluralidad, la igualdad, conforman su identidad, una idiosincrasia que define a nuestra organización y marca de forma definitiva nuestra concepción de la persona y nuestro modelo de sociedad y de cultura y, por supuesto, la forma de hacer las cosas, de actuar y de relacionarse.

La concepción de persona activa, participativa, comprometida encaja con un enfoque constructivista que se plasma en el proyecto de formación sindical diseñado en 2019. Tras una larga negociación, una Resolución del SEPE para la financiación de planes de formación, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva, nos permitió presentarlo y fue aprobado.

Esto no es nuevo. Desde su constitución en 1888, la UGT ha dedicado especial atención a la formación de sus líderes para que ejercieran de “correa de transmisión” de conocimientos esenciales a los obreros, que les permitiera defender sus derechos de manera efectiva. No sólo se trataba de actuar como Organización en defensa de las personas trabajadoras frente a la explotación patronal, creando Sociedades de Oficios, sino de dotarlos de conocimientos básicos como la lectura y la escritura, a través de las Casas del Pueblo, para que pudieran asumir por sí mismos cuotas de cultura y libertad. La formación es un derecho individual y colectivo.

Estos principios, siguen vigentes hoy con más fuerza. Por una parte, se necesitan sindicalistas formados para actuar como organizadores en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras. Y,

por otra, hemos de contribuir a una formación profesional y humana que les ayude en su búsqueda, mantenimiento y/o mejora del empleo, y les permita adaptarse a los rápidos y profundos cambios que tienen lugar en el tejido productivo. Entre otros factores, consecuencia de la transformación tecnológica que conlleva la digitalización. Su capacidad para alterar nuestras vidas cotidianas es tal, que nadie duda en denominar a este impacto “Revolución”.

Durante los últimos años se ha investigado y trabajado en cómo, en este contexto, mejorar la formación centrándonos en una premisa: el colectivo destinatario son adultos trabajadores con diferentes niveles de responsabilidad sindical y, ellos han de ser los protagonistas de su proceso formativo, los cuales tienen una serie de rasgos psicológicos, sociales, personales, labores y sectoriales diferenciales que debemos tener en cuenta a la hora de diseñar e impartir una formación eficaz para ellos. Y partimos de una detección de sus necesidades formativas para ajustar la impartición del aprendizaje a las mismas.

Como adultos tienen una serie de características que debemos conocer y respetar al desarrollar nuestra metodología ya que los adultos aprenden de una forma concreta. Enumeramos las que más inciden a la hora de diseñar y definir la metodología:

- el adulto es responsable de su propio desarrollo. Suele ser activo en la búsqueda de su formación y prefiere decidir qué quiere aprender, con quién, cuándo y cómo;
- tiene un amplio bagaje experiencial y aprende conectando y relacionando los nuevos conocimientos, habilidades y actitudes con su experiencia y el contexto donde tenga que desarrollar sus nuevas competencias;
- aprende con más facilidad en entornos de igualdad y democráticos donde tiene un papel activo



en la toma de decisiones con respecto a su propio aprendizaje;

- aprende porque está motivado, tiene un objetivo que, en la mayoría de los casos, es dar respuesta rápida a una necesidad o exigencia laboral o personal. Quieren resolver problemas y necesitan poder aplicar lo que aprenden. El aprendizaje tiene un carácter utilitarista y práctico. Si la formación no responde a sus necesidades pierden el interés;
- tiene otras muchas responsabilidades y su tiempo para formarse es limitado. Así que el aprendizaje tiene que ser eficiente (el mayor aprendizaje en el menor tiempo posible) se le deben presentar opciones y dotar la formación de la mayor flexibilidad posible;
- aprenden interactuando con otros adultos. Aprendizaje colaborativo.

Estas características del aprendizaje adulto encajan con un enfoque constructivista que, tomamos como referente. El alumno debe ser activo y responsable de su proceso de aprendizaje, debe tener unos conocimientos previos para realizar un aprendizaje significativo.

Todos estos planteamientos, a nuestro juicio, avalan la pertinencia de un modelo social como marco en el que debe actuar la formación sindical y la formación profesional en su conjunto. Modelo desde el cual dar respuesta a las cuestiones fundamentales que se plantean en un proceso formativo:

- ¿Para qué se forma? (finalidades).
- ¿Quiénes son los protagonistas? (formadores y participantes).
- ¿Qué enseñar/aprender? (currículo).
- ¿Cómo enseñar/ aprender? (metodología y organización).

Un MODELO SOCIAL que da respuestas más eficaces, precisas y ajustadas a la realidad de las personas adultas para conseguir los objetivos propuestos a nivel de Organización. Una formación sindical, como decíamos al principio, no sólo debe preparar para la defensa de los derechos de las personas trabajadoras; también ha de garantizar que sean capaces de aprender y desarrollar su talento y potencialidades durante toda su vida. La formación es un derecho individual y colectivo.

Otro elemento esencial en esta metodología es que su diseño promueve y facilita el desarrollo de competencias, entendiéndolas como una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en uno o varios conceptos: saber o conocimiento conceptual; saber hacer o conocimiento pro-

cedimental; y, saber ser o conocimiento actitudinal.

Tanto el enfoque constructivista como el basado en competencias comparten varios principios esenciales: la formación centrada en el alumno, en su desarrollo integral, vinculado con su contexto, etc.

No podemos olvidar que una persona llega a ser competente a través de un proceso complejo de acumulación de experiencias de aprendizaje formales, informales y no formales. La metodología busca la manera “intencionada” de obtenerlas como aprendizajes dentro de un proceso de enseñanza/aprendizaje, evidentemente un contexto formal de aprendizaje no es el único contexto o escenario donde una persona puede adquirir o desarrollar sus competencias.

En nuestra metodología es esencial crear un clima de confianza sumamente motivador y proveer los medios necesarios para que los alumnos desplieguen todo su potencial, desarrollando competencias, que, en nuestro caso, estarán caracterizadas como un saber hacer (que moviliza internamente todos los aspectos cognitivos y afectivos) de acuerdo con un estándar y un contexto laboral definido.

Por ello, el aprendizaje ha de estar centrado en las actividades orientadas al logro de los objetivos, competencias o resultados de aprendizaje.

En conclusión, el proyecto formativo de UGT está vivo y se retroalimenta, acometiendo una innovación metodológica que combine, de forma equilibrada, un aprendizaje que sitúe a la persona en el centro del proceso formativo, como protagonista del mismo, favoreciendo así un aprendizaje autónomo y colaborativo. Si para ello utilizamos una metodología activa se centra el proceso en la persona para generar un aprendizaje situado, en el cual el formador es un *mediador orientado hacia el aprendizaje que fomenta la participación, la colaboración, la cooperación, la creatividad, la reflexión, el análisis y la crítica, etc.*, como diría Silva (2017).

De otra parte, las ventajas de las tecnologías de la información y la comunicación como: el aprendizaje ubicuo (en cualquier momento y lugar); la comunicación fluida y bidireccional; la ampliación de la audiencia; el entorno multimedia e interactivo; la flexibilidad y control del que aprende; las mejoras en accesibilidad universal y creación de entornos personalizados, entre otras.

Hay una serie de temas que nos preocupan, vinculados directa o indirectamente con la formación sindical y, por tanto, con la formación profesional de los trabajadores y trabajadoras. Estas premisas de partida se han tenido en consideración en las negociaciones sobre la formación profesional en su conjunto:

- La brecha digital: la falta de competencias digitales básicas. Hay que promover acciones que

estrechen esa brecha para que el acceso universal sea real.

- La flexibilidad que caracteriza la inclusión de más tecnología en los procesos de aprendizaje, donde quieras y cuando quieras, no puede servir para que un derecho de las personas trabajadoras, como es la formación profesional, se ejerza sólo a costa del tiempo personal del trabajador. La formación, aun siendo una actividad de vital importancia para la persona, está en un segundo plano con respecto de las responsabilidades personales, familiares y sociales. Se deben establecer, a través de la negociación colectiva, la inclusión de los tiempos de formación dentro de la jornada laboral.
- Los procesos de digitalización inciden en todos los sectores productivos a diferente velocidad, al agilizarse la producción se reducen los tiempos de dedicación de los trabajadores. Este es un elemento clave para favorecer, mediante la negociación, una redistribución de la jornada

laboral debido a la reducción de los tiempos de trabajo de las personas, promoviendo la especialización de las mismas con procesos formativos que sean parte integral del tiempo de trabajo y, por tanto, desarrolladas dentro de la jornada laboral

- La importancia de la función del tutor como facilitador del aprendizaje y su dedicación a los procesos formativos.
- La elaboración de contenidos adecuados para el perfil de los alumnos y la modalidad de impartición.
- La necesidad de crear un nuevo marco normativo de formación estable que asegure la integración de las diferentes políticas de formación profesional (sistemas, iniciativas, instrumentos, herramientas, etc.), con una financiación suficiente que facilite y favorezca el desarrollo óptimo, eficaz e integrado de un aprendizaje a lo largo de la vida, en sus diferentes entornos, contextos, situaciones y experiencias.

II.08

Reestructuraciones de empleo: la necesidad de un cambio regulatorio

Luis Pérez Capitán

Director del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Alberto del Pozo Sen

Economista. Coordinador del Área Económica del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

La economía española continuó en 2019 con la lenta ralentización del crecimiento apreciable desde 2015, una circunstancia que se reflejó de manera nítida en la creación de empleo, que pasó de crecer un 2,2% en términos anuales en el primer trimestre a hacerlo un 1,8% en el último. De manera coherente con esa evolución, se fueron conociendo noticias referidas a la apertura de algunos procesos de ajuste de empleo relevantes, describiendo una tendencia creciente de los mismos¹.

Más despidos, por el agotamiento económico y la dinámica de algunas actividades

En conjunto, durante 2019 se computaron 3.220 procedimientos de ajuste de empleo en total, que afectaron a 2.169 empresas y a 88.927 trabajadores. De estos, 30.871 fueron despedidos, 55.285 afectos a suspensiones temporales (ERTES) y 2.771 a reducciones de jornada. Esto supone 93 procedimientos totales de ajuste de empleo colectivo más que en 2018, que afectaron también a 93 empresas y a 16.031 personas más. Por tipo de procedimiento, aumentaron en 10.914 las personas trabajadoras despedidas y en 5.956 las afectadas por una suspensión temporal de contrato, mientras que se redujeron en 839 las personas sujetas a un procedimiento de reducción de jornada.

En términos relativos, estas variaciones resultan relevantes: a pesar de que el incremento en el núme-

ro de empresas afectadas fue reducido (solo un 4,5% más), aumentaron un 22% las personas afectadas, y de ellas, un 54,7% las despedidas, y un 12,1% las que han visto suspendido su contrato, mientras cayeron un 23,2% las inmersas en reducciones de jornada.

En todo caso, de estas cifras tampoco cabía extraer entonces ningún mensaje alarmista, por dos razones. Primero, porque 2018 fue el año con menores procedimientos y trabajadores afectados al menos desde 2003. Es decir, que 2019 se compara con un año muy favorable en términos de ajustes de empleo colectivos. Y segundo, porque, además de derivarse de la desaceleración económica, este empeoramiento de los ajustes de empleo tuvo que ver con el comportamiento específico de algunos sectores y actividades productivas de gran peso, como los del automóvil, la banca y las telecomunicaciones, que tienen dinámicas propias. Lo que sucede en estas actividades arrastra en gran medida los resultados globales, sin que de ello quepa deducir la existencia de un agravamiento general de la economía y el empleo, o que anticipe el mismo. En consecuencia, el repunte de despidos de 2019 podía explicarse por razones coyunturales y en nada hacía suponer, lógicamente, lo sucedido a partir del mes de marzo de 2020, con el impacto de la pandemia COVID-19.

Ciñéndonos a los datos de despidos, catorce Comunidades (más Ceuta y Melilla) registraron más personas despedidas por ERES en 2019 respecto al año anterior, reflejando en la mayoría de los casos incrementos porcentuales muy destacables, encabezados en términos relativos por Canarias (+226,1%), Cantabria (+204,3%) y Asturias (+137,2%). Por su parte, la rama productiva que más despidos colectivos en términos absolutos registró fue *Servicios financie-*

1.- Para los ERES se analizan los datos de la Estadística de Regulación de Empleo, y para los despidos individuales, la Estadística de Prestaciones por Desempleo, ambas del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

ros, con 4.762 despidos, seguida de *Comercio al por menor* (4.245). Entre ambas sumaron prácticamente 3 de cada 10 despidos en 2019. Y por tamaño de empresa, como suele ser habitual, la mayoría fueron empresas pequeñas, pero el grueso de ajuste se concentró en las grandes. Así, el 57,8% de las empresas que realizaron ERES en 2019 tenían menos de 25 personas trabajadoras, por solo el 5,3% de las de más de 1.000; sin embargo, las primeras explicaron solo el 16,2% de los despidos, mientras las segundas aglutinaron al 40,3%.

Este panorama debe completarse con lo sucedido en 2019 en los despidos individuales, en los que se aprecia una evolución similar, aunque más moderada. En el conjunto del año se contabilizaron 473.143 despidos individuales, 35.764 más que 2018 (un 8,2% más).

En todo caso, en el análisis de la evolución de los despidos en nuestro país debe tenerse en cuenta que la vía individual es siempre mucho más relevante cuantitativamente, a pesar de la trascendencia mediática que adquieren en muchas ocasiones los procesos colectivos (lógica, por otro lado, al afectar muchas veces a empresas de referencia en algunos sectores o territorios, con el impacto socioeconómico que ello implica). En 2019 se produjeron 15,3 despidos individuales por cada despido incluido en un proceso colectivo.

Despidos colectivos e individuales, 2007-2019

Ratio = Número de despidos individuales realizados por cada despido vía ERE

Período	Despidos individuales	Despidos colectivos	Ratio
2007	494.174	25.742	19,2
2008	768.283	40.572	18,9
2009	875.017	63.476	13,8
2010	689.013	52.534	13,1
2011	666.969	67.981	9,8
2012	680.762	82.876	8,2
2013	375.558	70.351	5,3
2014	456.231	35.875	12,7
2015	402.857	24.572	16,4
2016	397.246	24.348	16,3
2017	409.650	20.813	19,7
2018	437.379	19.957	21,9
2019	473.143	30.871	15,3

Fuente: Fuente: Servicio de Estudios de la Confederación UGT a partir de Estadística de Regulación de Empleo y la Estadística de Prestaciones por Desempleo. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Lo que muestran las cifras: un sistema regulatorio inadecuado

Lo expresado en el apartado anterior pone de nuevo el foco sobre la realidad del conjunto normativo en materia de ajuste estructural, sobre todo tras la reforma laboral de 2012. Cualquier signo, aun leve o coyuntural, de afectación a la economía, se salda con un aumento del número de despidos. Más allá del ámbito social y económico, ello es posible por la inexistencia de un régimen ordenado y coherente que regule esta materia. Las principales quiebras introducidas por la reforma de 2012 a un modelo ya tocado por reformas anteriores fueron las siguientes:

- La confusión de las causas con las referidas a otras medidas de ajuste (suspensión, reducción de jornada,...), que, siendo idénticas, determina la existencia de una especie de menú no jerarquizado al servicio de la empresa, de forma que pivotan sobre las mismas causas medidas coyunturales y definitivas. Solo el juicio de razonabilidad y proporcionalidad de la medida exigido por la doctrina jurisprudencial en función de los Acuerdos Internacionales ratificados por España ha salvado en algo la coherencia del sistema.
- La desaparición de la Autoridad Laboral como elemento de equilibrio y certidumbre jurídica del sistema. De esta manera, queda a la potestad unilateral de la empresa, solo salvado por un mermado control judicial que no puede entrar en juicios de oportunidad sobre la medida, la imposición de medidas que afectan a colectivos muy extensos de personas trabajadoras de forma definitiva.
- La irrelevancia de aspectos que debieran haber sido definitivos, como el Plan de Acompañamiento o las medidas sociales convertidas en un elemento puramente formal, cuya inexistencia ni siquiera vicia de nulidad el despido colectivo conforme a la consideración de nuestra doctrina judicial.
- La irrelevancia legal del acuerdo en el caso del despido colectivo frente a su importancia explícita en los procedimientos de modificación substancial, suspensión y reducción de jornada, solo atenuada a través de una forzada interpretación del Tribunal Supremo que se limita, no obstante, a no permitir la impugnación de la acción individual respecto a la adecuación de las causas en el despido colectivo correctamente acordado y a valorar el acuerdo como relevante o significativo a efectos de refrendar ciertos aspectos de la decisión extintiva.

Junto a los aspectos normativos, la “creativa” actuación en algunos aspectos de nuestro Tribunal Supremo:

- restringiendo la información relevante a entregar a la parte social, en tanto su carencia viciaría de nulidad el despido colectivo, a aquella que proporciona a la comisión negociadora una imagen real de las causas y le permita a aquella efectuar las propuestas adecuadas en el marco del periodo de consultas;
- o cercenando la regulación de los criterios de selección de trabajadores, abandonando los supuestos de conflicto al marco de la reclamación individual, al considerar que solo vicia de nulidad su inexistencia;

ha llevado a una situación de mayor desequilibrio que determina la necesidad de una nueva regulación que restructure de forma consecuente las distintas medidas de ajuste, en la medida que una de menor importancia debe ser seguida otra de consecuencias más drásticas y definitivas.

