



Diálogo Social: Mesa de Empleo y calidad en el empleo

Documento que presentamos las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, para aumentar el empleo y su calidad: Diagnóstico y propuestas

8 de Mayo de 2017

1.- DIAGNÓSTICO

INTRODUCCIÓN

A pesar de que la economía española crece a buen ritmo desde principios de 2014, y que lógicamente eso se ha traducido en cifras de creación de empleo neto y en una reducción del desempleo respecto de los niveles máximos alcanzados en el primer trimestre de 2013, lo cierto es que España sigue atravesando una situación de crisis derivada de la circunstancia de que ese crecimiento del PIB no se ha traducido aún de manera significativa en mayor bienestar para los trabajadores y las trabajadoras y sus familias. Y esto es así por el mantenimiento (y, en algunos caso, agudización) de algunas circunstancias muy negativas de nuestro mercado laboral, que penalizan de manera determinante a la calidad de vida de los asalariados.

No es posible hablar aún de recuperación ni de salida de la crisis para todos. Las cifras que se ofrecen en los siguientes apartados son contundentes a este respecto, y ponen de manifiesto que nuestro mercado de trabajo debe sufrir cambios cualitativos muy importantes para conseguir que el crecimiento de la actividad se traduzca en creación de más y, sobre todo, mejor empleo, más estable, seguro, igualitario y productivo.

1. CRECIMIENTO ECONÓMICO

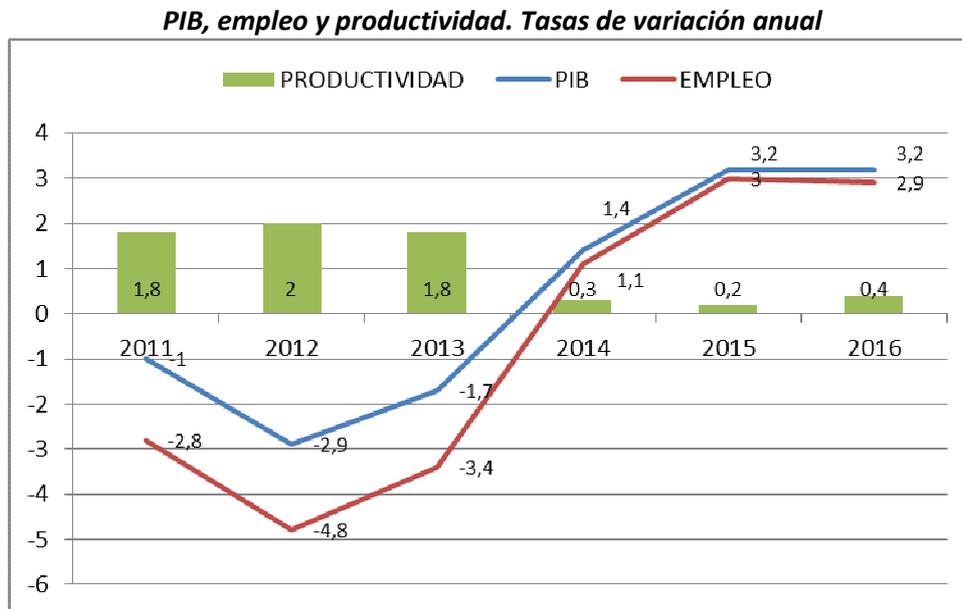
La economía española sigue creciendo a un ritmo superior al 3% desde el comienzo de 2015 (3%, según los datos del último trimestre de 2016), impulsada aún por el impacto favorable de los tres factores extraordinarios externos a la política económica nacional que han sustentado la salida de la pasada recesión: la caída de los precios del petróleo, la depreciación del euro frente al dólar y la inyección de liquidez del Banco Central Europeo. Por su parte, las economías de la zona euro siguen manteniendo tasas positivas de crecimiento que, aunque moderadas, ayudan a las exportaciones españolas.

No obstante, y como se esperaba, se está comenzando a percibir el agotamiento del impacto positivo de esos factores extraordinarios, mostrando las carencias de nuestro modelo de crecimiento para sostener de manera autónoma los niveles de crecimiento del PIB que requiere nuestra economía. La tasa anual de incremento del PIB, aunque aún destacable, es la más baja desde el inicio de 2015, y todas las previsiones apuntan a una paulatina desaceleración en un entorno del 2,5% anual para 2017.

Se trata de unas proyecciones inquietante, en la medida que la moderación de la tasa de crecimiento del PIB traerá consigo lógicamente una moderación simultánea de la creación de empleo, dificultando la reducción del que constituye el principal desequilibrio de nuestra economía y fuente de graves problemas sociales, que no es otro que el elevado desempleo.

En la actualidad, el crecimiento del PIB continúa generando bastante empleo en términos cuantitativos. El empleo creció en el cuarto trimestre del año a un ritmo anual del 2,7%, tres décimas menos que el registrado hace un año, pero aún destacable en términos relativos, teniendo en cuenta el aumento de la actividad. Sigue constatándose, por tanto, una elevada *elasticidad* del empleo ante variaciones del PIB; es decir, que cuando la economía española crece, aumenta mucho la ocupación, del mismo modo que cuando cae la actividad se destruye también mucho empleo.

Esta es una característica tradicional de la economía española derivada del fuerte peso que poseen sobre el crecimiento algunas actividades que son muy intensivas en trabajo (como la construcción o la hostelería) y de la extrema facilidad de contratación y despido que existe en nuestro país, con contratos temporales o a tiempo parcial (o ambas cosas a la vez) de bajos salarios y con un coste de mantenimiento y de extinción muy bajo.



Fuente: CNTR

El hecho de que el aumento del empleo sea casi igual (incluso a veces mayor) que el del PIB supone que la productividad de ese empleo es muy reducida, cercana a cero (e incluso, de manera puntual, negativa, lo que supone una anomalía en términos económicos, puesto que supondría que los nuevos trabajadores restarían producción en lugar de generarla). La media anual del aumento de productividad desde que el empleo lleva creciendo en esta nueva fase ha sido inferior al 0,5%.

