

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

■ Aprobada por el Consejo Confederal el 6 octubre de 2015

Elecciones Generales 2015

CCOO

ÍNDICE

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

La voz de los trabajadores, para un programa de gobierno

Resumen de las principales ideas y propuestas

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

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

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

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

Lucha contra el paro y creación de empleo estable

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

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

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

Recuperar y mejorar el poder de compra de los salarios

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

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

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

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

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

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

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

Libertades públicas y derecho de huelga

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

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

1.1. Una nueva política económica

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

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

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

Propuesta

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Trabajadores autónomos y autónomos económicamente dependientes

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

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

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

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

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

Propuestas

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

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

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

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

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

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

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

Propuestas

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

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

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

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

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

1.6. Formación para el empleo

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

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

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

Propuestas en la formación para el empleo

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

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

Propuestas

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

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

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

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

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

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

Propuestas

Nivel contributivo

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

Nivel asistencial

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

- Actualmente es particularmente necesario establecer un subsidio vinculado a políticas activas de empleo para personas que, aunque carezcan de cargas familiares, tienen un bajo nivel de empleabilidad.
- En los casos de pérdida de un contrato a tiempo parcial, la persona beneficiaria del subsidio, mayoritariamente mujeres, deberá percibir la cuantía íntegra de esta prestación y no la proporcional a la jornada realizada en último término.
- El trato que el mercado de trabajo otorga a los mayores de 50 años y las condiciones de acceso a la jubilación aconsejan la ampliación subjetiva y material del subsidio especial vinculado a la jubilación reduciendo la edad de acceso a 50 años, limitando el cómputo de recursos económicos a los ingresos del beneficiario, e incrementando la base de cotización a las cuantías anteriores a la reforma de 2012.

Propuestas

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

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

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

2.3. Sostenibilidad y revalorización de las pensiones

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

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

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

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

2.4. Consolidación y mejora del Sistema Público de Servicios Sociales

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

2.6. Violencia contra las mujeres

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

Propuestas

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

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

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

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

3. Políticas públicas y nuevo modelo de crecimiento

3.1. Ampliación y mejora del tejido productivo

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

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

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

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

3.2. Por un sistema fiscal suficiente, justo y eficiente

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

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

Propuestas

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

3.3. Mejora de la eficiencia del gasto público

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

Propuestas

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

3.4. Transporte, logística e infraestructuras

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

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

Propuestas

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

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

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

Propuestas

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

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

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

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

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

300 personas han sido encausadas por ello.

Propuestas

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

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

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

3.9. Derecho a una vivienda digna

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

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

3.10. Migraciones

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

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

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

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

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