Conclusiones

En definitiva, en 2019, en un contexto de crecimiento y continuación de la creación neta de empleo, se apreció un aumento del número de despidos respecto del año anterior, que en el caso de los colectivos fue notable, como consecuencia tanto de la desaceleración de dicho crecimiento como de la confluencia de procesos de ajuste en algunas grandes empresas. Más que resultar preocupante en sí mismo dicho repunte, lo era la incapacidad mostrada por la política económica aplicada para relanzar la actividad y la creación de empleo. Y, sobre todo, lo que se volvía a poner de manifiesto es la tendencia de nuestras empresas a realizar despidos como primera forma de ajuste ante cualquier dificultad, o incluso como competitiva (vía reducción de costes), en lugar

de utilizar otros mecanismos menos traumáticos de flexibilidad interna.

Esta situación se deriva en gran medida del anómalo marco regulatorio implantado por la reforma laboral de 2012. Desde UGT hemos articulado una serie de propuestas esenciales para conformar un sistema eficiente y equilibrado que norme en su conjunto las medidas de ajuste empresarial. El mismo pasa por aspectos tales como:

- La instrumentación del despido colectivo como última medida.
- El reforzamiento del papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Autoridad Laboral, especialmente en los despidos colectivos.
- El fortalecimiento de la solución negociada, concediendo al acuerdo con la parte social el valor que tradicionalmente había tenido en nuestra normativa y doctrina judicial.
- El incremento del papel de la representación de los trabajadores en los mecanismos de ajuste.
- El establecimiento de medidas realistas –prioridades en la recolocación en caso subsanación de las causas, sistemas de formación y orientación hacia el empleo efectivos- que palíen las dramáticas consecuencias del despido colectivo.

El enorme e imprevisto impacto de la crisis de COVID-19 a partir de marzo de 2020 ha puesto de manifiesto, de una forma abrupta, la necesidad de hacer algo que se estaba manifestando ya hace mucho tiempo en nuestro mercado laboral: priorizar de manera estructural las vías de ajuste alternativas a los despidos (ERTES, reducciones de jornada, ajustes temporales de salario). Es necesario revisar el sistema de incentivos y la regulación de los diferentes instrumentos, para lograr una adecuada priorización de los mismos, que reduzca los costes tanto individuales, de las personas con empleo y de las empresas, como del conjunto de la sociedad.

II.09

La continuada problemática de las prácticas no laborales: un caso de explotación

Virginia Fernández Aguilar

Técnica. RUGE

Sabina Chamorro Claver

Técnica. RUGE

La realización de prácticas no laborales en empresas está a la orden del día entre la juventud de cualquier país europeo, tanto prácticas correspondientes con estudios universitarios o de formación profesional, como prácticas después de haber terminado sus estudios para ganar experiencia o para tener algún pequeño ingreso debido a la falta de oportunidades laborales. Desde RUGE estamos inmersos en un proceso de investigación sobre este tema, y venimos comprobando que la mayoría de las y los jóvenes realizan sus prácticas en condiciones precarias y sin derechos. Además, se dan situaciones fraudulentas: periodos de prácticas en empresas en los que no existe un itinerario formativo, puestos de trabajo encubiertos por becarios o jóvenes en prácticas sin derechos laborales, comúnmente denominados como “falsos becarios”; y nula o escasa tutorización del periodo de prácticas, entre otras cosas.

Asimismo, hemos detectado la existencia de empresas de formación online cuyo negocio consiste en vender cursos de escasa calidad a empresas para poder formalizar un convenio de prácticas y así aprovecharse de mano de obra barata y de la falta de derechos laborales de estos jóvenes. Muchas veces es la propia estudiante quien tiene que pagar entre 200 y 300 euros por el curso. Por ejemplo, hemos comprobado la existencia de departamentos en empresas en los que no existen trabajadores intermedios, solo jefes/responsables y jóvenes en prácticas/becarios. E igualmente hemos detectado que las universidades y los centros de formación no son conscientes del problema o no establecen los mecanismos necesarios para evitarlo.

Por ello, desde RUGE estamos denunciando esta problemática de gran repercusión por su impacto económico, tanto en las condiciones laborales de la

juventud como en los ingresos del Estado vía Seguridad Social, ya que solo cotizan las personas que tienen unas prácticas remuneradas.

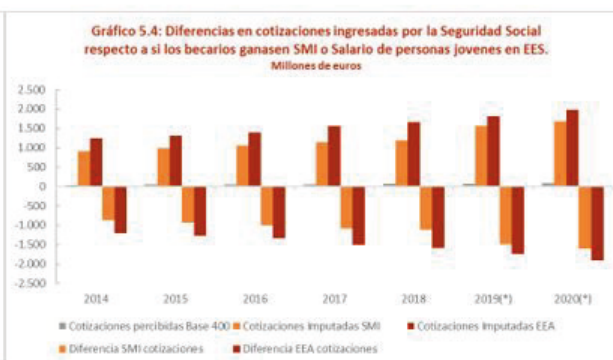
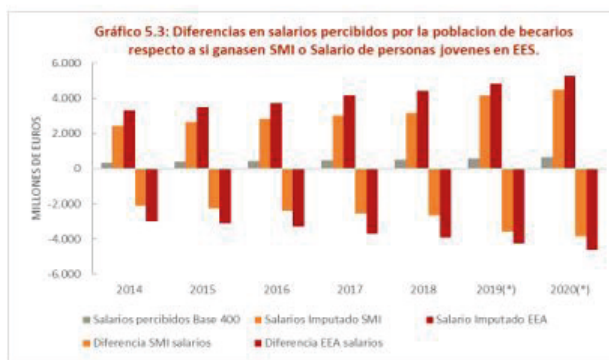
Una estimación a través de distintas fuentes¹ -ante la falta de estadísticas oficiales- sobre el número de personas que realizan prácticas no laborales, sitúa la cifra en torno a 866.079 personas en 2018. Si ponderamos ese dato por el número de meses de realización de prácticas, supone 296.310 de puestos de trabajo anuales.

Como señalábamos, esta situación tiene un impacto importante en el sistema de Seguridad Social y en los salarios. Estimamos que los salarios dejados de cobrar en 2018 alcanzaron los 3.049 millones de euros en el supuesto de que estas personas solo hubieran cobrado el Salario Mínimo Interprofesional, llegando a los 4.251,8 millones de euros si hubieran cobrado lo que indica la Encuesta de Estructura Salarial para el tramo de edad de 20 a 29 años (14.349,26 euros/año).

En cuanto a la repercusión de las prácticas no laborales sobre lo que el sistema de la Seguridad Social ha dejado de ingresar, ascendió en 2018 a 1.143,4 millones de euros en cotizaciones si estas personas hubieran cobrado el SMI, y a 1.594,4 millones de euros en cotizaciones si hubieran cobrado los 14.349,26 euros/año referidos en la citada Encuesta de Estructura Salarial.

Por otro lado, desde RUGE hemos iniciado procesos para reclamar los salarios dejados de percibir

1.- Fuentes: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Ministerio de Política Territorial y Función Pública; Muface; Sistema Integrado de Información Universitaria; y Ministerio de Educación y Formación Profesional.



Fuente: Elaboración propia, con datos del M° de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social; Ministerio de Política Territorial y Función Pública; Muface; Sistema Integrado de Información Universitaria; y M° de Educación y FP.

por las personas que realizaban prácticas extracurriculares en la Universidad Carlos III (UC3M) que en su mayor parte fueron cesados de sus actividades como consecuencia de una actuación de la Inspección de Trabajo que consideró las tareas que realizaban propias de trabajadores por cuenta ajena y no de becarios, ya que cumplían los principios de laboralidad conforme artículo 1.1. del Estatuto de los Trabajadores. La Seguridad Social le reclama 1,5 millones de euros por contar con personas becarias de manera irregular.

Unos hechos que han puesto en tela de juicio la regulación existente al respecto y el escaso control de las prácticas no laborales. Ha quedado patente que las personas estaban en situación irregular porque su trabajo excedía al propio de unas prácticas extracurriculares y lo venían desarrollando en áreas o servicios diferentes al tipo de estudios para el que se realizan las prácticas. Es decir, estaban asumiendo tareas y funciones para las que la UC3M debería tener personal profesional contratado.

Por tanto, al tratarse de una relación laboral se les ha privado de todo derecho básico, incluido el cobro de los salarios del convenio colectivo de aplicación.

Lo ocurrido en la UC3M no es un hecho puntual, también se ha descubierto un fraude a la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) por parte de la Universidad Autónoma de Madrid por el uso fraudulento de 285 prácticas ofertadas a sus estudiantes, quienes tenían una de estas becas extracurriculares y que, según el Estado, ejercían de trabajadores encubiertos.

Por ello, desde RUGE estamos informando y animando a todas aquellas personas que realizaran a lo largo de 2019 prácticas extracurriculares, a sumarse a nuestra reclamación, con el objetivo de dignificar la figura de las prácticas no laborales y evitar situaciones de vulnerabilidad que se han instalado de manera generalizada. No podemos permanecer impasibles ante sectores de la sociedad, bien en la universidad,

en instituciones públicas o en las empresas, que se aprovechan de la situación para explotar laboralmente a la juventud bajo la figura del "falso becario".

Tanto en RUGE como en UGT luchamos por defender los derechos de las personas trabajadoras y, en concreto exhortamos a la juventud para que se defienda frente a este tipo de prácticas fraudulentas, en las que existe un claro abuso de poder con el único objetivo del ahorrar costes laborales. Por ello, también hemos reclamado que Gobierno y Patronal atiendan esta problemática y podamos actuar de manera conjunta en el marco del Diálogo Social a fin de regular los derechos de este colectivo.

En definitiva, este tipo de situaciones de fraude pone en evidencia la necesidad de contar con un Estatuto de las Prácticas no laborales, negociado en el marco del Diálogo Social, donde se recojan las siguientes directrices fundamentales:

- Una legislación más garantista para el propio alumnado en aquellas prácticas no laborales curriculares, donde se potencien los sistemas de control y se refuerce la finalidad formativa de las mismas.
- La necesidad de construir un marco laboral en este tipo de prácticas no laborales extracurriculares, máxime si tenemos en cuenta que existen ya modalidades contractuales ad hoc para este tipo de situaciones.
- La prohibición de las prácticas no laborales extracurriculares universitarias por un lado, y de las prácticas que se realizan después de terminar los estudios a través de cursos y formaciones online fraudulentos y de escasa calidad.
- La realización de un registro y control de las prácticas no laborales en un sistema centralizado, para conocer cuántas personas en nuestro país están realizando prácticas no laborales y, de este modo, poder hacer un seguimiento más pormenorizado de las mismas.

Son aspectos esenciales que se deben regular porque la explotación de las personas trabajadoras jóvenes, el fraude existente en el ámbito de los convenios de prácticas, la rebaja en los derechos y condiciones laborales en la contratación de las y los jóvenes, revierte de manera negativa no solo, y de forma direc-

ta, sobre la juventud de nuestro país sino también, y por las razones señaladas, sobre el resto de la ciudadanía y del Estado. No nos podemos permitir una pérdida tan importante de puestos de trabajo como tampoco que los que se contraten sean tan precarios.

II.10

El trabajo en las plataformas digitales: una solución de conflicto

Luis Pérez Capitán

Director del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Una de las cuestiones más controvertidas en el ámbito de las relaciones laborales en los últimos años, ha sido la consideración de los trabajadores que prestan sus servicios en las plataformas digitales como laborales o, por el contrario, mercantiles o por cuenta propia. El conflicto ha llegado a tener un gran alcance mediático especialmente en lo que concierne a los repartidores al servicio de las plataformas digitales de entrega, gran parte de ellas multinacionales globales (GLOVOO, DELIVERO ...) con una clara estrategia dirigida a la huida del Derecho del Trabajo por los costes que supone y la menor flexibilidad en las condiciones de trabajo y seguridad, frente a la cuasi absoluta falta de control que supone para aquellas la relación mercantil con trabajadores por cuenta propia, aun cuando se califiquen como TRADE. La postura de las plataformas de reparto se articula mediáticamente de una forma muy potente, poniendo en valor la autonomía, la flexibilidad, la voluntariedad y la libertad como claves de una nueva forma de trabajo. Frente a ello, la realidad¹ de una relación cuyo contenido se impone de forma unilateral por la empresa y en cuyo desarrollo el sometimiento y control es cuasi absoluto y en la cual concurren, matizadas por la tecnología, las notas básicas caracterizadoras de la relación laboral: ajenidad y dependencia a través de la aparición de los indicios que las caracterizan.

El conflicto ha sido global, y la respuesta en los distintos Estados ha sido igualmente distinta en función de múltiples factores. En España, el conflicto se

judicializó, a través de las denuncias sindicales, principalmente de UGT, y de la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Hasta el último trimestre del 2019 podríamos considerar que en el ámbito judicial existía un empate técnico entre las posturas a favor y en contra de la laboralidad de la relación². Sin embargo, las últimas Sentencias de la Sala de lo Social, del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, después de una primera consideración desfavorable, se han inclinado rotundamente por la laboralidad. Esta postura la inicia la importante Sentencia del Pleno de la Sala, núm. 1155/2019, de 27 de noviembre, recurso de suplicación núm. 588/2019, donde se dilucida

2. A favor del carácter mercantil de la relación del repartidor, se habían pronunciado las Sentencias:

- 205/2019, de 29 de mayo del 2019, del Juzgado de lo Social número 24 de los de Barcelona.
- 3167/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, Sala de lo Social, Sentencia 316/2019, 26 de abril del 2019.
- 284/2018 del Juzgado de lo Social número 39 de los de Madrid de 18 de septiembre del 2018.
- 715/2019, Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, de 19 de septiembre del 2019, confirmando la Sentencia del Juzgado de lo Social número 39 de lo de Madrid, con un voto particular en contra a favor de la laboralidad de la relación.

A favor del carácter laboral, Sentencias:

- 244/2018 del Juzgado de lo social número seis de los de Valencia, autos número 633/17.
- 53/2019 del Juzgado Social 33 de los de Madrid de 11 de febrero del 2019 dictada por José Pablo Aramendi Sánchez cuyos términos, literalmente reproducidos, hacen suyos las Sentencias número 128/2019, 130/2019 y 134/2019, del Juzgado de lo Social n.º 1 de los de Madrid autos número 944, 946/2018 y 947/2018, respectivamente, de 3 y 4 y 4 de abril de 2019.
- 61/2019 del Juzgado de lo social n. 1 de lo de Gijón de 20 de febrero del 2019, Autos: 724 /2018.
- 193/2019 del Juzgado de lo Social número 31 de los de Barcelona, de 11 junio del 2019.
- 1818/2019 del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, Sala de lo Social, de 25 de julio del 2019 (núm. de Recurso: 1143/2019).

1.- Véase al respecto el estudio del Servicio de Estudios de la Confederación de UGT: Ranz Martín, R., Roselló, J.D., Gutiérrez Quintana, E., Corral Juan, A. M., Vargas Sampedro, M.T., Guerra Salas, A, bajo la supervisión y coordinación de Pérez Capitán, Luis, "El trabajo en las plataformas digitales de reparto", Servicio de Estudios de la Confederación de UGT, Colección Estudios, núm. 1, 6 de septiembre del 2019, pp. 23 a 62.

la existencia o no de relación laboral de un repartidor de GLVOO como elemento previo para determinar si existe o no despido por la plataforma al extinguir la relación con éste. A ella seguirán, ya a principios del 2020, en la misma línea las Sentencias núm. 40/2020, de 17 de enero del 2020, recurso de suplicación número 1323/2019, se dirime la legalidad del Acta de Liquidación practicada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social a DELIVEROO, por la cual se incluye en el Régimen General de la Seguridad y se liquidan las cantidades adeudadas entre los meses de octubre de 2015 y junio de 2017 correspondientes a los repartidores que han prestado sus servicios durante ese periodo, siendo 531 los trabajadores afectados. Y la Sentencia núm. 68/2020, de 3 de febrero del 2020, recurso de suplicación núm. 749/19, en la que se decide sobre un despido de un repartidor de GLOVOO. En esta última, se reproducen los argumentos de la Sentencia 1155/2019. Por último, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña de 21 de febrero 2020, rec. núm. 5613/2019, reafirma la inclinación de nuestra doctrina judicial, a falta del pronunciamiento del Tribunal Supremo, a favor de la laboralidad.