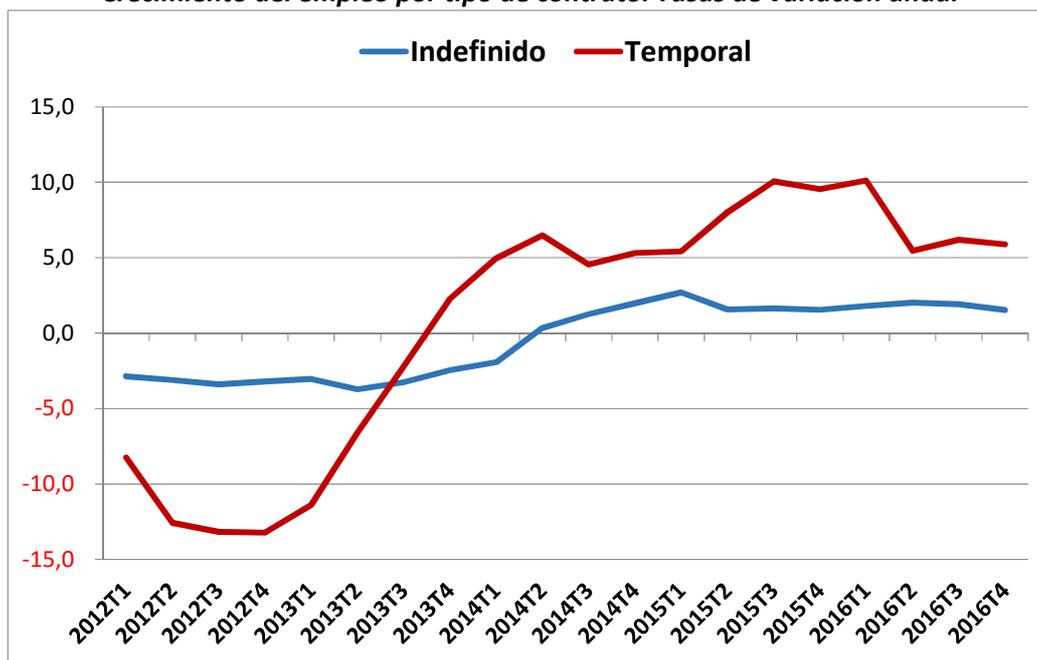
2. EMPLEO Y CALIDAD DEL EMPLEO

En conjunto, se aprecia el auge de una precariedad generalizada, que afecta a todo tipo de empleo, y que está devaluando el propio concepto de trabajo.

Temporalidad

Primero, el empleo que se crea es sobre todo temporal. Mientras los ocupados con contrato indefinido aumentan a un ritmo de tan solo el 1,5% anual, los temporales lo hacen a una tasa de casi el 6%.

Crecimiento del empleo por tipo de contrato. Tasas de variación anual

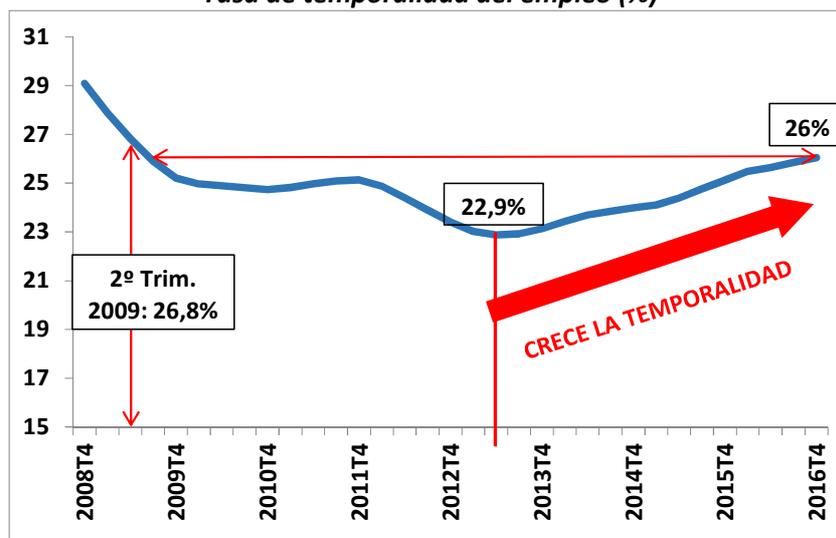


Fuente: EPA. INE

Como consecuencia, ha vuelto a aumentar de manera muy acusada la tasa de temporalidad del empleo. En el primer trimestre de 2013 había caído hasta el 21,9%, su nivel más bajo desde 1988; en el cuarto de 2016 se sitúa en el 26,5%. Es la tasa más elevada desde 2009.

Lo cierto es que, si la masiva pérdida de empleo temporal durante los años de la crisis redujo la tasa de temporalidad, ahora ha vuelto a incrementarse, y con ello el diferencial de España respecto de la media europea, indicativo de un problema estructural que afecta a prácticamente todas las ramas de actividad y a todas las ocupaciones.

Tasa de temporalidad del empleo (%)

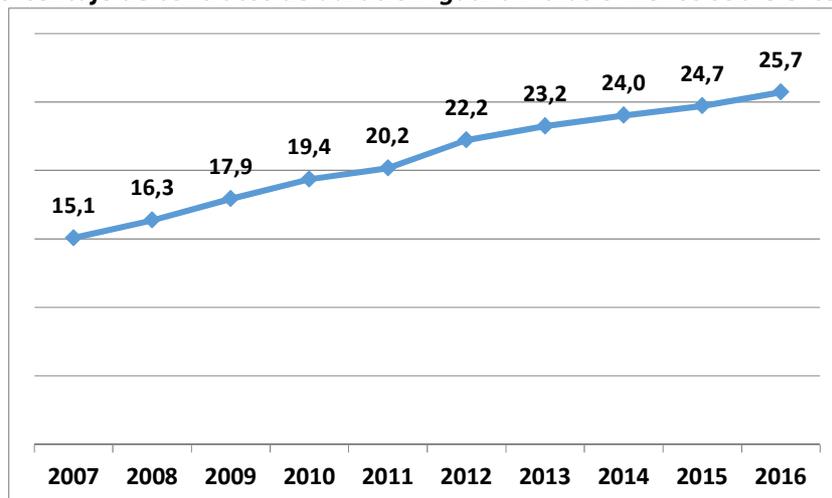


Fuente: EPA (INE)

Analizando los datos de contratación, también se aprecia el elevado nivel de temporalidad. Los contratos indefinidos siguen sin ganar peso sobre el total, y ni siquiera llegan a 10 de cada 100 contratos concertados.

Este empleo temporal es cada vez de más corta duración, más inestable. Los contratos que se firman cada vez tienen una duración menor. Ha aumentado constantemente el peso de los contratos de duración muy reducida: en 2007 los contratos de menos de 7 días suponían el 15% del total; en 2016 son el 25,7%, es decir, uno de cada cuatro.

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



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

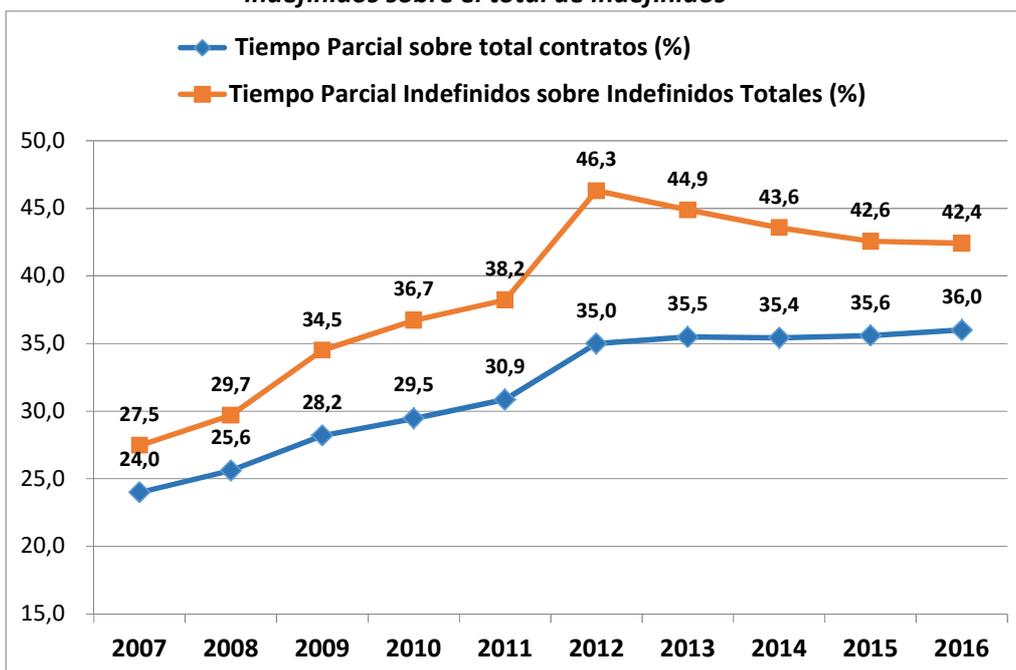
Parcialidad

Ha aumentado el empleo a tiempo parcial, en especial involuntario. En 2007, el 24% de los contratos totales firmados era a jornada parcial; en 2016 ha sido del 36,3%. En el caso de los contratos indefinidos, los de tiempo parcial han pasado del 27,5% al 42,4%.