Sin embargo, pese al descalabro judicial la postura de las plataformas permanece incólume, desafiando a la Administración y Tribunales, lo que, sin duda, exigirá de una actuación de mayor firmeza por parte de éstas sino entran en la vía del diálogo y la negociación con la parte sindical. El riesgo de deslaborización persiste, no obstante, puesto que el lobby de presión constituido por las autodenominadas empresas digitales plantean ante el fracaso de sus postulados en el campo judicial y administrativo la modificación de la regulación vigente y la creación de un figura que

se denomina “TRADE digital”, como una subespecie del trabajador autónomo con algunos derechos más, pero manteniendo los ejes sobre los cuales las plataformas digitales diseñan su política, la exclusión del Régimen General de la Seguridad y de los costes que supone para la empresa, y la inaplicación del núcleo duro del régimen laboral (jornada, salarios, etc.), a fin evitar la protección que éste supone frente a la absoluta flexibilidad y descontrolada unilateralidad que caracteriza actualmente la realidad de esta relación.

La problemática del trabajo en las plataformas digitales, como ya reseñábamos en nuestra anterior Memoria³, no se agota en la actividad de reparto sino que se extiende a cada vez más colectivos (enseñanza, cuidadores, guía turística, etc.). Se hace necesario analizar con precisión y cautela una serie de actividades cuya formulación va evolucionando rápidamente y lo que hace meses podía considerarse fuera del ámbito laboral, hoy puede que éste dentro. En este caso, tal vez el sector del cuidado y atención a mayores y dependientes sea uno de los que más desafíos nos plantean actualmente, no ya por el intento de escaparse de la aplicación de la normativa laboral, sino por la aplicación del régimen jurídico especial de empleados y empleadas de hogar que, en muchas ocasiones, no será el correcto, debiendo regirse por las normas ordinarias o comunes del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.

En suma, nos encontramos con uno de los más importantes desafíos del Derecho del Trabajo actual. La exclusión de estos colectivos del ámbito laboral sumiría a una clase trabajadora emergente en una nebulosa de derechos, condenándola a la marginación y pobreza laboral.

3.- HERMOSO FERNÁNDEZ, M. “Nuevas formas de empleo”, en la obra colectiva Memoria Social 2018, coordinada por Luis Pérez Capitán, Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, Madrid, pp. 31 a 36.

II.11

La responsabilidad social, una tendencia con sombras en 2019

Andrés Herrero Martín

Economista. Secretaría Política Sindical Confederal de UGT

Algunos cambios normativos en 2019 y, en singular, la implementación del Acuerdo de París por los organismos europeos, han elevado a la sostenibilidad como objetivo prioritario en las agendas de Gobiernos y empresas. A su vez, recientes modificaciones en los organigramas de los gobiernos y el salto producido de los medios especializados a la opinión pública, hace indudable la superación del espacio marginal que ocupaba la responsabilidad social. Pero, en este contexto, es importante que el análisis realizado sea preciso.

El mayor foco y la difusión mayoritaria de estas políticas han generado numerosas sombras que hacen necesaria la identificación de la dimensión real de la sostenibilidad. Para UGT es fundamental la superación del concepto de sostenibilidad, resumido parcialmente a políticas medioambientales, y ampliar el universo de políticas de responsabilidad social que permita avanzar hacia un nuevo modelo económico y social.

Esta fotografía de la situación de la responsabilidad social en el panorama europeo parece superar algunos de los objetivos marcados hace diez años, especialmente para su difusión y promoción, pero se ha conseguido a través del desarrollo de aspectos parciales de responsabilidad social. Existe un peaje o desgaste latente que queremos subrayar a través de un análisis sobre el avance real de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y el menor progreso de medidas de naturaleza laboral en el ámbito actual de sostenibilidad.

En este sentido, los ODS constituyen la iniciativa que ha contado con mayor consenso e impulso por parte de los estados y empresas. Los actuales retos, unidos a una mayor base académica de la responsabilidad social y su integración en los organigramas empresariales, han permitido a los Objetivos de Desarrollo Sostenible convertirse en el paradigma actual

de sostenibilidad. Pero queremos analizar su contribución y la carga de realidad que tiene asociada esta iniciativa.

La asunción de los Objetivos de Desarrollo Sostenible es un gran paso y una extensión que comparte la Unión General de Trabajadores. Nuestro apoyo es firme a la eliminación de la pobreza, atenuación de los efectos del cambio climático, la educación, la igualdad, la defensa del medio ambiente. Igualmente, instamos a la promoción de la industrialización sostenible y a fomentar la innovación en nuestro modelo productivo.

Pero este nuevo marco no puede suponer un mero cambio en el estilo de diseño de la estrategia de las organizaciones, y es lo que estamos experimentando, al menos en términos de resultados. Este periodo de aparente evolución positiva de iniciativas previas y similares de responsabilidad social, como han sido los Objetivos del Milenio puestos en marcha anteriormente, no ha supuesto un verdadero cambio, ni la superación de los retos hacia un nuevo modelo económico y social.

Por este motivo, para nuestra organización esta evolución de la responsabilidad social no tiene incidencia social, y se constata, como elemento común, una menor correlación entre la evolución de la responsabilidad social y la consecución de los objetivos definidos.

Basta un breve análisis para identificar esta descorrelación y la existencia de cuestiones paradójicas en los resultados de las políticas de responsabilidad social. En materia medioambiental, objetivo principal de gran parte de las medidas desarrolladas, simplemente es necesario considerar que, mientras que la emisión y colocación de bonos verdes se encuentra en máximos (alrededor de 200.000 millones de euros durante el año 2019), siendo un activo de tendencia en los mercados financieros, no se están obteniendo

los resultados deseados, y se ha alcanzando el récord de emisiones de gases de efecto invernadero en 2018, manifestándose incluso una tendencia positiva de estas emisiones a pesar del incremento de los bonos verdes.

Y es que, a pesar del lanzamiento de mayores iniciativas verdes, realmente no hay una “adicionalidad” en estas políticas, no existen medidas realmente disruptivas, y sí nuevas operaciones hacia los mercados y vacías de contenido real de sostenibilidad.

Por supuesto, en el ámbito laboral se mantiene un nulo impacto de los ODS. Podemos citar la política de desestructuración de los procesos productivos de las grandes empresas multinacionales en búsqueda de normativas más débiles. En nuestro entorno más cercano, también sufrimos este efecto negativo en la búsqueda de la máxima rentabilidad con una creciente externalización de actividades, que facilita la flexibilidad dentro de las empresas, pero desplazan los riesgos e incumplimiento a las empresas subcontratadas, y la falta de extensión de políticas de responsabilidad social en los proveedores.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible en su desarrollo deben hacer frente a esta gestión empresarial no responsable que permanece. Los trabajadores siguen sufriendo el efecto de estos problemas estructurales, pero tampoco son los protagonistas de medidas de modernización y mejora del modelo

de relaciones laborales. Según datos extraídos de los acuerdos laborales firmados, únicamente un 9,5% de las personas trabajadoras en España sometidas a un convenio han tenido una regulación del teletrabajo, y este porcentaje permanece anclado en los últimos años.

Igualmente, los trabajadores se encuentran por debajo de la retribución efectuada a otros stakeholders o partes interesadas. Mientras, los accionistas mantienen su tratamiento privilegiado y su nivel retributivo preferencial en cualquier fase de beneficios que se encuentre la empresa, siendo los dividendos de las empresas cotizadas españolas en 2019 primera referencia dentro de la comparativa de los mercados y bolsas internacionales.

Según los datos publicados por Bolsas y Mercados Españoles (BME), sólo el dividendo distribuido en 2019 por las empresas ascendió a 31 mil millones de euros, implicando un 4,5% de rentabilidad anual por acción. Según cálculos de nuestra organización, y ampliando esta serie temporal desde el año 2000, el dividendo total alcanzaría los 476.000 millones de euros, lo que implicaría una retribución equivalente al 38% del PIB y una rentabilidad sostenida del 4% durante 144 meses. Como se recoge en el siguiente gráfico, la distribución de beneficios también manifiesta una tendencia creciente, incluso en periodos de pre-crisis:



Fuente: Datos: SEC UGT a partir de Informes Anuales Bolsas y Mercados Españoles (2000-2019)

La prudencia financiera no caracteriza a las empresas españolas, con indiferencia del contexto económico en el que nos encontremos, y sin embargo debería ser una medida fundamental de las políticas de responsabilidad, un dividendo responsable. Esta falta de equidad retributiva y distribución máxima de los beneficios hacia los accionistas no puede considerarse conforme a la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible, sino en la máxima tradicional de optimización de beneficios del accionista, obviando el principio de continuidad de las empresas y mayor solidez financiera para acometer las inversiones necesarias.

En estas semanas¹ nuestro país está viviendo un contexto social muy duro por los efectos del Coronavirus y nos hemos encontrado la ejecución de iniciativas encuadradas dentro de la responsabilidad social, pero realizadas mediante una voluntariedad poco articulada y, en un porcentaje elevado, en acciones basadas en la filantropía. Para UGT, las empresas deben hacer responsabilidad social y actuar con sus balances, dejando a un lado las medidas puntuales de su cuenta de resultados de donaciones y acciones sociales, por supuesto, bien difundidas.

Sería igualmente necesaria una integración con carácter reglado de las políticas de colaboración público-privadas, para que la consecución de los mismos objetivos no suponga una erosión del sector público o la ocupación empresarial del espacio de las políticas públicas, por su acción desacompañada con las acciones de los gobiernos.

Con esto, se pone en relieve que es necesario rectificar muchos caminos y descartar este “mainstream sostenible” depurando a la responsabilidad social de todas aquellas iniciativas que configuran su evolución hacia un modelo económico de menor solidez y en detrimento de la capacidad de sus postulados para cambiar la realidad, restituyendo la asociación teórica que dice que el avance de las iniciativas de respon-

sabilidad social implica la consecución de objetivos sociales o medioambientales marcados.

Nos encontramos, por lo tanto, con una dinámica negativa, y el olvido de la dimensión laboral en las políticas de responsabilidad social se convierte en la tónica habitual, incluso cuando su información es requerida para las empresas cotizadas. En el Informe sobre la supervisión por la CNMV de los informes financieros anuales y principales áreas de revisión de las cuentas se señala un déficit de la información de naturaleza laboral. En la verificación de esta información destaca que casi el 50% de las salvedades correspondían a omisiones de indicadores clave del rendimiento sobre cuestiones sociales y relativas a los trabajadores.

La Unión General de Trabajadores, a pesar de estos elementos negativos, mantiene su apoyo a las políticas de sostenibilidad, pero son necesarios cambios sustanciales en su naturaleza y ámbito de sus medidas. Las iniciativas de sostenibilidad deben sustentarse en un crecimiento equilibrado de la parte medioambiental, pero también con un análisis del impacto laboral, y ser incorporados en la definición de actividad sostenible. Es necesario previamente contar con planes nacionales y convenios de transición justa, para reorientar adecuadamente a las personas trabajadoras de industrias con emisiones elevadas, y proporcionar medidas de adaptación adecuadas a las afectadas por el cambio climático, con un mayor peso de la inversión pública, sin renunciar a la oportunidad de la inversión privada.

Para configurar a estos Objetivos del Desarrollo Sostenibles como reales, en consecuencia, se deben incorporar a la responsabilidad social como prioridades actuaciones como la calidad en el empleo, la lucha contra las desigualdades y, como medida necesaria, una política de dividendos moderada que implique una sostenibilidad financiera que forme parte del buen gobierno y de la función social de la empresa.

1.- Este artículo se cerró el día 7 de mayo de 2020.

MÓDULO III

Negociación colectiva



III.01

Estado de la Negociación Colectiva en el año 2019

Elena Gutiérrez Quintana

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

Contexto

En el mes de marzo de 2019 se aprobaron nuevas garantías de igualdad de trato y de oportunidades¹, impulsando la negociación de los planes de igualdad, la obligación de registros salariales o los permisos que fomentan la corresponsabilidad. Además, la negociación colectiva aumentó competencias en este periodo, como los derechos digitales (proteger la intimidad de las personas trabajadoras en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador o la desconexión digital), organizar y documentar el registro obligatorio de la jornada o posibilitar la extinción del contrato de trabajo por el cumplimiento de la edad legal de jubilación fijada en Seguridad Social. En este sentido, para afrontar la negociación con garantías sindicales, UGT preparó materiales² y aconsejó la utilización de los sistemas de solución autónoma a fin de superar los conflictos que pudieran surgir.

El marco general para la negociación continuó determinado por la aplicación de los criterios del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2018-2020, en su segundo año de vigencia, especialmente en materia salarial. Además, en este ámbito, fue relevante el aumento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en un 22,3%, hasta 900 euros brutos al mes (con 14 pagas), lo que motivó que algunos convenios actualizaran sus categorías más bajas.

Entre las sentencias que influyeron en la negociación, destaca la del Tribunal Constitucional³ que admitía la posibilidad del despido durante la baja médica, si bien el Tribunal de Justicia de la Unión Europea⁴ había advertido que suponía discriminación por razón de discapacidad. La reacción de UGT a esta sentencia fue contundente, entendiendo que suponía cruzar una línea roja inadmisibles en los derechos constitucionales de los trabajadores, y mostrando, una vez más, la necesidad de derogar las reformas laborales que amparaban una actuación tan lesiva⁵. Hubo que esperar a febrero de 2020 para que el Gobierno dictara un Real Decreto ley para anular el despido por baja laboral (artículo 52 d) del ET)⁶.

Para enmarcar también en el ámbito europeo, dos notas breves: El Reglamento 2019/1149 que crea la Autoridad Laboral Europea, que mantiene las atribuciones de la negociación colectiva (art. 1.3) y las recientes Directivas de la Unión Europea relacionadas con la negociación colectiva. Una referente a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores (Directiva 2019/1158); la relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la UE (Directiva 2019/1152); y la de marcos de reestructuración preventiva, exoneración de deudas e inhabilitaciones (Directiva 2019/1023).

1.- Real Decreto ley 6/2019, BOE <https://www.boe.es/eli/es/rd/2019/03/01/6>, Acuerdo de convalidación BOE 10/4/2019)

2.- Protocolo de Negociación Colectiva para la protección de datos de carácter personal o varios estudios prácticos <https://servicios-estudiosugt.com/>

3.- Sentencia 118/2019, de 16 de octubre de 2019. Cuestión de inconstitucionalidad 2960-2019. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-16727>

4.- Sentencia de 18/1/2018 <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=198527&mode=lst&pageIndex=1&dir=&occ=first&part=1&text=&doclang=ES&cid=793265>

5.- Nota de prensa UGT <https://www.ugt.es/la-sentencia-del-constitucional-hace-urgente-la-derogacion-de-la-reforma-laboral>

6.- Real Decreto ley 4/2020, BOE 19/2/2020 <https://www.boe.es/eli/es/rd/2020/02/18/4>



Avance cuantitativo del año 2019

Según los últimos datos facilitados por la Estadística de convenios colectivos para 2019, correspondientes a los registros hasta el 31 de marzo de 2020, los convenios con efectos económicos en ese período sumaron 4.028, para un total de 10.118.233 personas trabajadoras, en 1.201.986 empresas. Esto supone una negociación ya cerrada para el 71,4% de los convenios y para el 94,2% de las personas trabajadoras, lo que indica un déficit de negociación en los convenios de empresa frente a los sectoriales.

En todo caso, hay que tener en cuenta que en los últimos ejercicios que cuentan con la estadística ya oficialmente cerrada⁷, 2017 y 2016, la tasa de cobertura total se sitúa en un 70% de las personas trabajadoras. Para los datos provisionales de 2019, el porcentaje es del 62%.

Atendiendo a la diferenciación por vigencia, la mayoría de los textos de 2019 provenían de firmas anteriores, con ámbitos temporales plurianuales. Así lo confirma que el 75,6% de los convenios fueran revisiones, incluyendo al 79,3% de las trabajadoras y trabajadores con convenios.

Por ámbitos de negociación, sigue existiendo una relación de 3,3 convenios de empresa por cada firma en el sector. Aunque, en cuanto al número de personas trabajadoras afectadas la relación es inversa, de 14,4 personas en convenio de sector frente a cada una en el de empresa.

Aumento salarial pactado

Con la información recogida hasta marzo de 2020, el incremento salarial medio pactado en los convenios en 2019 fue del 2,27%, sin que actuaran las cláusulas de garantía salarial. Se recoge una diferencia entre los convenios de empresa (1,94%, subida pactada inicialmente, 1,95% después de la revisión) y de los convenios sectoriales (2,30%).

Este incremento se puede considerar moderado, atendiendo a los criterios del IV AENC, que establecen un 2% de incremento fijo más un 1% de aumento variable, en función de diversos criterios a definir en cada ámbito de negociación. No obstante, es el mejor dato de crecimiento salarial de convenio desde 2011, y ha permitido recuperar 1,6 puntos porcentuales de poder de compra (al situarse el aumento medio del IPC en el 0,7%). No obstante, hay que tener en cuenta que la estadística no recoge el efecto acumulado de las inaplicaciones de convenios

colectivos, ni tampoco las posibles modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que reduzcan el incremento salarial, por lo que hay que tomar esta cifra de ganancia de poder de compra con cautela. De hecho, los aumentos de los salarios reales suelen corregirse a la baja cuando se observa su evolución a partir de otras fuentes estadísticas que sí tienen en cuenta de alguna manera estos impactos (como la Encuesta Trimestral de Coste laboral, la remuneración por asalariado de la Contabilidad Nacional o el Índice de Precios de Trabajo).

También hay que destacar en materia salarial la progresiva inclusión en los convenios de un salario mínimo de 1.000 euros, en línea con lo pactado en el IV AENC, y a pesar de la fuerte resistencia empresarial.

Hay que destacar el superior incremento en los convenios nuevos (con mayores oportunidades de considerar los criterios del IV AENC) frente a los convenios revisados. En los primeros la mejora de la retribución, en media ponderada, supuso el 2,97% (en los convenios de empresa el 2,49% y en los de sector el 3,01%) mientras que en los que provenían de años anteriores fue el 2,09% (1,76% en los convenios de empresa frente al 2,11% en los de sector).

Jornada

La jornada media pactada en 2019 fue de 1.750,79 horas al año. Llama la atención que es superior a la que se recogió en los convenios con efectos en el año anterior (1.742,03 horas). Ello no supone que los convenios estén negociando un incremento de las horas de trabajo, sino que se explica por el efecto composición, es decir, que se trata de distintos convenios a considerar en uno u otro ejercicio (unos coinciden, otros no) y en consecuencia también el número de horas cambia, incidiendo en la media ponderada.

Es superior la jornada en los convenios de sector, 1.753,20 horas pactadas, 37,02 horas al año más que la negociada en los convenios de empresa, con 1.716,18 horas.

El conjunto de convenios que permanece en el máximo legal de jornada, 1.826 horas, equivale al 10,7% del total y afectan al 4% de las trabajadoras y trabajadores y al 5% de las empresas con convenio. La mayor concentración de convenios de empresa está en el tramo considerado más bajo, con una media de 1.642,6 horas (equivalente a 36 horas a la semana), con el 32% de los convenios de este ámbito, que afecta al 41% de personas afectadas.

En los convenios de sector, sin embargo, el tramo de la jornada más repetida está en el tramo mediano, con 1.782,2 horas al año (equivalente a 39 horas a

7.- La estadística de un año permanece recogiendo información para dicho ejercicio dieciocho meses después de finalizar.

la semana), pues reúne al 46% de los convenios de este ámbito, con el 53,2% de las personas incluidas en dicha negociación.

Inaplicaciones de convenios

La estadística de convenios incluye, desde marzo de 2012 y mes a mes, las inaplicaciones de convenios existentes en cada periodo. El conjunto total se eleva hasta las 11.203, para un total de 397.171 personas trabajadoras.

En el año 2019 se registraron 1.044 inaplicaciones para 22.280 trabajadoras y trabajadores. Ambas cifras son superiores a las de 2018.

Según procedimiento, destacan las que se alcanzan por acuerdo en el periodo de consultas, con el 93,1% de las registradas, y que afectan al 91,4%

de las personas trabajadoras. Le siguen los acuerdos en el seno de la comisión paritaria del convenio, con el 4,4% de las inaplicaciones, afectando al 6% de las trabajadoras y trabajadores. Los acuerdos de mediación en los sistemas de solución autónoma, los laudos o las decisiones en órgano tripartito, como la Comisión Consultiva, se mantienen en cifras muy discretas.

En nueve de cada diez inaplicaciones se trata de plantillas de 50 o menos personas, y en tres de cada cuatro, para el sector servicios. Casi su totalidad, para eludir el convenio de sector (el 96,7%).

En el contenido de las inaplicaciones, el 67,8% de los casos altera sólo la cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas.

III.02

Obstáculos para una negociación colectiva equilibrada

Martín Hermoso Fernández

Abogado. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

Durante el año 2019 la Negociación Colectiva ha seguido sufriendo las mismas carencias, problemas y obstáculos que viene padeciendo especialmente desde el año 2012, año en el que se radicalizó la actividad reformadora sobre esta institución básica y fundamental de nuestro sistema de relaciones laborales, con el fin de favorecer y facilitar la adaptabilidad de las condiciones de trabajo y de la organización del trabajo a los intereses de las organizaciones empresariales.

La reforma de 2012 llevada a cabo a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero y la Ley 3/2012, de 6 de julio intentó “reinstalar en nuestro sistema jurídico la antañona concepción de la empresa como un territorio de exclusiva gestión por el empresario, rescatando del baúl de la memoria, (...), la figura del empresario como el “Señor de su casa” (Herr im House), figura ésta ligada a concepciones autoritarias de los sistemas de relaciones laborales”¹, poniendo en práctica sobre todo cuatro medidas, sobradamente estudiadas y analizadas por la doctrina científica más prestigiosa de nuestro país, que han supuesto y suponen un importante obstáculo al derecho de la negociación colectiva y sus efectos positivos.

- a) La limitación temporal de la vigencia del convenio colectivo y sus cláusulas a tan sólo un año, mientras se negocia un nuevo convenio colectivo (la denominada ultraactividad), transcurrido el cual sin existir acuerdo “perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubie-

re, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación” (art. 86.3 ET).

Pasado este año sin convenio colectivo aplicable, según ha establecido el Tribunal Supremo, el convenio desaparece, pero sus condiciones de trabajo no, ya que pasan a formar parte de los contratos de trabajo que se hubieran celebrado durante la vigencia del convenio. Así, al formar parte del contrato de trabajo y no de las condiciones reguladas por convenio colectivo, la empresa puede disponer (modificar) dichas condiciones utilizando los mecanismos que le proporciona nuestra normativa laboral como el de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo, dejando al trabajador sin la protección que le proporcionaba el convenio.

- b) El descuelgue o la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo de sector o de empresa (jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social), con fundamento en unas causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuya definición es excesivamente laxa y permite a la empresa poder acudir a ellas con facilidad (artículo 82.3 ET). Es cierto que para llevar a cabo esta inaplicación se establece que será necesario llegar a un acuerdo con la representación de los trabajadores, pero igualmente cierto es que si no hay representación de trabajadores se permite la negociación incluso con una comisión formada por trabajadores de la propia empresa y que en caso de desacuerdo se admite que una de las partes (habitualmente la empresa) pueda acudir a un

1.- La reforma de la negociación colectiva de 2012. Fernando Valdés Dal Ré. <http://portal.ugt.org/actualidad/2012/septiembre/boletin11accionesindical-doc/JORN-Ponencia%20Fernando%20Valdes.pdf>

arbitraje público obligatorio para resolver el conflicto, dejando la decisión de no aplicar por ejemplo lo que establece el convenio sobre la cuantía salarial, en manos de las Administraciones Públicas y no en manos de aquellos que negociaron el convenio colectivo que se deja de aplicar.

- c) La prioridad aplicativa del convenio de empresa o de un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias más significativas de la relación laboral: la cuantía del salario base y de los complementos salariales, el abono o la compensación de las horas extraordinarias, el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones, la clasificación profesional de los trabajadores o las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal. (art. 84.2 ET) Se permite así que el convenio colectivo de empresa pueda establecer condiciones inferiores a las del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior aplicable, promoviendo la descentralización de la estructura de la negociación colectiva en favor del convenio de empresa.
- d) La facilidad que se le proporciona a la empresa para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo, sin necesidad de acuerdo con la representación de los trabajadores. (art. 41 ET)

Pues bien, todas estas medidas o actuaciones que promovió la reforma laboral de 2012 han causado una desestabilización de la negociación colectiva, un grave debilitamiento de la libertad sindical, el empeoramiento de las condiciones de trabajo y al aumento de la desigualdad y la pobreza laboral².

En palabras de María Emilia Casas Baamonde, "La reforma de 2012 ha obstaculizado el ejercicio de la facultad negociadora de los sindicatos y su influencia en el establecimiento de unas condiciones de trabajo más equitativas y justas, en favor de la posición em-

presarial que busca una reducción de los costes laborales y la maximización de beneficios a costa de una reducción de los salarios y las condiciones de trabajo y la influencia de los representantes de los trabajadores y las organizaciones sindicales."³

De acuerdo con lo anterior, no hay duda que es necesaria una contra reforma laboral que como expresa Antonio Baylos⁴, revitalice la negociación colectiva y la devuelva su papel transcendental en el marco de unas relaciones laborales equilibradas entre empresa y trabajadores y trabajadoras.

Efectivamente, una negociación colectiva equilibrada puede ser una herramienta crucial para contribuir a la redistribución de la riqueza mediante la regulación o la mejora de los salarios, posibilitar unas condiciones de trabajo dignas, favorecer la estabilidad y la creación de empleo, incrementar la productividad y competitividad de las empresas, promover la igualdad en el trabajo o facilitar la adaptación de las empresas a las circunstancias económicas y los cambios tecnológicos.

Para ello, y entre otras medidas, será necesario garantizar la ultraactividad indefinida de las condiciones de trabajo reguladas en convenio como soporte de las negociaciones sucesivas, incluyendo algún mecanismo que impida su cronificación en el tiempo.

De la misma manera, será inevitable valorar la transcendencia de una negociación colectiva centralizada y más coordinada que apueste por el convenio colectivo sectorial de nivel estatal o autonómico como el ámbito más idóneo para establecer las condiciones básicas en el sector, favorecer la solidaridad de grupo⁵, evitar desigualdades injustificables, promover la creación y estabilidad en el empleo, la formación y el desarrollo profesional de los trabajadores, la regulación general de las nuevas formas de trabajo, etc., sin que ello suponga desatender las particularidades de cada empresa o impedir que desde la empresa se pueda dar respuesta ágil a los retos de un mundo de trabajo en continuo cambio y transformación.

Por último y con el fin de fomentar un salario digno y unas condiciones de trabajo justas, es urgente devolver a las organizaciones sindicales y a los representantes de los trabajadores su papel esencial en la negociación y ordenación de las relaciones laborales

2.- El Comité de Libertad Sindical de la OIT en su 371º Informe, en el que se refiere a la queja que presentaron CCOO y UGT contra el Gobierno de España por la vulneración del derecho de libertad sindical y de negociación colectiva en la que incurre el Real decreto-ley núm. 3/2012, de 10 de febrero, destaca que la elaboración de procedimientos que favorecen de manera sistemática la negociación descentralizada de disposiciones derogatorias menos favorables que las disposiciones de nivel superior puede desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva con violación de los principios consagrados en los Convenios 87 y 98.

3.- "Reforma de la negociación colectiva en España y sistema de Relaciones Laborales". Cuaderno de Relaciones Laborales Vol.32 Num 2 (2014) 275-309

4.- Nueva Tribuna.es 13 de julio de 2018. <https://www.nuevatribuna.es/articulo/economia-social/negociacioncolectiva-ivaenc-acuerdonegociacioncolectiva-agentessociales-patronal-sindicatos-subidasalarial-ceoe-cepyme/20180713144226153908.html>

5.- La Negociación Colectiva: un instrumento de la acción sindical (Guillermo Gianabelli). Publicado en el libro de CSA "Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva". San Pablo, 2013.

y con carácter más específico, en la gestión de la flexibilidad de las condiciones de trabajo⁶. De la misma manera que, en un país como el nuestro con un tejido productivo en el que priman las Pymes, la mayoría de ellas sin representación de los trabajadores, es ineludible que se potencie la presencia sindical en la negociación de sus convenios.

6.- “En la medida en que la negociación colectiva mantenga su voluntad de seguir constituyendo una institución central dentro del sistema de relaciones laborales no puede actuar a espaldas de ese contexto de funcionamiento cada vez más flexible de las relaciones laborales. En suma, en la medida en que quiera actuar en este nuevo contexto e influyendo sobre el mismo, deberá asumir como función adicional la correspondiente a la gestión de la flexibilidad, si no quiere verse abocada a un modelo de flexibilidad unilateral que prescinda por completo de la negociación colectiva y la acaba debilitando hasta límites insospechados”. Nuevas funciones de la negociación colectiva y alteración de su marco normativo. Jesús Cruz Villalón. Revista de Economía Laboral 13(2) (2016), 6-33.

MÓDULO IV

Protección social



IV.01

La dificultosa equiparación del trabajo a tiempo parcial en el ámbito de las pensiones

Manuela Laborda Ibáñez

Abogada. Servicio de Estudios de la Confederación de UGT

El trabajo a tiempo parcial es una fórmula compatible con la necesidad que tienen algunas empresas y algunos trabajadores de flexibilización de la jornada laboral para ejercer otras funciones, ya sean de conciliación o no. A nuestro sindicato, le preocupa que la realidad es que la gran mayoría de los trabajadores a tiempo parcial desearían trabajar más tiempo, no lo hacen porque no encuentran un empleo a jornada completa y solo se les ofrece la opción de la parcialidad, conforme a los datos de la EPA, son 6 de cada 10 personas las que trabajan a tiempo parcial porque no encuentran otra opción.

Desde UGT, pensamos que se agrava más esta situación porque la gran mayoría de las afectadas son mujeres, que ocupan aproximadamente el 75% de los contratos a tiempo parcial.

Los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a jornada completa, no pudiendo existir discriminación, pero la regulación ha “modulado” algunos de esos derechos para que se disfruten de forma proporcional a las horas trabajadas. Todo esto va en contra de estos trabajadores, por ejemplo, y, entrando en materia de pensiones, la normativa de seguridad social hace que las cotizaciones y prestaciones se modulen en función del tiempo trabajado, aplicando ciertos coeficientes correctores, de manera que las prestaciones (desempleo, incapacidad o jubilación) se vean reducidas en función de la parcialidad.

UGT viene denunciando esta situación desde hace tiempo con el objetivo de crear una nueva regulación sobre el modelo de parcialidad que tenga unas características más justas para las personas afectadas.

El pasado 8 de mayo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su Sentencia C-161/18, nos daba la razón diciendo que la normativa española en materia de cálculo de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial es contraria al Derecho

de la Unión si se revela especialmente desventajosa para las trabajadoras. La normativa europea prohíbe toda discriminación por razón de sexo, ya sea directa o indirecta, en lo relativo, al cálculo de las prestaciones en materia de seguridad social si existe una discriminación directa por ser una situación en la que una disposición aparentemente neutra sitúa a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo. Esa desventaja existe porque nuestra normativa afecta negativamente a una proporción de personas de un sexo significativamente más alta que la de las personas del otro sexo en cuanto el trabajo a tiempo parcial es un trabajo mayoritariamente femenino.

Nuestra norma aplica un coeficiente de reducción del importe de una pensión de jubilación de un trabajador en una proporción mayor a la correspondiente a la toma en consideración de sus períodos de trabajo a tiempo parcial, algo que está totalmente injustificado, aunque sea la contraprestación de una pensión por un contrato de trabajo a tiempo parcial.

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 remuneración 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 de Justicia de la Unión Europea declaró que tal coeficiente de parcialidad era contrario al art. 4.1 de la Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre, poniendo de manifiesto que las disposiciones nacionales tienen en la mayoría de los casos efectos desfavorables para los trabajadores a tiempo parcial respecto de los trabajadores a tiempo completo, sufriendo una desventaja como consecuencia de la aplicación de dicho porcentaje.

Poco después de la Sentencia europea, concretamente el 3 de julio, se pronuncia en el mismo sentido el Tribunal Constitucional, declarando inconstitucional y nulo el precepto que regula la cuantía de la pensión de jubilación de los trabajadores a tiempo parcial por considerar que vulnera tanto el derecho a la igualdad como el principio de no discriminación de la mujer.

Concretamente declara la inconstitucionalidad y nulidad del inciso “de jubilación y” del párrafo primero de la letra c) de la regla tercera de la disposición adicional séptima, apartado 1, del Texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada al precepto por el art. 5.2 del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.

Desde UGT, consideramos que esta sentencia es

importante porque expresa claramente que la manera en la que se venía actuando hasta ahora perjudicaba a los trabajadores con contrato a tiempo parcial, especialmente a las mujeres, que representan como ya hemos el 75% de las personas contratadas en esta modalidad, porque les reducía el número efectivo de días cotizados, lo que les afecta negativamente en su base reguladora y por ello, en su prestación de jubilación.

Ambas sentencias van en la misma línea, considerando que la aplicación de los dos elementos anteriormente citados al cálculo de la pensión de jubilación para trabajadoras a tiempo parcial, supone una doble penalización que afecta mayoritariamente a las mujeres “apreciando el efecto discriminatorio” y, declara inconstitucional la parte del cómputo que afecta a la reducción de la base reguladora, expulsando del ordenamiento jurídico la parte de la norma que originaba tal discriminación.

Dicha reducción penalizaba doblemente a las mujeres, que son la mayoría en este tipo de contratos. A la penalización impuesta por la parcialidad no voluntaria en sus contratos, en la inmensa mayoría de los casos, que supone una menor retribución y, en consecuencia, una menor cuantía en la base de cotización, se suma la penalización de una disposición de la Ley General de la Seguridad Social, en relación con el cálculo de los periodos de cotización del trabajo a tiempo parcial, que la sentencia del TC acaba de anular.