Además, se trata esencialmente de empleo a tiempo parcial de carácter involuntario, que los trabajadores y las trabajadoras aceptan porque no encuentran a jornada completa. Seis de cada diez empleos de este tipo son así.

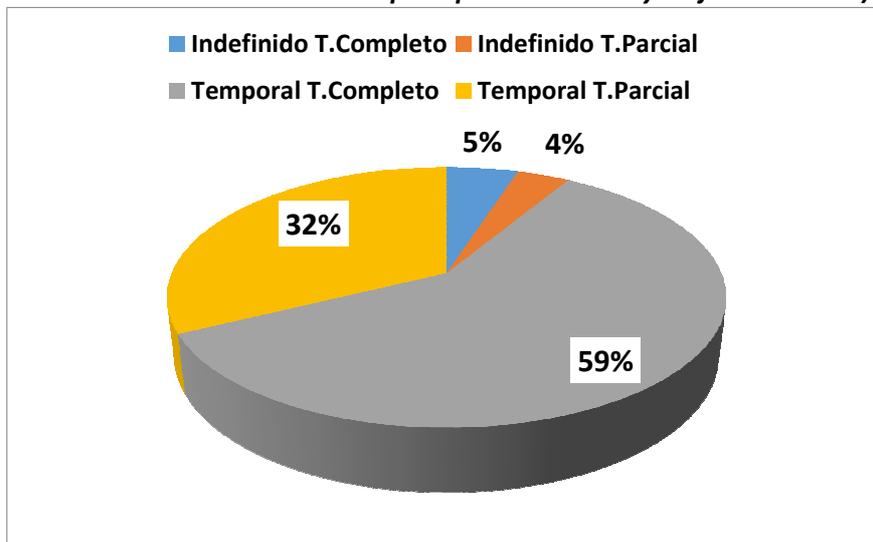
Descontando los contratos temporales y a jornada parcial, solo 5 de cada 100 contratos son indefinidos a jornada completa.

Porcentaje de contratos a tiempo parcial sobre el total y a tiempo parcial indefinidos sobre el total de indefinidos



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Estructura de la contratación por tipo de contrato y de jornada 2016)



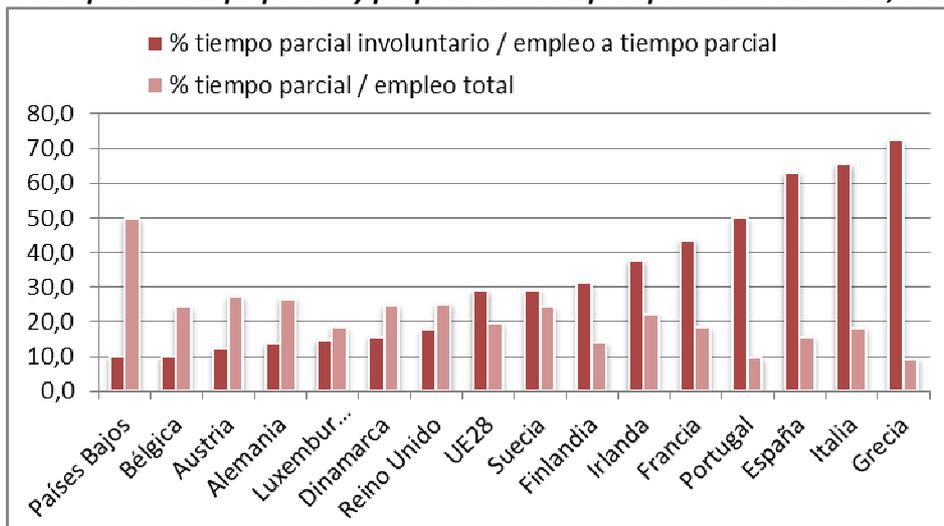
Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El empleo a tiempo parcial es una de las manifestaciones de la precariedad. La principal característica del empleo a tiempo parcial en España es que es eminentemente involuntario: los trabajadores lo aceptan porque no encuentran un empleo a jornada completa. Es, por tanto, una situación de lo que se conoce como subempleo, puesto que esos asalariados y asalariadas trabajan menos horas de las que desean y están dispuestos a desarrollar.

Los últimos datos de la EPA muestran que la parcialidad involuntaria se mantiene en el 60,5%, con 1,7 millones de ocupados a tiempo parcial que aceptan esta situación por no encontrar empleo a tiempo completo.

La tasa de empleo a tiempo parcial en España sigue a unos niveles inferiores al resto de nuestros socios europeos (entorno al 15%), muy por debajo de las tasas de empleo a tiempo parcial en torno al 25% en Reino Unido, Alemania, Austria, Bélgica o Dinamarca (Países Bajos aparte, con un 50%). Pero, si se observa como tiempo parcial involuntario, la situación se invierte. En España, Portugal, Grecia e Italia, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria; una tendencia que en España se ha duplicado durante la crisis y que actualmente se encuentra por encima del 60% del empleo parcial.

Tasa de empleo a tiempo parcial y proporción de empleo parcial involuntario, año 2015



Fuente: Eurostat

Y frente a esta circunstancia mayoritaria, el resto, que deberían ser las que dieran sentido a la naturaleza del contrato a tiempo parcial, son llamativamente minoritarias. Por ejemplo, seguir cursos de enseñanza o formación o atender el cuidado de niños o mayores.

Contratación indefinida

El empleo indefinido también se está haciendo más inestable, con menos garantías. Hace mucho que tener un contrato indefinido no es garantía en absoluto ni de estabilidad laboral ni de salarios suficientes, ni por tanto, de poder llegar a fin de mes y poder tener una expectativa de progreso económico y vital razonable.

De entrada, casi cuatro de cada diez contratos indefinidos firmados no duran más de un año. Es decir, que tienen poco de "indefinidos". Y se computan como indefinidos nuevas formas de contratación que tienen características de temporales. Por ejemplo, el llamado *contrato de apoyo a emprendedores*, que al incorporar un año de período de prueba con coste de rescisión nulo, resulta en la práctica un contrato temporal de un año, más barato y precario que cualquiera de los temporales legalmente establecidos. De hecho, uno de cada dos *contratos de apoyo a emprendedores* no llega a superar el año de duración.

El uso de este contrato ha pasado de representar el 5,4% del total de la contratación indefinida en el año de su creación (en 2012) al 13% en 2017.

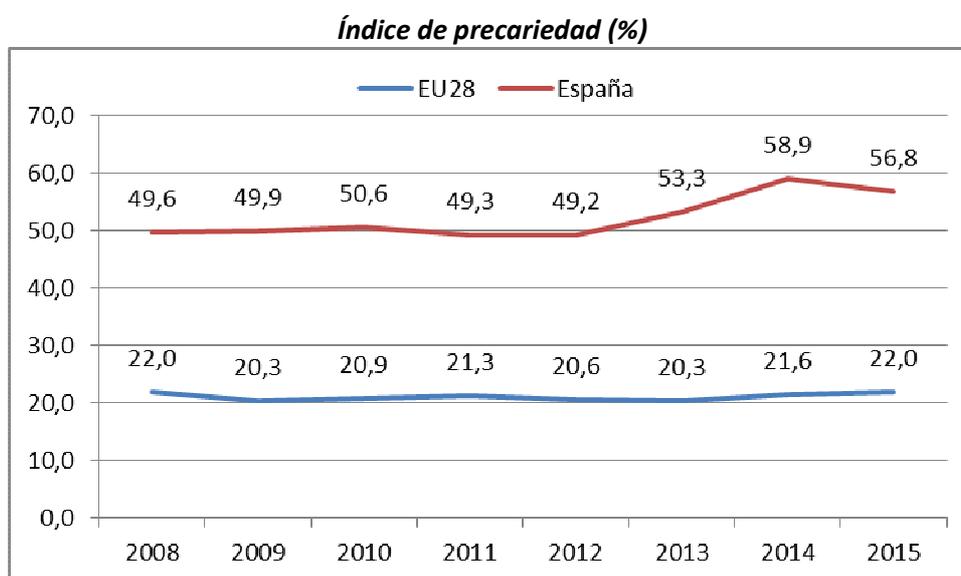
Todas estas cifras ponen de relieve la creciente inseguridad que afecta también a la contratación de carácter indefinido.

Horas extraordinarias

Y por último, ha aumentado la intensidad de trabajo en el empleo, como consecuencia de la reducción de empleo desde 2008 y de los cambios tras la reforma laboral de 2012. Cada año se realizan unos 180 millones de horas extraordinarias no pagadas, lo que supone una pérdida de unos 2.800 millones de euros al año de retribuciones salariales.

Paralelamente, las horas extraordinarias pagadas se han reducido de 2010 a 2016 un 13,5%, mientras que las no pagadas han aumentado un 14,1%.

En definitiva, la precariedad laboral se está extendiendo. El índice de precariedad elaborado por Eurostat señala que el 56,8% del empleo es precario en España, frente al 22% en el conjunto de la UE28; con valores que han aumentado en España, especialmente desde 2012.



Fuente: Eurostat

Y, sin embargo, nuestra economía y las personas lo que necesitan son empleos de calidad. Porque si se crean empleo muy precario y poco productivos (como ahora está sucediendo), los salarios que llevan aparejados son muy bajos, y apenas si permiten subsistir a los trabajadores y trabajadoras que los perciben, ni mantener unas expectativas razonables de mejora del nivel de vida. Crece el PIB, pero no mejoran las condiciones laborales.

Después de pasar una depresión de seis años de duración, de haber sufrido un durísimo ajuste presupuestario que ha implicado recortes en los sistemas de protección social básicos y en las inversiones estratégicas para el desarrollo (servicios públicos, infraestructuras), y de imponernos dos reformas e innumerables cambios legales puntuales en el sistema de relaciones laborales, resulta que estamos replicando el modelo de salida de las crisis de otras etapas, que tan nefastos resultados tuvo a medio y largo plazo. Esta recuperación vuelve a tener los pies de barro.

3. DESEMPLEO ESTRUCTURAL

Es cierto que desde 2014 aumenta el empleo. Hay 1,4 millones de personas con empleo más que en 2013, cuando tocamos fondo. Pero es también cierto que aún tenemos 2,2 millones de ocupados menos que en 2007, antes de la crisis.

Igualmente, el desempleo se reduce, pero siguen en esa situación 4,2 millones de personas. Son 2,3 millones más que en 2007.

Ocupación y desempleo antes de la crisis y ahora

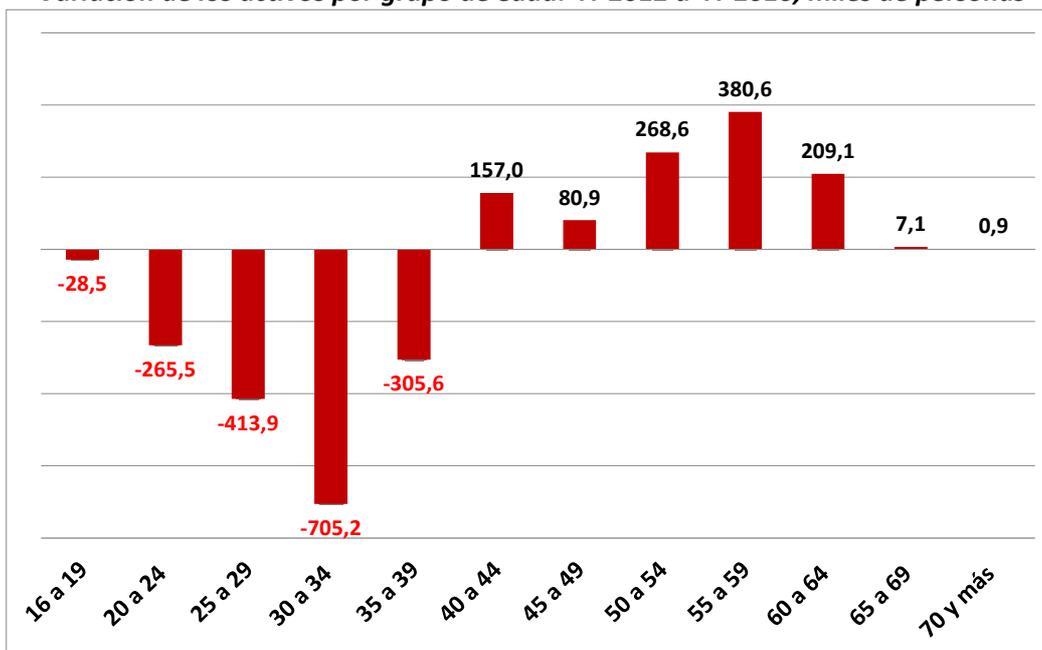
	4T 2007	4T 2016	Diferencia
Ocupados (miles)	20.717,9	18.508,1	-2.209,8
Parados (miles)	1.927,6	4.237,8	2.310,2
Tasa de paro (%)	8,6	18,6	10,1 p.p.

Fuente: EPA (INE)

La tasa de paro (el porcentaje de personas en situación de desempleo respecto del total de activos, quienes están en edad de trabajar, desean hacerlo y buscan activamente empleo) es del 18,6%, 10 puntos superior (más del doble) de la existente en 2007. Es la segunda más elevada de toda la UE.

Cabe resaltar la trayectoria seguida por la población activa y la población inactiva. En el último trimestre de 2016, la primera muestra un descenso de 102.400 personas (-0,45%) que justifica que se produzcan simultáneamente un menor empleo y un menor desempleo. La bajada de la población activa no es consecuencia de una menor población; de hecho la población mayor de 16 años ha crecido en el trimestre un 0,11%. Por tanto, el descenso de población activa se relaciona directamente con el aumento de población inactiva, que aumenta en el trimestre en 143.700 personas (0,92%). La tasa de actividad desciende de nuevo hasta el 58,95%.