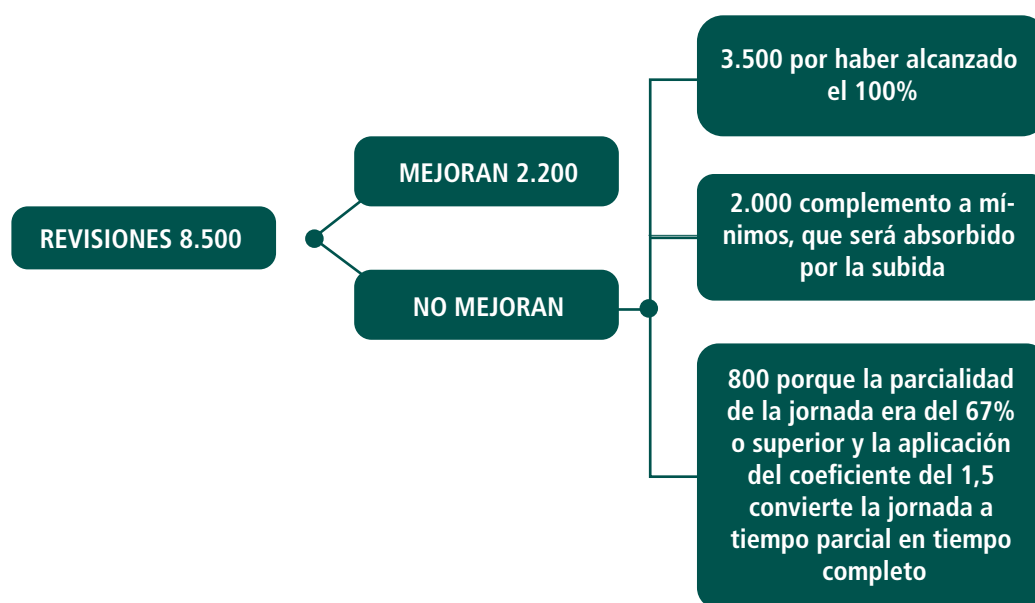
Destacamos que la declaración de nulidad de esa parte de la fórmula de cómputo de los trabajos a tiempo parcial para calcular la pensión de jubilación, lo que conlleva en la práctica, es una mejora de la cotización de los trabajadores a tiempo parcial.

REGULACIÓN DEREOGADA	REGULACIÓN ACTUAL
<ul style="list-style-type: none"> Vida laboral: 30 años trabajados Tiempo trabajado 50% 	<ul style="list-style-type: none"> Vida laboral: 30 años trabajados Tiempo trabajado 50%
<ul style="list-style-type: none"> 30 años trabajados x 50% parcialidad= 15 años 	<ul style="list-style-type: none"> 30 años trabajados (sin parcialidad)
<ul style="list-style-type: none"> 15 años x 1,5 coeficiente mejora parcialidad = 22,5 años cotizados 	
<ul style="list-style-type: none"> 22,5 años cotizados x el % de su base reguladora en función de tiempo trabajado; Pensión de 525€ 	<ul style="list-style-type: none"> 30 años cotizados x el % de su base reguladora en función de tiempo trabajado; Pensión de 700€

Esta mejora es insuficiente, porque el incremento del porcentaje sobre la pensión de jubilación de las trabajadoras a tiempo parcial derivado de la sentencia no va a resolver ninguno de los problemas reales que hoy tiene su protección social, por lo siguientes motivos:

- **Ámbito subjetivo:** sólo afectará a las personas trabajadoras a tiempo parcial más vulnerables, esto es, a aquellas con un porcentaje de parcialidad a lo largo de su vida laboral inferior al 67%. También hay que tener en cuenta que, en la mayoría de los casos de trabajo a tiempo parcial, las bases reguladoras son muy bajas y, por ello, en la mayoría de estos casos, se situarán en la protección de los complementos a mínimos, por lo que, tampoco tendrá, efectos en la práctica en buena parte de las personas afectadas. El mismo Instituto Nacional de la Seguridad Social, así lo ha reconocido, estimando que revisará alrededor de 8.500 pensiones reconocidas -con resolución no firme- de las que sólo alrededor de 2.200 pueden verse incrementadas hasta un 4% ofreciendo los siguientes datos.
- **Ámbito temporal:** ya que, limita los efectos en el tiempo porque establece que no tendrá efectos para las situaciones administrativas firmes, lo que supone que, las pensiones ya concedidas no podrán ser revisadas. Desde UGT no compartimos este aspecto de la Sentencia, ya que, existe jurisprudencia en la que se permite la revisión de situaciones anteriores cuando no hay pronunciamiento judicial firme que es el caso que nos ocupa, en el que es firma administrativamente pero no judicialmente.

Por esto último y por la vulnerable situación de muchas trabajadoras a tiempo parcial, el resultado que deriva de la sentencia del Tribunal Constitucional, no va a resolver ninguno de los problemas reales que hoy tiene su protección social (nivel bajo de pensiones, limitaciones en el complemento de mínimos, falta de acceso a la jubilación anticipada y acceso tardío a la ordinaria) y por ello, tanto en su relación laboral como en su protección social, es por lo que desde UGT proponemos una reforma integral sobre la cotización de las personas trabajadoras a tiempo parcial.



Fuente: INSS elaboración propia.

IV.02

La sanidad pública en España, un activo básico que hay que fortalecer

Pepa Ávalos Medina

Técnica. Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social UGT

La sanidad pública es esencial para el mantenimiento del Estado Social y tiene, además, una incidencia directa sobre el bienestar del conjunto de la ciudadanía y la reducción de las desigualdades. A pesar de ello, es uno de los servicios públicos que más se ha visto afectado por las políticas de austeridad.

Durante la crisis la sanidad pública ha sufrido recortes presupuestarios, reducciones de personal, cierre de camas hospitalarias y, además vio su cobertura disminuida tras el Real Decreto 16/2012.

En la última década han continuado sin resolverse problemas que ya existían antes de 2007 como la in-

suficiencia de los presupuestos iniciales, el aumento del gasto farmacéutico, las disparidades entre Comunidades Autónomas o la mayor participación del sector privado en la gestión y provisión de servicios sanitarios.

Los recortes en el gasto sanitario público entre 2010-2018

En 2018 el gasto sanitario público en porcentaje del PIB (6,24%) es el más bajo desde 2010.

Fecha	G. Público Salud % G. Salud Total	Gasto Salud (M.€)	G. Salud % PIB	G. Público Salud Per Capita
2018	70,47%	75.435,40	6,24%	1.617 €
2017	70,62%	73.079,60	6,27%	1.568 €
2016	71,09%	71.352,00	6,38%	1.535 €
2015	71,22%	70.141,60	6,49%	1.510 €
2014	70,40%	65.926,70	6,35%	1.418 €
2013	71,01%	65.694,80	6,41%	1.409 €
2012	72,18%	68.084,80	6,55%	1.456 €
2011	73,75%	71.667,00	6,70%	1.533 €
2010	74,75%	72.812,10	6,74%	1.563 €

Fuente: Ministerio de Sanidad



Se ha producido también un descenso en la participación del sector público en el gasto sanitario total y un incremento de las cantidades que la ciudadanía dedica a la sanidad privada. En 2010 el gasto sanitario público suponía el 74,75% del gasto total y en 2018 ha descendido al 70,47%, al tiempo que el gasto privado pasaba del 25,25% al 29,53%, produciéndose un trasvase del gasto público a gasto privado.

Son esclarecedores en este sentido los datos sobre el aumento de los seguros sanitarios privados durante el período analizado, tanto en personas aseguradas como en el volumen de las primas. También se incrementan los pagos directos de los hogares en sanidad (los llamados “gastos de bolsillo”) que pasan del 19,5% en 2009 al 24,2% en 2015, por encima del promedio de la OCDE (20,3%).

España dedica 3.002,73 euros per cápita en gasto sanitario, frente a los 2.935,15 euros en 2017, lo que supone una subida del 2,3 por ciento, según estima el informe ‘Health at a Glance 2019: OECD Indicators’, realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Pese a este incremento, España se sitúa lejos de la media de la OCDE en inversión por persona en Sanidad, que está en 3.616 euros. Según estos datos, España destina a gasto sanitario el 8,9 por ciento del PIB, teniendo en cuenta tanto inversión pública como privada, frente al 9,8 de la media de la UE.

Las variaciones entre Comunidades Autónomas son muy notables, tanto en financiación como en el impacto de los recortes. En financiación, se mantiene una variación en los presupuestos sanitarios per cápita de más de 500€ por habitante y año, en todo el periodo, entre la comunidad autónoma que más destina a Sanidad y la que menos. Para 2018 el mínimo es de 1.166,4€ en Andalucía, el máximo de 1.693,49€ en el País Vasco, y la media: 1.403,53€. La comunidad con mayores recortes fue Castilla-La Mancha (-28,5%) y la que menos recortó fue Cantabria (-7,9%).

La menor cobertura de la sanidad pública tras el Real Decreto Ley 16/2012

El Real Decreto Ley 16/2012, aprobado por el PP, supuso varias modificaciones fundamentales:

1. Se rompió el principio de universalidad en el acceso y se retrocedió al modelo previo a la Ley General de Sanidad, basado en el aseguramiento. El acceso a la sanidad pública quedó supeditado a la condición de cotizante de la Seguridad Social.
2. Como consecuencia de ello, se excluyó del derecho a la atención sanitaria a las personas inmi-

grantes en situación irregular y a los ciudadanos y ciudadanas que lleven más de 90 días en el extranjero.

3. Se establecieron copagos generalizados (aumento del copago farmacéutico a los activos y establecimiento del copago a los jubilados).
4. Se dejó abierta la posibilidad de instaurar nuevos copagos sobre transporte no urgente, dietoterapia y material ortoprotésico.
5. Se retiraron más de 400 medicamentos de la financiación pública. El resultado fue la exclusión de muchas personas del acceso a prestaciones asistenciales necesarias.

Se han documentado desde enero de 2014 más de 2.500 casos de exclusión sanitaria, entre los que se incluyen múltiples situaciones de desatención de enfermedades graves, de menores, mujeres embarazadas y atención en urgencias. Esta cifra es una muestra de un problema grave sobre el que apenas se publicaron datos oficiales. Según cifras del Gobierno, en 2012 se retiraron 873.000 tarjetas sanitarias a residentes extranjeros (Programa Nacional de Reformas de 2013).

Como consecuencia del aumento en los copagos, un 4,7% de personas que habían recibido una prescripción farmacéutica no la retiraron por problemas económicos, según el último Barómetro Sanitario del CIS, referido a 2017.

Se logró, no obstante, mitigar algunas de las medidas del Real Decreto 16/2012: no se aplicaron determinados copagos (transporte, farmacia hospitalaria, etc.) debido a las presiones sociales y profesionales, y la mayoría de las Comunidades Autónomas establecieron mecanismos para garantizar la asistencia a las personas no regularizadas (si bien el Tribunal Constitucional anuló la legislación al respecto de País Vasco, Valencia, Extremadura y de forma indirecta, Navarra).

El 27 de julio de 2018 el gobierno socialista aprobó el Real Decreto 7/2018, sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud. Esta norma supone el inicio del proceso de recuperación del principio de universalidad.

Por otro lado, según el Ministerio de Hacienda el gasto farmacéutico en el periodo del 2019, hasta noviembre, últimos datos publicados, fue de 21.115 millones de euros con un incremento interanual del 4,3%. Valorando desde el 2014 existe un incremento de al menos el 15%. El gasto farmacéutico hospitalario, en el mismo periodo del 2019, es de 6.677 millones con una variación interanual del 7%.

Este gasto supone una cuarta parte del gasto total sanitario, y un 1,4% del PIB.

GASTO	Año 2014	Año 2015	Año 2016	Año 2017	Año 2018	Año 2019
Gasto farmacéutico hospitalario.	5.151.116,33	6.543.199,95	6.195.636,03	6.395.207,82	6.889.341,59	7.408.061,50
Gasto en productos farmacéuticos y sanitarios por recetas médicas u orden de dispensación.	9.949.367,69	10.065.115,57	10.471.901,26	10.751.801,82	11.055.990,47	11.277.138,76
Gasto en productos sanitarios sin receta médica u orden de dispensación	3.787.929,42	4.073.003,45	4.275.123,17	4.439.827,92	4.655.051,79	4.930.039,63
TOTAL	18.888.413,44	20.681.318,97	20.942.660,46	21.586.837,56	22.600.383,85	23.615.239,89

Miles de Euros

Fuente: Ministerio de Sanidad

El aumento continuado de los precios de los nuevos medicamentos, que en muchas ocasiones son muy superiores a los precios de investigación y fabricación han incrementado considerablemente el gasto farmacéutico y puesto en peligro la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y el acceso a los medicamentos de las personas más vulnerables.

Por eso, nos adherimos a la ILP "Medicamentos a un precio justo", estando de acuerdo con los preceptos de esta Iniciativa. El objetivo es que las administraciones sanitarias: Cambien el sistema de fijación de precios de los medicamentos, de acuerdo con los coste de fabricación e I+D con la máxima transparencia posible. Aumenten de la financiación pública en investigación y formación, con la creación de un fondo y la aplicación de un descuento sobre las ventas de los medicamentos y regulen los conflictos de intereses que puedan afectar al Sistema Nacional de Salud.

Según el informe de la OCDE "Perfil Sanitario nacional 2019", los pagos directos por medicamentos son cuantiosos hasta alcanzar el 24 % del gasto sanitario total en 2017. Este porcentaje está muy por encima de la media del 16 % de la UE. Los pagos directos consisten fundamentalmente en copagos de medicamentos y dispositivos médicos fuera de los hospitales.

El deterioro del sistema público y la mayor participación del sector privado

Entre 2010 y 2018 la red sanitaria pública ha reducido el número de camas y ha eliminado puestos de trabajo. Además, la Atención Primaria que es la puerta de entrada al Sistema Nacional de Salud, ha visto mermada su financiación en pasando del 14,5% del gasto sanitario al 13,9% en esos años.

Según la estadística de Centros Sanitarios de Atención Especializada, entre 2010 y 2017 los centros hospitalarios de la red pública han pasado de

323 a 321, en cambio la red privada a aumentando de 246 a 260 en este periodo.

En cuanto al personal del sector sanitario ha sido el más castigado, con una reducción en la media salarial de 11 puntos, según el Instituto Nacional de Estadística. Por otro lado destacar su elevada temporalidad, uno de cada tres trabajadores de la sanidad pública en 2016 tenía un contrato temporal (incumpliendo la normativa de la Unión Europea).

En cuanto al número de camas por 1000 habitantes, según el Ministerio de Sanidad, en 2010 había 3,5 camas en funcionamiento, y en el 2018 el número de camas ha descendido situándose en 2,98. De estas 240 son de titularidad pública y 58, de titularidad privada. La Organización Mundial de la Salud recomienda tener entre 800 y 1.000.

La precarización y reducción del personal sanitario, así como la reducción de camas y hospitales, tiene obvias consecuencias en la calidad de la atención sanitaria. Los aumentos de las listas de espera y los tiempos de espera son las consecuencias lógicas de todos los datos anteriores y las que sufren más directamente los usuarios de la sanidad pública. Es a partir de diciembre de 2012 cuando se observa un obvio cambio de tendencia, con un incremento notable del tiempo medio de espera (de 76 días en Junio de 2012 a 104 días en Junio de 2017).

En cuanto a la participación del sector privado, durante los primeros años de la crisis continuó la expansión de diferentes fórmulas como la concesión de obra pública (o Private Finance Initiative), por la que el sector privado financia y construye hospitales a cambio de un canon anual (que a la larga supone pagar seis veces más de lo que hubiera costado su construcción pública). Este modelo se ha desarrollado en Madrid, Galicia, Baleares, y Castilla y León. Otra fórmula utilizada ha sido la concesión administrativa (o modelo Alzira), mediante la cual el sector

privado además de construir y gestionar el edificio proporciona la asistencia sanitaria pública, y que se ha aplicado en la Comunidad de Madrid y en la Comunidad Valenciana. Tras el amplio rechazo social y profesional a estas experiencias, en los últimos años se han potenciado fórmulas más silenciosas y menos visibles como las derivaciones sistemáticas al sector privado.

Y con un Sistema Nacional de Salud, sin haberse recuperado de los recortes producidos por la crisis y el cambio de modelo sanitario, llega la pandemia del coronavirus, y pone de manifiesto los peligros de estas políticas ultraliberales de recortes y precarización, y vuelve a revalorizar ideas, como la prioridad de lo público cuando se trata de garantizar derechos fundamentales como la salud o los bienes comunes, y el papel clave del sector público.