Variación de los activos por grupo de edad. 4T 2012 a 4T 2016, miles de personas



Fuente: EPA. INE

En el año, la evolución es similar: la población mayor de 16 años asciende un 0,25%, pero la población activa cae en 127.800 personas (-0,56%), al tiempo que los inactivos aumentan (223.100 más). La tasa de actividad baja en un año 48 décimas.

Este descenso de población trabajadora facilita estadísticamente la caída del desempleo, pero reduce la capacidad productiva del país, y con ello, la capacidad de generar ingresos suficientes para sostener el sistema de protección social y para desarrollar las políticas de progreso que precisa España.

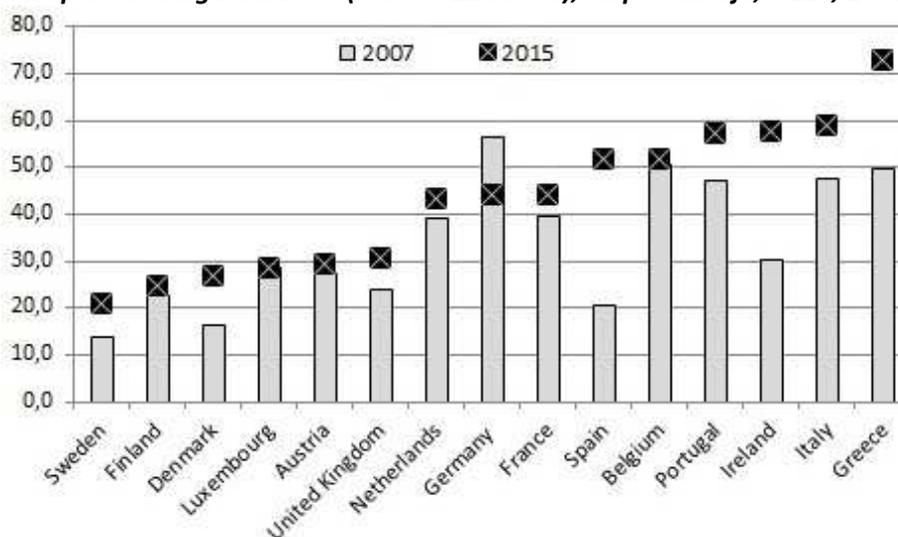
Destaca en este sentido la situación de los jóvenes. De un lado, su nivel de desempleo es muy elevado: casi el 42% de los jóvenes menores de 25 años que quieren trabajar están en paro. También es la segunda tasa más elevada de toda la UE.

De otro, la pérdida de expectativas laborales de los jóvenes les está empujando fuera del mercado laboral. En los últimos cuatro años, nuestro país ha perdido 1,7 millones de activos menores de 40 años, y 1,4 millones menores de 35 años. Si no se ofrece nuevas oportunidades a los jóvenes, vamos a perder el principal factor de generación de riqueza y desarrollo de un país: el talento joven, el capital humano más innovador y dinámico.

Pero la circunstancia más negativa que caracteriza el desempleo en España es el fuerte peso del paro de larga duración. El desempleo se ha vuelto una situación de la que cada vez es más difícil salir. En 2008 poco más del 20% de las personas en desempleo llevaba más de un año buscando empleo, un porcentaje que se eleva hasta el 56,4% en el cuarto trimestre de 2016, siendo alta la incidencia de las personas que llevan buscando empleo más de dos años (41,5% de los desempleados).

El desempleo se ha hecho cada vez más estructural, porque las políticas aplicadas no son capaces de facilitar un empleo a aquellos que se encuentran en condiciones más complicadas de empleabilidad.

Tasa de paro de larga duración (más de 12 meses), en porcentaje, UE15, 2007-2015



Fuente: Eurostat

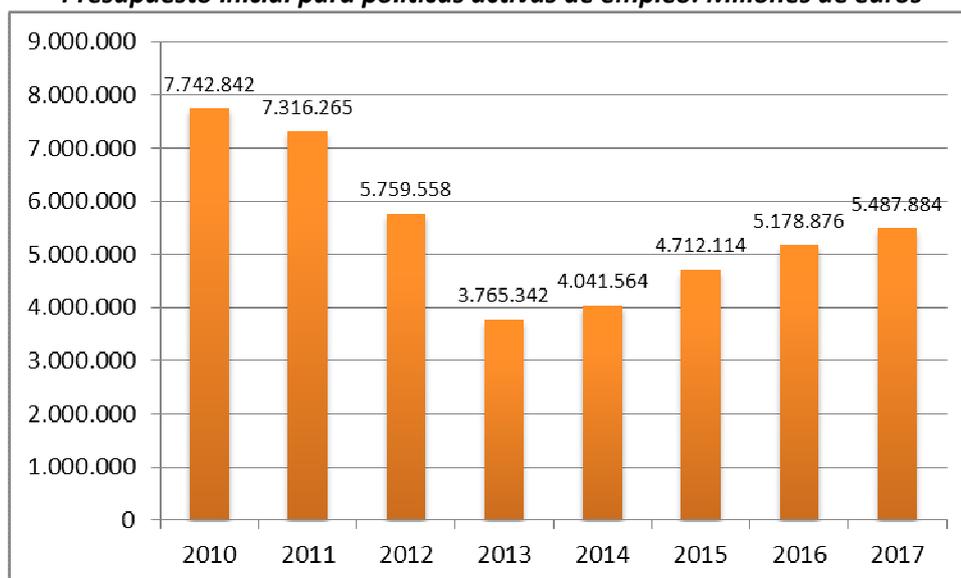
En el primer trimestre de 2014 la cifra de desempleados que llevaban más de un año buscando empleo alcanzó su máximo histórico: 3.657.600 personas. Un trimestre más tarde alcanzó el

máximo en porcentaje sobre el total de desempleados: el 62,1%. Desde entonces se ha ido reduciendo, pero las cifras aún son alarmantes. En 2016 había 2,6 personas que llevan más de un año en situación de desempleo, el 57,3% del total; de ellos, 1,9 llevan dos años o más en desempleo (el 42,4% del total).

Pero, a pesar de que el desempleo aumentó de 2011 a 2013 en casi 1,4 millones de personas, y que seis de cada diez trabajadores en desempleo llevan más de un año en esa situación, la dotación presupuestaria para las políticas activas de empleo cayó de 2011 a 2013 en más 3.500 millones de euros. De 2013 a 2017 ha aumentado, pero el saldo final desde 2011 es una caída de recursos de 1.828 millones. Los PGE 2017 incluyen un presupuesto que crece alrededor un 6%, superando los 5.487 millones de euros. Se trata de un presupuesto aún insuficiente, lejos del existente en el año 2010 (7.742 millones de euros).

Además se trata de un presupuesto desigualmente repartido. El incremento del gasto en políticas activas queda absorbido por el aumento de determinadas partidas, que tienen como destino las bonificaciones para todo tipo de contratación. No está orientado a itinerarios de inserción y a mejorar la empleabilidad de las personas, mediante la mejora de los servicios públicos de empleo, sino a subvencionar, de forma “ineficiente”, la contratación.

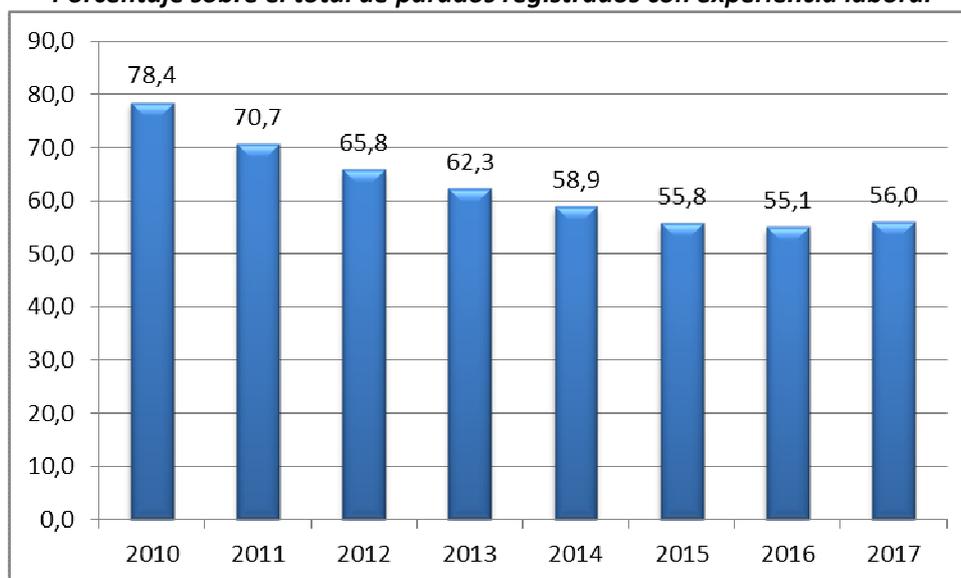
Presupuesto inicial para políticas activas de empleo. Millones de euros



Fuente: Presupuestos Generales del Estado 2011-2017. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

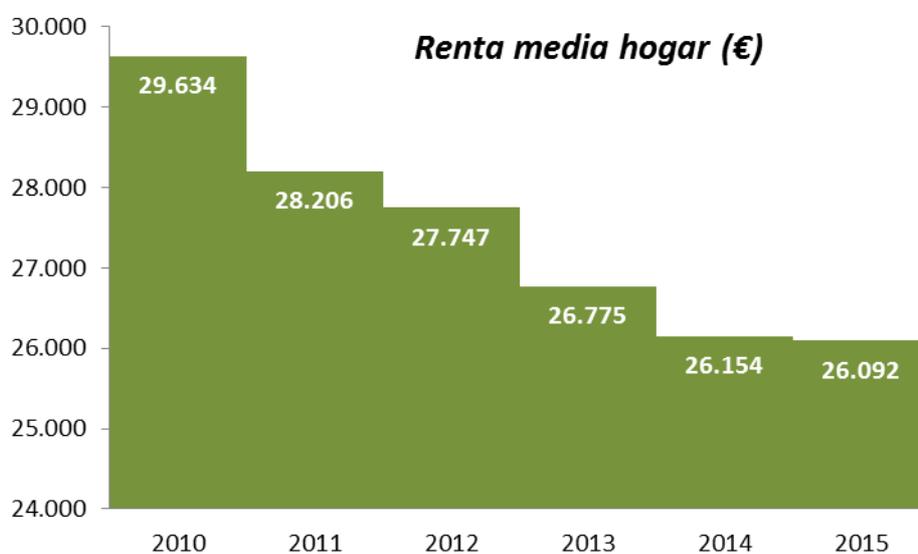
La persistencia del desempleo, la ineficacia de las políticas activas, y el recorte de prestaciones y endurecimiento de las condiciones de acceso a las mismas, han provocado una fuerte caída de su cobertura, que se encuentra en niveles mínimos. Solo el 56% de los parados registrados cobran algún tipo de prestación.

Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo
Porcentaje sobre el total de parados registrados con experiencia laboral



Fuente: SEPE. Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Este descenso de la cobertura global del sistema de prestaciones, tanto en extensión como en intensidad, es uno de los causantes del aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social en España en los últimos años.

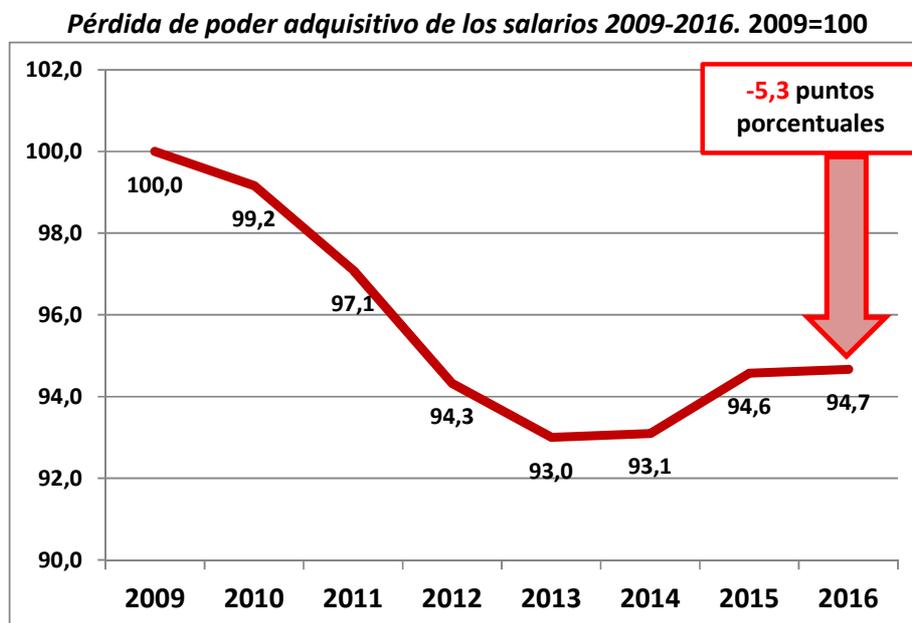


Fuente: ECV (INE)

4. SALARIOS

Otra de las causas del aumento de los niveles de pobreza ha sido la caída salarial que se ha producido desde 2009. A día de hoy, ya nadie puede negar la caída del poder adquisitivo de los salarios que ha tenido lugar desde 2009; ni siquiera los organismos internacionales (FMI, OCDE) que, con sus recurrentes recetas y recomendaciones, han sido inductores y promotores de esta intensa devaluación salarial, aplicada sin reservas por el Gobierno de Partido Popular.

Teniendo en cuenta el coste salarial estimado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral, los salarios reales han caído de 2009 a 2016 en 5,3 puntos porcentuales de media. Y eso, a pesar de que la inflación ha sido negativa en los tres últimos años, lo que ha permitido recuperar algo de lo perdido de 2009 a 2013, que se elevaba a 7 puntos porcentuales).



Fuente: ETCL e IPC (INE)

No obstante, esta evolución de los salarios medios encubre una caída cuantitativa y cualitativamente más intensa que la que reflejan esos números. Primero, porque la crisis destruyó mucho empleo temporal y de bajos salarios, con lo que los ocupados que quedaron en el mercado laboral son los que tenían ocupaciones con salarios más elevados. Eso aumenta el salario medio estadísticamente, simplemente por un efecto composición del empleo.