Ante esto, UGT defiende la Sanidad como un servicio público y fundamental, pilar del Estado de Bienestar. Una Sanidad universal, pública, gratuita y de calidad, y propone: Un pacto Social por la Sanidad que:

- Promueva una normativa que determine la naturaleza, principios, objetivos, modelo propio de financiación, participación, estructura organizativa y mecanismos de coordinación y de cohesión del Sistema Nacional de Salud.
- Derogar del Real Decreto-Ley 16/2012 y la normativa acompañante de esta reforma; la normativa sobre las diversas formas de gestión, en especial la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de las nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud.
- Promover el desarrollo de la salud laboral a todos los niveles en el SNS, de forma que integre

la competencia que hoy asumen las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.

- Regular la prestación sociosanitaria, en el marco del SNS, asegurando una buena coordinación entre el sistema sanitario y el sistema de atención social, eficaz, eficiente y de calidad.
- Desarrollar programas que reduzcan las listas de espera (quirúrgicas, especialidades y pruebas diagnósticas, etc.) a través de medios propios de los centros sanitarios de gestión directa.
- Exigir la derogación del copago y repago y establecer un modelo de financiación sanitaria, vía impuestos, con criterios de progresividad y finalista, y que garantice la suficiencia de los recursos tanto del SNS y en cada una de las CCAA.
- Desarrollar reglamentariamente el Fondo de Cohesión en relación con sus fines de cohesión sanitaria, equidad, solidaridad y corrección de desigualdades, así como la correspondiente ampliación presupuestaria.
- Asegurar la suficiencia de profesionales y planificar los recursos humanos debe ser un objetivo prioritario, más aún cuando el SNS constituye uno de los sectores productivos más dinámicos y generadores de empleo del país, un sector estratégico con alto valor añadido que concentra conocimiento e innovación y genera igualdad, seguridad y riqueza social.
- Impulsar la I+D+i como fundamento del desarrollo de un sistema público, moderno y sostenible.
- Promover en las administraciones públicas el fortalecimiento del modelo de participación social en todos los niveles territoriales con competencias en el SNS.

IV.03

La vivienda: un problema sin resolver

Julio Rodríguez López

Colaborador de la Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social de UGT, Experto en materia de Vivienda

Mercado y política de vivienda en 2019

En 2019 el menor crecimiento económico general afectó al mercado de la vivienda, a la vista del comportamiento de precios y ventas de viviendas. Pero el esfuerzo de acceso a la vivienda, en especial bajo la forma de tenencia en alquiler, siguió aumentando el pasado año.

En 2019 el crecimiento del PIB, el 2%, fue inferior al de los cuatro años precedentes. La desaceleración del crecimiento se advirtió en la evolución del empleo, donde el aumento de la afiliación a la Seguridad Social fue el 1,8% (datos de fin de mes), lejos del 3,2% del año anterior. El mercado de vivienda reflejó el cambio en el comportamiento de la economía. Los precios de la vivienda frenaron su aumento desde el 6,6% de 2018 al 3,6% de 2020, según el índice de precios de vivienda del INE. La desaceleración del aumento de los alquileres fue más acentuada. Según el portal www.Idealista.com el aumento anual se desaceleró desde el 9,1% de 2018 hasta el 4,8% en 2019.

Las ventas de viviendas fueron inferiores en 2019 a las 500.000 viviendas, lo que supuso un descenso del 3,3% sobre el año anterior. Esta evolución resultó reforzada por los problemas de implantación de la nueva Ley 5/2019, reguladora de los contratos de crédito inmobiliario. En el último trimestre se normalizó el ritmo de formalización de nuevas hipotecas, cuyo total creció en un 2,7% en 2019 sobre el año.

En los cinco años de recuperación del mercado de viviendas transcurridos entre 2014 y 2019 el aumento de los alquileres fue el 51,4%, los precios de viviendas aumentaron en un 31,3% y los salarios solo se incrementaron en un 4%.

El problema de acceso a la vivienda no se ha corregido, pues, en 2019, a pesar del estancamiento en las ventas de viviendas. Dicho problema se concentra

sobre todo en las ciudades con mayor crecimiento demográfico. El exiguu parque de viviendas sociales existente en España, inferior al 2•% del stock total de viviendas, acentúa las dificultades de acceso a la vivienda.

El Real Decreto-Ley 7/2019 (BOE de 5 de marzo de 2019), de medidas urgentes en materia de vivienda y alquiler, ha supuesto una modificación sustancial en la ley de arrendamientos urbanos heredada de 2013. También ha implicado cambios en la ley de enjuiciamiento civil y en la de propiedad horizontal.

Entre los puntos más destacados de la nueva norma destacan los aspectos relativos al aumento de los plazos mínimos de los contratos de alquiler a hogares desde 3 a 5 años (siete si el arrendador es una empresa). El importe de las fianzas no puede superar las tres mensualidades, ya sea a través de depósito o de aval bancario.

La mayoría cualificada para que las comunidades de propietarios puedan limitar o condicionar la transformación de una vivienda en alquiler turístico se ha reducido en la nueva norma hasta los tres quintos de la propiedad. Las subidas interanuales del alquiler se limitan al aumento del índice de precios de consumo. La nueva norma dispone la creación de un índice estatal de referencia de precios del alquiler, cuya aparición se previó tendría lugar después de un plazo de ocho meses. Posteriormente se fijó en la última semana de marzo de 2020 la fecha de aparición del índice en cuestión.

El documento de gobierno firmado el 30 de diciembre de 2019 por los partidos políticos PSOE y Unidas Podemos, "Un nuevo acuerdo para España", recoge un extenso conjunto de posibles medidas destinadas a hacer frente al problema de acceso a la vivienda.

Entre los doce puntos que incluye dicho apartado, los más relevantes son los correspondientes a la posi-

bilidad de que ayuntamientos y autonomías puedan regular los alquileres para evitar subidas abusivas, junto a la reorientación del vigente Plan Estatal de Vivienda 2018-2021 para impulsar las viviendas de alquiler asequible.

Como ya se ha indicado, desde el gobierno de España se está trabajando en la elaboración de un sistema de precios del alquiler de vivienda para disponer de valores medios de la renta mensual por metro cuadrado con amplia desagregación (barrios, distritos postales, municipios, provincias y Comunidades Autónomas).

Una vez disponible dicha información se estaría en condiciones de implantar algún tope a los aumentos de los alquileres en las “zonas tensas”. Según el documento firmado por PSOE y Unidas Podemos “los ayuntamientos y comunidades autónomas que así lo consideren pueden ajustar las subidas abusivas del precio del alquiler en las zonas urbanas previamente declaradas tensionadas y a la vez evitar posibles efectos de contracción de la oferta de vivienda en alquiler”.

Las actuaciones de UGT. El camino hacia la Iniciativa Sindical “Por el derecho a la vivienda”

En 2019 ha sido evidente la preocupación de UGT sobre la situación del acceso a la vivienda en España, prohibitivo para amplios estratos de población, en especial para los nuevos hogares. En enero de 2019 la Secretaria de Políticas Sociales de la CEC de UGT, Carmen Barrera, mantuvo una reunión con la entonces Secretaria General de Vivienda del Ministerio de Fomento. En dicha reunión UGT subrayó sobre todo la necesidad de disponer de un índice de precios de alquiler, puesto que los índices publicados por los portales inmobiliarios reflejan los precios de oferta de los anunciantes y no los precios de alquiler efectivos.

El anuncio de la elaboración desde el gobierno de un índice de precios de alquiler, recogido en el RDL 7/2019, confirmó lo acertado de la petición efectuada por UGT en el contacto de enero de 2019 con la responsable de la política de vivienda dentro del entonces Ministerio de Fomento.

En marzo de 2019 se celebraron en Palma de Mallorca unas jornadas conjuntas UGT-Gobierno de las Islas Baleares sobre el problema de la vivienda. En dichas jornadas participaron representantes del gobierno autónomo balear y de UGT y también intervinieron la Secretaria General de Vivienda y el Ministro de Fomento. Las conclusiones de dichas jornadas apuntaron la conveniencia de establecer alguna forma de control de precios del alquiler de vivienda y, sobre todo, la necesidad de crear un parque público de viviendas sociales de alquiler.

En el último cuatrimestre de 2019, dominado por la celebración de nuevas elecciones generales en noviembre de ese año, se desarrollaron los contactos entre UGT y CC. OO encaminados a la obtención de un documento conjunto sobre la situación del acceso a la vivienda en España.

En febrero de 2020 UGT y CCOO presentaron el documento “Iniciativa sindical. Por el derecho a la vivienda”, resultante de los trabajos desarrollados por ambos sindicatos de manera conjunta. Dentro de dicho documento destacan los puntos que a continuación se recogen.

- La realidad actual muestra las enormes dificultades de gran parte de la población española para acceder a una vivienda digna a un coste asequible.
- España tiene uno de los presupuestos públicos más reducidos de Europa en materia de política de vivienda, con una cuantía de apenas el 0,1 % del PIB.
- El alquiler, en especial el público y social, está infrarrepresentado en la oferta de vivienda en España. La corrección de dicho déficit es necesaria para conseguir un cumplimiento efectivo del derecho a la vivienda.
- El complejo ámbito competencial en materia de urbanismo, suelo y vivienda, compartido entre las tres administraciones públicas existentes en España (estatal, autonómica y local) no facilita la solución del problema de acceso a la vivienda.
- En las zonas tensionadas se limitará el precio máximo del alquiler al 25-30% del ingreso medio de los hogares en dicha zona. La limitación de los precios máximos será temporal.
- Viviendas turísticas: se deberá de homogeneizar a nivel estatal la regulación de esta actividad, teniendo en cuenta a las administraciones públicas implicadas.
- Aumentarán los recursos destinados a la política estatal de vivienda, concentrándolos en el Plan Estatal plurianual con el fin de consolidar un parque público de vivienda en alquiler.
- La figura de la vivienda de protección oficial se debe de reservar para la vivienda protegida en alquiler, garantizando su carácter permanente no descalificable.
- Se debe de poner en marcha un Plan plurianual de construcción o adquisición pública de viviendas destinadas al alquiler, con un objetivo inicial de disponer en cuatro años de al menos 100.000 viviendas públicas de alquiler.
- Se debe destinar a vivienda pública de alquiler de forma prioritaria el 10% del aprovechamiento urbanístico que reciben los ayuntamientos y

que se integra en los patrimonios públicos de suelo. Se destinará a la construcción de viviendas protegidas de alquiler el 30% de la edificabilidad residencial que la vigente Ley del Suelo reserva para vivienda protegida.

- Se deberá de modificar la normativa relativa al procedimiento de ejecución hipotecaria vigente en España, creándose una auténtica “segunda oportunidad” para los hogares con deudas hipotecarias.

IV.04

Claves para la inclusión social y la superación de los riesgos de pobreza

Gemma Ramón Vallecillo

Responsable Dpto. Confederal de Servicios Sociales Secretaría Confederal de UGT

Desde UGT, tenemos el firme convencimiento de que, para poder lograr una sociedad inclusiva y a la vez combatir la pobreza y la exclusión social, debemos ineludiblemente dirigir nuestras reivindicaciones en dos grandes direcciones:

En primer lugar, consideramos que los gobiernos deben realizar políticas igualitarias e inclusivas donde la prevalencia sea la igualdad de oportunidades para todas y todos; sin que pueda haber resquicios que comprometan a determinados grupos en particular ni a la sociedad en general. Para ello, es imprescindible el tratamiento de las políticas sociales desde el ámbito de la inclusión social activa, vinculando las políticas de inclusión a la inserción laboral y, tratando transversalmente aquellas necesidades básicas que una persona debe cubrir tales como una vivienda digna, atención sanitaria, educativa...

Por otra parte, se hace ineludible, para superar y combatir la pobreza y la exclusión social, realizar políticas específicas dirigidas única y exclusivamente a este núcleo diana de la población. Llevamos muchos años sin que los gobiernos sean capaces de realizar políticas y acciones que se centren en la persona. Hemos pasado por múltiples planes nacionales de inclusión, estrategias de pobreza, y no se ha conseguido centrar la intervención política en los grupos concretos que, año tras año, las distintas crisis les colocan en la cresta de la ola.

Los recortes en gastos de protección social van en detrimento del desarrollo económico y social. De la misma forma que provocan una sociedad menos cohesionada y equitativa. Los sistemas de protección social desempeñan un papel esencial en la reducción y la prevención de la pobreza, la desigualdad y la exclusión social.

A lo largo del 2019, no podemos afirmar que se hayan dado pasos contundentes que nos permitan no sólo rescatar a aquellas personas que se encuen-

tran en situación de exclusión social; sino evitar o superar el riesgo de pobreza que persigue a más de 12,3 millones personas, esto es, el 26,1% de la población de nuestro país.

Nuestra posición sindical es clara a la hora de superar el riesgo de pobreza; por una parte, se hace absolutamente necesario proteger a las personas frente a la carencia de empleo. A su vez, las prestaciones sociales son imprescindibles como instrumento de prevención de la pobreza; pero debemos contar con otra variable más, la precarización del empleo ha convertido a personas con trabajo en pobres, una pobreza invisible.

La tasa de pobreza entre las personas con trabajo se sitúa en España en el 13% en el año 2019, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), situándose España como el tercer país de la UE con mayor pobreza laboral, detrás de Grecia y Rumanía, con el 17% y el 24%, respectivamente. Cifras que han sido consecuencia directa de la precarización del empleo, la inestabilidad laboral prolongada en el tiempo, la baja remuneración; junto con un crecimiento económico desigual.

La crisis sufrida ha provocado consecuencias socioeconómicas que, no sólo han hecho que nos replanteemos el modelo social actual, sino que ha puesto claramente de manifiesto la estratificación de la pobreza y, por tanto, las políticas públicas necesarias para combatirla. A la pobreza estructural, se ha unido una pobreza coyuntural que, ante la falta de acciones concretas, se está cronificando. Debemos reformular políticas que permitan un rescate para las personas en situación de vulnerabilidad social; que la crisis y la falta de cobertura de las prestaciones les ha abocado a una pobreza crónica. A la vez que desarrollar los servicios sociales en toda su extensión, para que el Estado en su conjunto asuma la eliminación de la pobreza coyuntural y reduzca la pobreza estructural.

Desde UGT, ya evidenciamos 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.

Ante la inacción del Gobierno, presentamos la Iniciativa Legislativa Popular por una Prestación de Ingresos Mínimos en el año 2015, y tras debatirse ampliamente dentro de la Comisión del Empleo y Seguridad Social en el Congreso de los Diputados, se encuentra durmiendo el sueño de los justos.

La realidad es que España incumple los compromisos adquiridos en el marco de la Estrategia Europea 2020, que incluían reducir en 1,5 millones el número de personas en riesgo de pobreza y exclusión social. En marzo de 2019, se aprobó la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2023 y a lo largo de todo el año no se ha realizado ninguna acción para su puesta en marcha, todo ello enmarcado en un año de paralización política y presupuestaria.

Si bien esta Estrategia, como sus predecesoras, partió de una falta de participación sindical en su elaboración, en la etapa final se nos permitió una implicación más directa aceptando nuestra reivindicación de tener una mayor participación en el ulterior desarrollo de la Estrategia, así como en los planes operativos de desarrollo de la misma. Recogiendo expresamente la conveniencia de facilitar nuestra participación en las políticas de inclusión social, algo que hasta ahora no ha ocurrido.

La Estrategia presenta una serie de carencias que a nuestro juicio impiden que sea válida para poder ofrecer una lucha contra la pobreza de forma efectiva. Y es que presenta un déficit fundamental: por una parte, no aborda las políticas sociales desde el punto de vista de la inclusión social activa. Por otro lado, la estrategia no fija actuaciones concretas; en otras palabras, se fijan actuaciones como objetivos prioritarios y no se desarrollan en la estrategia, dejándolos para un posterior desarrollo en los planes operativos; carencias que a nuestro juicio hacen una estrategia de estas características inoperable.

Por otra parte, desde UGT consideramos imprescindible una mayor coordinación entre las políticas activas de empleo y las políticas de integración social; así como el necesario desarrollo de acciones en materia de protección social e inclusión. No se fija ninguna actuación concreta que prevenga la exclusión social o luche contra la pobreza, ni tampoco desarrolla acciones específicas que combatan la pobreza como la inclusión laboral o la mejora de los sistemas de rentas mínimas.

Consideramos imprescindible que la Estrategia establezca acciones encaminadas a:

- Garantizar una asistencia mínima normalizada en todo el territorio nacional, fortaleciendo el sistema básico de protección social, en los procesos de exclusión social, a través de la revisión del actual sistema de rentas mínimas.
- Garantizar una coordinación más estrecha entre políticas activas de empleo y políticas de integración social, centrándose en los grupos vulnerables.
- Garantizar actuaciones específicas y concretas dirigidas a prevenir la exclusión social y diseñadas para las personas más vulnerables, identificando las políticas en la lucha contra la exclusión social.

En el mes de junio de 2019, la Airef publicó el estudio que había realizado por encargo del gobierno del Partido Popular en marzo de 2018, sobre nuestra propuesta de ILP para una Prestación de Ingresos Mínimos. A nuestro juicio, la solicitud del informe respondía de nuevo a una estrategia política de paralización. Desde que presentamos la iniciativa, se produjeron múltiples conatos de impedir por parte del gobierno del Partido Popular que esta ILP viera la luz; superando desde una enmienda a la totalidad, hasta 29 paralizaciones de la iniciativa.