Segundo, porque la evolución no ha sido igual para todas las ocupaciones y niveles salariales, sino que la devaluación salarial ha sido mucho más intensa entre quienes ya poseían menores salarios. Estos trabajadores y trabajadoras son quienes más han sufrido el impacto de la reforma laboral, bien de manera directa, porque han visto cómo modificaban sus condiciones retributivas de manera unilateral, bien porque han visto como pasaban, de manera involuntaria, de tener un contrato a jornada completa a uno de jornada parcial, con la inherente reducción de sus remuneraciones.

Si se observan los datos ofrecidos por el *Decil del salario principal* (explotación anual derivada de la EPA), los datos son ilustrativos: el 10% de trabajadores que menores retribuciones tiene han visto cómo sus salarios reales (una vez descontado el impacto de los precios) han caído de 2009 a 2015 un 20,5%; para el segundo 10% que menos gana han caído un 11,1%; y para el tercero, casi un 7,6%. Este 30% de trabajadores y trabajadoras con menores salarios son los que han sufrido el mayor ajuste, contribuyendo a generar un incremento de las desigualdades y de las situaciones de exclusión social y pobreza relativa.

La situación de elevado desempleo que aún persiste y estos bajísimos niveles salariales hacen que millones de familias trabajadoras no tienen cómo llegar a fin de mes y atraviesan dificultades económicas de manera cotidiana: el 63% de los hogares tienen dificultades para

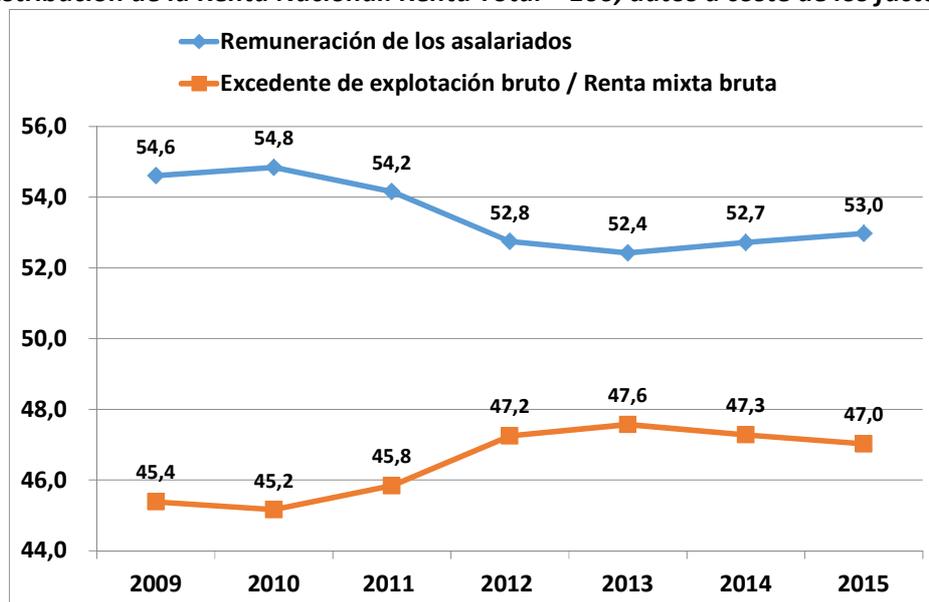
llegar a fin de mes, el 40% no tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos y el 11% no puede mantener la vivienda a una temperatura adecuada.

Por todo ello es muy preocupante el aumento de la inflación que se observa en los últimos meses, y que parece que continuará durante 2017. La existencia de una inflación negativa (algo extraordinario) en los últimos tres años ha sido determinante para que los salarios no perdieran más poder adquisitivo, a pesar de que los aumentos de convenio han sido muy bajos. Ahora, con el repunte del IPC, las perspectivas son desfavorables para las familias trabajadoras.

Los salarios de convenio terminaron 2016 con un aumento del 1,06%, cuando el IPC lo hizo en el 1,6%, apuntando ya el incremento para 2017, y que no supone un pico coyuntural, sino un cambio de tendencia que, aunque se modere a lo largo de 2017, hará que la inflación media del año se sitúe en una horquilla estimada del 1,5 al 2,4%, según las principales entidades de análisis y previsión. Estas cifras son, por tanto, el suelo que determina el aumento mínimo de los salarios para este año para que no pierdan poder de compra.

La perspectiva para 2017 de una inflación positiva, pone de manifiesto la necesidad de que los salarios crezcan en términos nominales más que los últimos años (y en todo caso por encima de esa cifra de inflación prevista) si quieren seguir ganando poder de compra, lo que sería de esperar en una etapa de crecimiento del PIB como la que atravesamos, en la que los asalariados y asalariadas de nuestro país también deben participar de los frutos de la reactivación.

Distribución de la Renta Nacional. Renta Total = 100; datos a coste de los factores



Fuente: Contabilidad Nacional (INE)

El impacto conjunto de la pérdida de empleo asalariado y de la intensa devaluación salarial sufrida provocó una fuerte caída de la participación de la remuneración de los asalariados sobre la Renta Nacional¹ (del 54,8% en 2010 al 52,3% en 2013), mientras que las rentas de las

¹ Datos al coste de los factores, es decir, sin tener en cuenta los impuestos sobre la producción y las importaciones y las subvenciones.

empresas, de los autónomos y de la propiedad aumentaron su peso. La creación de empleo (aunque muy precario) y la ligera mejora salarial de los dos últimos años ha permitido frenar ese proceso de pérdida de masa salarial bruta, aunque se mantienen las proporciones de 2013.

En conjunto, de 2010 a 2015 la remuneración de los asalariados ha caído en 31.100 millones de euros, mientras que las rentas empresariales y de la propiedad han aumentado en 7.100 millones. Es decir, se ha producido un cuantioso trasvase de rentas de los trabajadores a las empresas.

5. DESIGUALDAD Y POBREZA

La devaluación salarial, el alto nivel de desempleo, la elevada precariedad del empleo y el recorte de las prestaciones sociales y servicios públicos han provocado una reducción de la renta personal y familiar, un aumento de los niveles de pobreza y de exclusión social y un incremento de las desigualdades. Nuestra sociedad es ahora más pobre y desigual que en 2007, y la calidad de vida de la mayoría de la población se ha reducido.

Esto se constató de manera muy nítida de 2010 a 2013, como efecto de la crisis y de las políticas de recortes llevadas a cabo. Pero ahora sucede que el crecimiento económico no se está traduciendo en una reversión de esas situaciones. Crece el PIB, se crea empleo, pero no se traduce en una mejora de la calidad de vida de las familias.

Indicadores de pobreza, exclusión social y desigualdad 2009-2015

	Unidad	2009	2015	Diferencia
RENTAS				
Renta media por hogar	Euros/año	30.045	26.092	-3.953
Renta media por persona	Euros/año	11.318	10.419	-899
POBREZA Y EXCUSIÓN SOCIAL				
Población en riesgo de pobreza o exclusión social	% de la población total	24,7	28,6	3,9
Población en riesgo de pobreza	% de la población total	20,4	22,1	1,7
Ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de ocupados	13,7	18,1	4,4
Ocupados en riesgo de pobreza	% del total de ocupados	11,6	14,8	3,2
Parados en riesgo de pobreza o exclusión social	% del total de parados	40,9	61,0	20,1
Parados en riesgo de pobreza	% del total de parados	31,3	44,8	13,5
DESIGUALDAD				
Ratio 80/20	Número de veces	5,9	6,9	1,0
Coefficiente de GINI	Porcentaje (0=equidad perfecta; 100=desigualdad perfecta)	32,9	34,6	1,7

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida (INE)

Algunas cifras son ilustrativas de este empobrecimiento de la mayoría social:

- ⇒ La renta media anual de los hogares en España es casi 4.000 euros inferior a la que tenían en 2009, un 13%. La renta media por persona ha caído 900 euros al año, un 8%.
- ⇒ La población en riesgo de pobreza o exclusión social es ya del 28,6%, casi 4 puntos más que en 2009.
- ⇒ Los ocupados en riesgo de pobreza o exclusión social han aumentado porcentualmente incluso más, 4,4 puntos desde 2009, alcanzando ya el 18,1% de la población trabajadora.