Desde UGT realizamos un informe en el que analizamos exhaustivamente dicho estudio, el cual no analiza la ILP en su totalidad, sino que más bien realiza un recorrido de los programas de rentas mínimas, un análisis de las rentas asistenciales a nivel europeo, y una propuesta de una posible renta mínima asistencialista a la que consideramos, no sólo que podría invadir las competencias autonómicas, sino que no alcanza el objetivo por el que se presentó la ILP.

A nuestro juicio, el estudio presentado por la Airef, parte de conceptos erróneos que van a determinar la validez de la ILP. La evaluación del estudio se realiza considerando erróneamente que el objetivo de la ILP es reducir la pobreza severa, y en base a ese objetivo la Airef identifica debilidades en el diseño de la prestación desde el punto de vista de su eficacia, institucionalidad y eficiencia.

Evidentemente, si se analiza una iniciativa legislativa y no se tiene en cuenta el objetivo de la misma, o lo que es peor, se parte de objetivos erróneos, las conclusiones nunca pueden ser coincidentes con la finalidad por la que se ha creado la prestación. Lamentamos el tiempo destinado al informe, que ha sido amplio, y los recursos económicos destinados; puesto que las conclusiones no responden a la prestación que los sindicatos consideramos básica que se implemente.

Principales aclaraciones:

- El estudio afirma que esta prestación es un programa de rentas, algo que desde UGT nunca hemos planteado, ni es una renta mínima, sino una prestación de derecho subjetivo enmarcada en la Seguridad Social, dirigida a quienes no disponen ni de empleo ni de rentas suficientes.
- El objetivo de la Prestación de Ingresos Mínimos formulada en nuestra ILP no es, como se afirma erróneamente a lo largo de todo el informe, reducir la pobreza, ni pretende corregir la pobreza estructural; para ello existen o deberían existir otras políticas dirigidas exclusivamente a combatirla.
- La ILP no va dirigida a las situaciones de pobreza, sino a las situaciones de carencia de empleo. No es una prestación de servicios sociales, sino de seguridad social vinculada al empleo, y no pretende analizar los factores causantes de la pobreza.

Objetivos que persigue la Prestación de Ingresos Mínimos:

- Esta prestación pretende corregir y evitar la pobreza coyuntural producida, por el periodo de crisis acaecido y por la falta de empleo; para evitar precisamente sucumbir en exclusión y pobreza.

- El objetivo es cubrir los vacíos de cobertura que existen en nuestro sistema de protección social que, ante una situación de crisis y falta de empleo, no protege.
- La finalidad es la creación de una nueva prestación que amplía la acción protectora de la Seguridad Social. La Prestación de Ingresos Mínimos está destinada a garantizar 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 los familiares a su cargo.

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.

Más allá de los distintos mecanismos e intervenciones que se realicen, son las Administraciones Públicas las que deben dar una respuesta integral para acelerar los procesos de inclusión social, superar los riesgos de pobreza y evitar nuevas situaciones, a través de políticas públicas adecuadas. Todos los ciudadanos y ciudadanas deben tener garantizada una adecuada protección social.

MÓDULO V

Igualdad



V.01

La igualdad entre mujeres y hombres en 2019: avances y retrocesos

Dolores Sánchez García

Técnica. Vicesecretaría General de UGT

María Carmen García Cruz

Técnica. Vicesecretaría General de UGT

Mª Amor Vázquez Martínez

Técnica. Vicesecretaría General de UGT

Con la Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, creímos que era el comienzo del fin de la desigualdad de género y la discriminación de las mujeres en todos los ámbitos, incluido el ámbito laboral.

La Ley de Igualdad supuso la incorporación de importantes reformas y novedades del marco jurídico, así como los fundamentos de la tutela de derechos de igualdad de género y contra la discriminación por razón de sexo, de los que partir para mejoras legales, desarrollos reglamentarios y convenios colectivos.

Pese al impulso que supuso la Ley, doce años después, la desigualdad de hecho y la discriminación de género siguen siendo una realidad en la práctica, en la propia norma jurídica y en su aplicación efectiva.

En el ámbito laboral, los datos sobre tasas de actividad, ocupación, tipo de contratación, retribuciones, desempleo, conciliación, la distinta influencia de la maternidad y la paternidad en el trabajo y la protección social, siguen indicando la existencia de importantes brechas de género en el mundo laboral entre mujeres y hombres.

La tasa de actividad femenina sigue siendo inferior a la masculina en casi 11 puntos. Las mujeres constituyen el 58% de la población inactiva en España. La mayor presencia de mujeres en inactividad se encuentra entre la población a cargo de las labores del hogar y los cuidados familiares. La brecha de género en la tasa de empleo es de 11,5 puntos. El 74,17% del empleo a tiempo parcial es femenino, frente al 25,83% del que ocupan los hombres. La tasa de paro femenina es de un 16% mientras que la tasa de paro masculina es del 12,45%. En retribuciones, la brecha sigue siendo muy alta, contamos con una brecha de 21,92%.

Con el ánimo de corregir esas discriminaciones el mayor avance en igualdad del último año ha venido dado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo,

de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, que mejora importantes aspectos normativos de la legislación de igualdad de género, pero resultan insuficientes si no se acompañan de un adecuado desarrollo reglamentario y de otras medidas adicionales, imprescindible para lograr resultados eficaces y efectivos en la consecución de la igualdad de género.

En este sentido, la ampliación del ámbito aplicativo de los planes de igualdad es una medida muy importante: en el año 2022, todas las empresas de más de 50 trabajadores tendrán que tener un plan de igualdad.

Pero hay que reflexionar sobre la eficacia de la medida para eliminar discriminaciones y corregir situaciones de desigualdad ya que, si la medida adoptada no va acompañada de otras medidas, no logrará la eficacia y efectividad pretendida para la que se ha creado, por los siguientes motivos:

Desde el punto de vista cuantitativo:

Falta de datos oficiales y evidencia escasa del cumplimiento de la obligación. No tenemos datos sobre el cumplimiento de la obligación de implantar planes de igualdad hasta la fecha, pero si tomamos como referencia los datos del REGCON, los escasos datos de que disponemos son un indicativo de un cumplimiento laxo de la obligación de implantar planes de igualdad.

Falta de recursos para llegar a la negociación en todas las empresas, a partir de la reforma y la ampliación del número de empresas afectadas. La reforma no prevé la adopción de medidas que faciliten las ayudas económicas necesarias para poder hacer efectiva la obligación de negociar en todas las em-



presas afectadas. Es necesario invertir dinero público en políticas de igualdad en general y en particular para implantar los planes de igualdad.

Falta de control oficial de la adecuación de los planes previa a ser registrados o una vez registrados. No sólo es necesario conocer el grado de cumplimiento de las empresas en la obligación de contar con un plan de igualdad, sino que también lo es conocer si su contenido es el adecuado o no.

Desde el punto de vista cualitativo:

Planes de contenido estándar que no responden a la realidad de la empresa. Analizando el contenido de los planes existentes, arrojan un resultado no demasiado alentador, ya que en muchos casos se encuentran textos no adaptados a la situación real y concreta de cada empresa. Se da con frecuencia un fenómeno de estandarización de contenidos de planes y casualmente realizados muchas veces por las mismas empresas privadas (consultoras o despachos).

A este respecto hay que señalar que ni la normativa anterior ni la posterior a marzo de 2019 establecen ningún tipo de control sobre el contenido adecuado y correcto de los planes de igualdad que garanticen que los planes adoptados servirán al fin para el que fueron creados por la Ley. Asimismo, la norma legal tampoco prevé ninguna sanción al respecto.

La negociación de los planes por los agentes sociales

Desde nuestro sindicato realizamos una tarea de formación de delegados y delegadas sindicales para que puedan cumplir con esta tarea, aunque se necesitan muchos más recursos para llegar a todos los delegados y delegadas sindicales, a ello se une que el resto de operadores carecen de dicha formación.

Es también un paso muy importante el que da la reforma del RD 6/2019, al incluir el contenido mínimo de materias del diagnóstico, pero resulta ambiguo e impreciso, por ejemplo, cuando se refiere a condiciones de trabajo. Habrá que esperar al desarrollo reglamentario al que se refiere el art. 46.6 de la LOIE en relación con el diagnóstico, los contenidos, las materias, las auditorías salariales y los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes.

En relación a este apartado de este artículo, se echa en falta que se hubieran recogido otras materias como, por ejemplo, las relativas a la comisión negociadora del plan, ya que son muchas las dudas que asaltan a los negociadores en relación a la misma ya desde la entrada en vigor de la Ley en 2007, en la

que no se mencionaban expresamente, y que siguen sin resolverse, por ejemplo en relación a su creación, composición, funcionamiento, competencias específicas, responsabilidades de la empresa en la formación adecuada de las mismas, etc.

Sanciones imprecisas y poco disuasorias

El marco sancionador no especifica ni diferencia el tipo de incumplimientos. No se recogen específicamente sanciones por la incorrecta elaboración de un plan, incorrecto cumplimiento de lo establecido en la norma legal o convencional respecto del plan, incumplimiento de sus contenidos, o el incumplimiento de negociación, etc.

Por último, hay que mencionar algunos otros aspectos relacionados directamente con los planes de igualdad, como es el de la clasificación profesional, que necesariamente debe ser objeto de diagnóstico y que debe cumplir con lo establecido en el art. 28.1 del ET.

Sin embargo, no disponemos de sistemas para realizar una valoración de trabajo que cumpla con el principio de igual salario por trabajos de igual valor.

Además, se establece la obligación de todo empresario (con independencia del número de trabajadores que ocupen) de llevar un registro de los salarios de su plantilla (valores medios de los salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales) desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor. Asimismo, se recoge el derecho de acceso a tal registro por las personas trabajadoras a través de sus representantes.

En este sentido hay que mencionar que con la redacción dada podrían quedarse fuera algunas percepciones. Es necesario que se garantice legalmente que dicho registro debe incluir, sin excepción, cualquier tipo de retribuciones y cualesquiera que fuera su forma de percepción.

No se establecen sanciones específicas y disuasorias para el caso de incumplimiento, de forma que, si el empresario no elabora tal registro o lo hace de forma incorrecta, incompleta o no concordante con la realidad, no podrá ser sancionado más que con una falta leve en el mejor de los casos (si no cuenta con registro y si se entiende que ha incumplido la obligación en caso de que cuente con él, pero lo haya hecho mal).

Además, la nueva norma no prevé de forma expresa el desarrollo reglamentario del citado registro salarial y no sabemos si se incluirá en el mismo o no, pero suscita importantes dudas como, por ejemplo: Cuando se refiere a los "valores medios" de salarios, complementos, etc., ¿se trata de medias o de me-

dianas? ¿Qué parámetros haya que tener en cuenta para calcular los promedios? La referencia a los parámetros de clasificación profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo, no clarifica mucho.

En relación con los permisos de conciliación y corresponsabilidad, establece la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento de hija o hijo para ambos progenitores, de forma progresiva, y se reconoce el carácter individual e intransferible del permiso del cuidado de lactante. UGT celebra y comparte dichas modificaciones ya que la nueva re-

gulación responde a una de nuestras más antiguas reivindicaciones en esta materia.

A través de esta somera exposición, pretendemos poner de relieve qué si bien en el año 2019 se han producido avances normativos en materia de igualdad entre mujeres y hombres en el ámbito laboral, para que la igualdad sea real es necesaria una gran inversión económica por parte del Estado para contar con personas muy cualificadas en la materia en las mesas negociadoras. Y un impulso legal más comprometido y más exhaustivo.

V.02

Hacia espacios sociales y laborales respetuosos con la diversidad sexual, familiar y de género

Toño Abad

Responsable Confederal del Área LGTBI de UGT. Secretaría Confederal

Marieta García Gutiérrez

Técnica. Área LGTBI de UGT. Secretaría Confederal

Uno de los pasos más importantes que dio España en defensa de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans fue la aprobación de la reforma del Código Civil para ampliar el matrimonio a las parejas del mismo sexo, efectuada en el año 2005. La Ley 13/2005, de 1 de julio, por la que se modifica el Código Civil en materia de derecho a contraer matrimonio permite que el matrimonio sea celebrado entre personas del mismo o distinto sexo, con plenitud e igualdad de derechos y obligaciones cualquiera que sea su composición. Esta modificación ha permitido a las personas no heterosexuales contraer matrimonio en igualdad de condiciones que las personas heterosexuales, ampliando derechos y logrando una conquista social que hizo de España un país más respetuoso, diverso y plural.

Con la aprobación de la Ley 3/2007, de 15 de marzo, reguladora de la rectificación registral de la mención relativa al sexo de las personas, se da un paso en la protección de las personas, facilitando el acceso al cambio de nombre y sexo en el Registro Civil y permitiendo su modificación en la documentación identificativa y personal. Estas reformas, que garantizan la igualdad de trato y de oportunidades, han sido las únicas normas de carácter estatal aprobadas durante la democracia en materia de defensa de los derechos de las personas LGTBI. Han contribuido a eliminar formas de discriminación y a generar un cambio social y un nivel de aceptación de la diversidad inédito en España hasta este momento.

A pesar de los avances, tras sucesivos gobiernos conservadores, la realidad de las personas LGTBI no ha experimentado ningún cambio legislativo impulsado por el Gobierno. El reciente discurso de odio presente en el entorno sociopolítico está poniendo en cuestión, incluso en peligro, lo logrado hasta este momento, introduciendo debates que se creían superados.

Esta nueva situación política ha producido la pérdida del liderazgo en la defensa de la libertad, de la igualdad de derechos y de la dignidad de todas las personas por el que era conocido nuestro país internacionalmente. Así, organizaciones internacionales para la defensa de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales denuncian que España deja de liderar esta lucha y pierde puestos entre los países del mundo que encabezan la defensa de los derechos sociales y humanos.

El Estado no ha vuelto a legislar una norma LGTBI como la presentada en 2018, que decayó en el año 2019 por la inestabilidad política, siendo las Comunidades Autónomas las que han ido aprobando normas. Muchas de ellas no se aplican o no se han desarrollado en los últimos años por la inactividad política de los distintos gobiernos regionales que no las han dotado de presupuesto o recursos, aspecto esencial para poder reglamentarlas y aplicarlas. La situación, además, varía según la comunidad de que se trate; Madrid, Navarra, Aragón, Valencia, Baleares y Andalucía tienen leyes LGTBI y trans; Cataluña, Murcia, Extremadura y Galicia, solo LGTBI; y Euskadi solo trans. Castilla La Mancha y Castilla y León, La Rioja, Asturias y Cantabria carecen de legislación y, en la mayoría de los casos, de voluntad política para desarrollar el marco legislativo básico para garantizar el respeto de los derechos de todas las personas, independientemente de su orientación sexual y de su identidad y/o expresión de género.

La desigualdad normativa entre diferentes territorios del Estado supone que las personas LGTBI disfrutan de diferentes derechos según la Comunidad Autónoma en la que tengan establecida su residencia, viendo reconocidos sus derechos de forma desigual en unas regiones y siendo ignorados en otras. Es por ello que se hace esencial, como así se reivindica desde diferentes organizaciones sociales, una Ley LGTBI



que garantice el principio constitucional de la igualdad de trato en todo el territorio del Estado.

La situación se agrava en cuanto a los delitos de odio cometidos contra lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales. Delitos que tienen un componente discriminatorio o están motivados en el rechazo hacia la diversidad sexual, familiar y de género y que no solo tienen lugar en el entorno social, sino que también ocurren en el mundo del trabajo. Un espacio clave de socialización en el que las trabajadoras y los trabajadores tienen que ver garantizados los mismos derechos, con independencia de cualquier circunstancia social y personal.

Personas más vulnerables: trans, mayores e infancia y adolescencia

Las personas trans sufren fuertes niveles de discriminación, especialmente en el acceso al empleo y durante el mismo, pero también niveles muy altos de exclusión social debido a la discriminación estructural de la que han sido víctimas tradicionalmente. Así, las dificultades de superar procesos selectivos en el empleo, debido a su expresión o identidad de género, o a que no han accedido al cambio registral, es muy habitual. También se producen diferentes situaciones discriminatorias en los centros de trabajo cuando se descubre la identidad trans de la trabajadora o del trabajador, resolviéndose en muchos casos con la resolución del contrato, es decir, con el despido. Por otro lado, las personas transexuales y transgénero que han vivido durante la dictadura o en los primeros años de democracia, ahora sufren las consecuencias de la exclusión del mercado laboral, con prestaciones de jubilación insuficientes o incluso en muchos casos inexistentes. Circunstancia que complica profundamente su existencia y produce situaciones de exclusión social máximas.

La soledad a la que se enfrentan las personas mayores LGTBI fue motivo de estudio y análisis durante el año 2019 por parte de UGT. Así, debido a la ausencia de redes de apoyo familiares, muchas personas mayores lesbianas, gais, bisexuales y trans e intersexuales se encuentran actualmente en situaciones de vulnerabilidad, agravadas por la soledad y el abandono a los que se enfrentan en su día a día. La mejora de los servicios de atención social y, concretamente, el acceso a los centros de día y de noche, o residenciales, en igualdad de condiciones es requisito indispensable para que las personas mayores encuentren lugares seguros donde puedan ser protegidos. La formación del personal de atención sociosanitaria es también un elemento clave, impidiendo que los mayores LGTBI vuelvan al armario en las últimas etapas de su vida.

El discurso del odio ha puesto sobre el tablero político iniciativas que pretenden evitar que los alumnos y alumnas reciban formación sobre el respeto a la diversidad. El sistema educativo, elemento central de la formación de la ciudadanía crítica y responsable, ha sido objeto de debate durante el año 2019 debido a las propuestas de determinadas formaciones políticas que exigen que sean los padres y las madres quienes decidan sobre la educación de sus hijos e hijas, invocando la libertad educativa para decidir si el alumnado debe recibir formación en respeto a la diversidad sexual, familiar y de género y atacando la lucha contra el acoso escolar homofóbico, bifóbico y transfóbico que se realiza – muy recientemente – desde algunos centros educativos y por el personal docente especializado. Una lucha contra la violencia en las aulas, en las que España había avanzado significativamente, que ahora se pone en cuestión.

Respuesta sindical de UGT

Desde el 42º Congreso de la UGT, el Sindicato trabaja en colaboración con distintas entidades sociales como la FELGTB (Federación de Lesbianas, Gais, Transexuales y Bisexuales) y desde un área específica en la defensa de las personas LGTB, elaborando distintos protocolos para la prevención del acoso laboral discriminatorio y, en caso de que ocurra, dotando a los delegados y las delegadas sindicales de herramientas suficientes para detectar y denunciar los delitos de odio en el entorno laboral.

El Sindicato ha organizado, con distintas áreas del mismo, acciones relacionadas con la diversidad sexual, familiar y de género que han sido dirigidas a centenares de delegados y delegadas de la organización por todo el territorio estatal con un gran éxito. Esta formación y el interés que suscita viene a demostrar la sensibilización social, y específicamente sindical, que ha despertado entre nuestras afiliadas y afiliados la situación de lesbianas, gais, bisexuales y personas trans e intersexuales en el mundo del trabajo. De nuevo demuestra que UGT es, ante todo, una potente herramienta de garantía y defensa de los Derechos Humanos. El objetivo es llegar a toda la organización, especialmente a la afiliación y, de forma más concreta, a los centros de trabajo.

Para afirmar el compromiso inequívoco de la organización con esta causa, en el 130 aniversario del Sindicato, UGT incluyó la diversidad en su manifiesto fundacional, que data de 1888, y que, con el feminismo y el ecologismo, se ha actualizado con los aspectos clave para un sindicalismo del siglo XXI.

Situación de la negociación colectiva

En materia de negociación colectiva, los avances en cuanto a la incorporación del respeto y la aceptación a las personas LGTB son escasos. En un momento que están aumentando los delitos de odio y la LGTBfobia, sin duda debe preocupar seriamente al sindicato.

Pasamos gran parte de nuestra vida en el trabajo. Por tanto, las relaciones en el entorno laboral son muy importantes para las personas. El lugar en el que se desarrolla el trabajo tiene que ser seguro para todas las personas, y eso incluye la reducción de riesgos psicosociales asociados. Por eso, identificar, evitar y denunciar la discriminación y el rechazo es esencial en la acción sindical, particularmente en lo referente a las personas más vulnerables. El respeto de la dignidad de las personas en el ámbito laboral es un objetivo que no puede quedar en un plano secundario.

Durante el año 2019 han sido muchas las iniciativas en torno a todo lo relacionado con la inclusión de las personas LGTB. Así, ha sido frecuente que grandes compañías y empresas se sumen a la diversidad, más como un sello empresarial o publicitario que como una apuesta decidida por el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género. Es preocupante que se limiten a meras cuestiones de imagen corporativa y no cristalicen en ningún caso en el respeto de los derechos de trabajadoras y trabajadores. Resulta paradigmático que empresas que dicen ser afines con la causa LGTB, despidan a trabajadoras y trabajadores gays, lesbianas, bisexuales o trans cuando se hacen visibles o cuando denuncian un acoso discriminatorio motivado en el rechazo a su orientación sexual, su identidad y/o expresión de género.

La negociación colectiva, herramienta fundamental del sindicato para reconocer los derechos y lograr la plena igualdad de trato y oportunidades, no ha incorporado todavía, de forma decidida, la eliminación de la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género en los centros de trabajo como un objetivo a desarrollar en su articulado. Basta hacer un repaso de contenidos en distintos convenios para observar que esta es una preocupación menor, cuando lo es, ya que en la mayor parte de ellos ni siquiera figura.

Del total de ciento dos textos nuevos de convenios colectivos de ámbito estatal registrados en 2019, menos de la mitad, cuarenta y tres, tienen mención a la orientación sexual o la identidad de género en algún lugar de su articulado. Sin embargo, la aparición de esta realidad es en muchas ocasiones un mero trámite: la fórmula más habitual consiste en introducir un artículo sobre igualdad de trato, donde se hace una declaración genérica de principios sobre la necesidad de prevenir la discriminación por razón de sexo, orientación sexual, origen étnico, edad, discapacidad, o cualquier otra circunstancia personal o social.

De hecho, de los cuarenta y tres convenios analizados, treinta y dos establecen declaraciones de principios en materia de no discriminación o plantean faltas que quedan en el ámbito del Estatuto de los Trabajadores, art 17.1; es decir, una declaración genérica de igualdad, sin contemplar la problemática específica que sufren las personas LGTB en el empleo.

De los once convenios que establecen la discriminación en el capítulo de faltas y sanciones, todos ellos con la fórmula genérica mencionada, solo nueve contemplan alguna mención a la discriminación por orientación sexual, identidad y/o expresión de género en el régimen sancionador, estableciendo ocasionalmente una falta grave para las ofensas puntuales y una falta muy grave para el acoso discriminatorio. De esos nueve, cinco en que se establece como falta grave la ofensa puntual, la redacción es la siguiente:

“Las ofensas puntuales verbales o físicas, así como las faltas de respeto a la intimidad o dignidad de las personas por razón de sexo, orientación o identidad sexual, de nacimiento, origen racial o étnico, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, enfermedad, lengua o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”

Es significativo que solamente un convenio contemple la reiteración como falta muy grave, lo que evidencia que no está entre las prioridades de las empresas erradicar el odio hacia la diversidad sexual, familiar y de género en los centros de trabajo. Once contemplan como falta muy grave el acoso discriminatorio.

Hay seis convenios que contemplan específicamente alguna circunstancia relacionada con la orientación sexual: cuatro de ellos definen expresamente el acoso por orientación sexual (tres de ellos con la misma redacción) y dos extienden la Comisión de Igualdad a la igualdad LGTB (ambos con la misma redacción).

En definitiva, en términos generales no estamos negociando cláusulas para evitar la discriminación LGTBfóbica y solo algunos sectores contemplan estas situaciones con planteamientos específicos.

Conocer para actuar

UGT ha puesto en marcha a finales de 2019 un estudio sobre la LGTBfobia en el entorno laboral a través de una encuesta que arrojará a lo largo de este año resultados que nos permitan conocer la realidad de lo que ocurre con las personas LGTB en los centros de trabajo. El estudio, que cuenta con 3.344 respuestas a más de un centenar de preguntas de diferentes ámbitos (social, laboral, familiar) se basa también en la realización de entrevistas personales y análisis

pormenorizado de la situación de las personas LGTBI en el empleo. Permitirá a la organización obtener un mapa de la discriminación y elaborar herramientas y efectuar propuestas sindicales para la mejora de las condiciones laborales de lesbianas, gays, bisexuales, trans e intersexuales.

Además, este estudio, el más importante realizado en España sobre la materia, tiene que permitirnos establecer líneas de actuación en nuestra acción sindical, para generalizar la negociación de cláusulas que persigan y eviten la discriminación LGTBIfóbica en el ámbito laboral.

V.03

Un país sin migraciones

Ana María Corral Juan

Responsable Departamento Migraciones. Vicesecretaría General de UGT

Repasar el año 2019 y acontecimientos directa o indirectamente relacionados con las migraciones nos llevaría a hablar, entre otros, del Brexit, sus causas y sus consecuencias, de la visión utilitarista, selectiva y deshumanizada de las migraciones de la Unión Europea y cómo esta política se ha instalado también en España, de una Autoridad Laboral Europea con poca autoridad, del incremento de las cifras de solicitantes de protección en nuestro país y su relación con las plataformas digitales, de un Plan de Retorno, pero de personas con nacionalidad española “talentosas”, de un gobierno que en materia de regulación de flujos migratorios laborales decidió prescindir del acuerdo con los Interlocutores Sociales o de cómo se tomó la parte por el todo, identificando la inmigración irregular con el conjunto de la inmigración.

Cada uno de estos temas, y otros no mencionados, daría para varios artículos. Pero lo cierto es que todos ellos están relacionados. Si la política de migraciones la entendemos exclusivamente como el conjunto de decisiones que se adoptan para regular la entrada y la permanencia de personas no nacionales en un territorio, casi siempre está al servicio y depende de otras políticas e intereses de muy diverso tipo. En una visión utilitarista, desaparecen las personas, las razones para abandonar el país de origen y aparece el “inmigrante” cuya entrada en el país de destino solo es aceptable cuando “sirva” para algo que pueda presentarse como necesario para la población autóctona. Pero si esa persona deja de ser útil su permanencia en el país se convierte en incómoda e incluso en indeseable, más aún si precisa acceder a los sistemas de protección social, aunque haya generado el derecho a estos.

Una versión más dura que la anterior es la estrategia de la xenofobia y el racismo sin tapujos, que no por vieja deja de ser efectiva y que en esencia consiste en caracterizar al “inmigrante” (entiéndase

que únicamente se refieren a quien no tiene más patrimonio y renta que su fuerza de trabajo y el salario) como potencial delincuente, destructor de la identidad cultural, abusador de los sistemas de protección social, culpable del desempleo de los “nacionales”, de la suciedad de las calles y en fin, de todo lo que se nos pueda ocurrir. La estrategia sigue funcionando, ya lo hemos visto con el Brexit. Uno de los principales argumentos que utilizaron los partidarios de la salida de la Unión fue el de la inmigración. Pero no solo la de nacionales de terceros países, sino también de los ciudadanos y ciudadanas comunitarios, entre ellos, las personas de nacionalidad española. Por si se nos olvida que también nosotros hemos sido y seguimos siendo inmigrantes indeseables para ciertos gobiernos, partidos políticos o movimientos de la ultraderecha. Esta estrategia, que incluye enfrentar a la clase trabajadora entre sí ofreciéndole un chivo expiatorio, para que no se vuelva contra el poder económico y/o político que ha generado su empobrecimiento laboral, la pérdida de derechos o la minoración del estado de bienestar, tiene, además, un gran potencial de contagio. Si una parte de la población muestra su adhesión a la misma, termina provocando un giro en gobiernos y posiciones nada sospechosos de compartir esta ideología que, con la finalidad de no perder electorado o ganarlo, adaptan sus políticas y discursos a versiones más o menos suaves de algunos de los preceptos de esta ideología del odio que va sumando “elementos indeseables”. Se empieza por la inmigración y el racismo, porque es lo más sencillo: nadie va a ser extranjero en su propio país. Luego se continúa con el resto del ideario excluyente, incluyendo a diferentes grupos de población.

La diferencia entre otras épocas y la actual es la rapidez de difusión y alcance que tienen los mensajes discreta o abiertamente racistas y xenófobos gracias a las redes sociales. Afirmaciones que retuercen

la realidad y la transforman o que simplemente son mentira, se transmiten, se comparten a una velocidad de vértigo generando una “verdad” virtual con efectos reales y potencialmente peligrosos para el conjunto de la sociedad, no solo para los ciudadanos y ciudadanas a quienes se estigmatiza con ellos. Una gran parte de la población rechazará estos mensajes, otra dudará, pero confiará en lo que lee u oye: “pues será verdad”; y otra simplemente lo cree del mismo modo que seguramente crea que las personas desempleadas sea cual sea su nacionalidad lo están porque prefieren vivir de las prestaciones, que habría que bajar los impuestos y privatizar los servicios públicos o que existe una perversa ideología de género. O que la tierra es plana, ya puestos.

España aumento su población en 7.154.716 personas entre 1998 y 2019. De ellas, 1.139.135 eran de nacionalidad española nacidos en España, el resto tenía su origen en un proyecto migratorio hacia este país. Haciendo el ejercicio distópico de pensarnos sin el aporte de la inmigración, en el año 2019 con una población de 47.007.367 personas, perderíamos el 15,4% de población. Sin duda habrá quien piense que mejor, a más empleo tocamos, menos se precariza el trabajo, las ayudas serían solo para los españoles, etc.

Pero este es un país con un gran problema demográfico, donde el porcentaje de población española nacida en España mayor de 65 años alcanza el 21,3% y la menor de 15 años el 16,3%. Solo la inmigración, entre los distintos elementos que tendrían que coadyuvar a un crecimiento vegetativo positivo, ha actuado como factor de rejuvenecimiento de la población: en el caso de la población nacional de terceros países, solo el 4,4% es mayor de 65 años, y la menor de 15 años representa el 18,8% de este colectivo. Por otra parte, hay que tener en cuenta las consecuencias económicas de un descenso de la población. Sin migración, el gasto de los hogares en bienes y servicios descendería un 9,2%, o los ingresos a la Seguridad Social lo harían en casi un 10%, con las consecuencias que directamente tendrían sobre la actividad económica y el mercado de trabajo lo primero y en el sostenimiento del Sistema lo segundo. Respecto al Sistema de Seguridad Social, y refiriéndonos en exclusiva a las personas nacionales de terceros países, podría decirse que son contribuyentes natos, ya que del total de pensiones concedidas (incapacidad permanente, jubilación, viudedad, orfandad y favor familiar) solo el 0,3% lo son a personas de este colectivo. “Nos quitan el trabajo porque están dispuestos a aceptar condiciones precarias”, algo falla en esta ecuación: que quien precariza no son los trabajadores y trabajadoras, sean extranjeros o no, sino quien emplea al margen de lo establecido legalmente y aprovechando situaciones de vulnerabilidad. Y las

Administraciones que tienen que vigilar para que eso no ocurra.

Da un cierto pudor tener que recurrir a argumentos económicos para señalar lo que supondría perder una parte de la población, en este caso la que tiene su origen en un proceso de migración. Pero hay sectores que no entienden otros argumentos y que además los utilizan, mintiendo y/o tergiversando la realidad. Recurrente es la denuncia de que “*los inmigrantes saturan los servicios de salud, los servicios sociales y hay prestaciones que solo son para ellos*”, cuando, y siempre con datos oficiales solo el 11% del total de consultas médicas son de personas de nacionalidad extranjera, y solo presenta un porcentaje más alto que la población española en el caso de los ingresos hospitalarios relacionados con el parto, una consecuencia lógica de la mayor juventud de esta población y una tasa de natalidad más alta. O respecto a los servicios sociales, el 5,65% de sus usuarios eran extranjeros. Y naturalmente, no existen prestaciones por nacionalidad, sino requisitos que se han de cumplir por todas las personas con independencia de su nacionalidad. Y en el caso de los extranjeros, deben estar en situación administrativa regular, desmintiendo otra frecuente afirmación, la de “*los irregulares vienen a vivir de las ayudas sociales y se las quitan a los españoles*”.

Entre los bulos más obscenos que corren por las redes destacan aquellos que afirman que *las mujeres extranjeras en situación administrativa irregular presentan denuncias falsas por violencia de género para tener así acceso a la documentación y a una “paguita”*. De las más de 160.000 denuncias que se presentan en un año por violencia de género, se abre causa por presunta falsedad a un 0,008% como mucho. En el año 2019 solo se concedieron 800 ayudas y 1.167 autorizaciones a mujeres extranjeras en situación irregular. Por no hablar de los menores extranjeros no acompañados, uno de los objetivos preferidos de ciertos sectores especialmente virulentos, sobredimensionando cualquier conflicto que pueda surgir, caracterizándolos como potenciales delincuentes, pretendiendo hacer olvidar que son menores, niños y niñas, y que prima el interés jurídico del menor.

En una época en la que es frecuente hacer referencia a la necesidad de construir “relatos”, a la parte de la población española que tiene nacionalidad extranjera, origen en un proceso migratorio o que simplemente no se identifica en su físico o en su confesión religiosa, real o supuesta, con el prototipo de “español de pura cepa” se lo están escribiendo desde premisas falsas, exageradas y defensivas, al mismo tiempo, no lo olvidemos, que se cuestionan derechos, libertades y las bases del estado de bienestar social, que es por último el discurso y el objetivo que subyace.