- ⇒ En el caso de los trabajadores en situación de desempleo el incremento ha sido muy intenso: el 44,8% está en riesgo de pobreza y llega al 61% si se añade el riesgo de exclusión social. Son 13,5 y 20,1 puntos porcentuales más que en 2009.
- ⇒ El 20% de la población con mayor renta tiene 6,9 veces más que el 20% con menor renta, cuando en 2009 era 5,9 veces más.
- ⇒ En 2007 el 10% de población más rico poseía una renta que era 10 veces superior a la que tenía el 10% más pobre; en 2015 esta diferencia fue de 15 veces.

6. BREVE BALANCE FINAL

- ⇒ **Hay más paro, de mayor duración, y con menor protección**
- ⇒ **El empleo es más precario**
- ⇒ **Han caído los salarios y la renta de las familias**
- ⇒ **Han aumentado las desigualdades y la pobreza**

2.- PROPUESTAS

UGT y CCOO, consideramos urgente la puesta en marcha de reformas normativas, que impulsen el mantenimiento, la creación de empleo y la mejora de su calidad.

PREMISAS GENERALES

1.-Ampliar y mejorar el tejido empresarial y conseguir el crecimiento sostenible

- Es necesaria una política industrial y sectorial activa que, teniendo en cuenta los retos que encara el país, fomente el desarrollo de un tejido empresarial de calidad.
- Asimismo, es imprescindible, un sistema fiscal que proporcione los recursos necesarios para garantizar el Estado del Bienestar.
- Necesitamos también una nueva política energética que garantice el suministro universal y asequible a todos los hogares, remunere el suministro en función de sus costes reales y nacionalice los beneficios allí donde el riesgo esté socializado.
- Recuperar y ampliar el gasto en I+D+i.
- Incentivar el aumento del tamaño de las empresas.
- Un modelo de crecimiento sostenible no es posible sin crédito, para lo que es necesario un sector financiero competitivo y eficiente.
- Una política presupuestaria que, a corto plazo, tenga un mayor efecto sobre el crecimiento y la creación de empleo, 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 cuidados de larga duración junto con la instauración de un modelo de coordinación sociosanitaria, 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.

2.-Lucha contra el paro y creación de empleo de calidad

- Desde CCOO y UGT se han propuesto medidas dentro de la mesa específica para un nuevo y adicional Plan de Choque contra el desempleo que, al tiempo que aumente la protección, mejore el nivel de “empleabilidad” de las personas paradas más vulnerables (larga duración, con poca cualificación) a través del desarrollo de itinerarios profesionales bien definidos, monitorizados, evaluados y dirigidos hacia ocupaciones con salida profesional.
- 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.

- **Derogar las reformas laborales y recuperar derechos de los trabajadores, en concreto:**
 - eliminar la posibilidad de que empresas con beneficios justifiquen despidos con una caída de las ventas, debiendo tener las causas de extinción entidad y alcance suficiente;
 - suprimir las nuevas formas de contratación creadas por la reforma laboral;
 - recuperar la centralidad de la contratación indefinida, aumentando la penalización de los contratos temporales hechos en fraude de ley y en el encadenamiento de contratos;
 - reforzar las garantías para el cumplimiento de los derechos de los trabajadores de contrata y subcontratas; y,
 - redefinir adecuadamente el contrato a tiempo parcial y los contratos para la formación.

3.- Recuperar y mejorar el poder de compra de los salarios

La devaluación salarial inducida por la reforma laboral y los presupuestos públicos ha provocado un incremento de trabajadores pobres, vía reducción de salarios, bien por inaplicación de lo establecido en el convenio colectivo, bien por la rebaja de condiciones en convenios colectivos de empresa o accediendo a empleos con peores condiciones laborales y salariales. Es necesario contar con salarios decentes, con una intensidad del trabajo equilibrada, que tenga en cuenta las medidas de seguridad y salud y la conciliación de la vida laboral y personal o familiar. Esto es, con empleo de calidad.

La negociación colectiva debe extender su cobertura a todos los trabajadores que hoy están sin convenio y continuar siendo una garantía para el mantenimiento del poder de compra de los asalariados cubiertos.

Además, el incremento de los salarios activa el flujo circular de la renta y crea empleo, al tiempo que favorece el aumento de la demanda y la inversión.

Con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI), UGT y CCOO seguimos manteniendo la necesidad de:

- Un incremento del SMI anual, de forma que se incremente a corto plazo hasta los 800 euros mensuales, hasta alcanzar 1000 euros en 2020 al final de la legislatura.
- Con el fin de reducir las diferencias estructurales con Europa y aproximarnos al 60% del salario medio neto (según establece la Carta Social Europea), extender el incremento del SMI a partir de 2020.
- Reformar del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en esta legislatura para, a partir de 2020, tener asentada sobre nuevas bases, la determinación anual del SMI, con el fin de evitar que se produzcan futuras pérdidas de su poder adquisitivo.

4.-Fortalecimiento de la negociación colectiva

En 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.

PROPUESTAS ESPECÍFICAS

1.- Una jornada de trabajo más acorde con el empleo de calidad

Se precisa la reducción de la jornada de trabajo con carácter universal a 35 horas semanales sin que exista reducción salarial.

Como aspectos básicos, establecer de forma clara el registro diario de la jornada como deber ineludible del empresario, cuyo incumplimiento constituye falta grave; evitar la realización de horas extraordinarias y eliminar la posibilidad de establecer una distribución irregular de la jornada por decisión unilateral del empresario. Son medidas que, además, contribuyen a evitar riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores.

En relación con el uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (TICs), que permiten la “re-conexión permanente” con el trabajo, se hace necesaria la implementación del derecho a la desconexión, como exigencia de tutela de la integridad psicosocial del trabajador y de garantía de su derecho a conciliar el trabajo con su vida familiar y personal.

2.-Contratación Indefinida y contratación temporal

La contratación indefinida debe ser la forma ordinaria de acceso al empleo en todas las empresas incluyendo a las contratistas y subcontratistas, mientras que el uso de la contratación temporal debe ser excepcional, y atender a causas justificadas. En este sentido debe valorarse el establecimiento de un sistema de penalizaciones.

A fin de atajar el elevado nivel de temporalidad laboral, se plantea:

- Una regulación de la contratación laboral que garantice la estabilidad en el empleo y refuerce la excepcionalidad de la contratación temporal causal.
- Desincentivar realmente el recurso a la contratación temporal, especialmente aquella de muy corta duración, mediante el incremento significativo de la cotización a la Seguridad Social, de forma coherente con los efectos que sobre la protección social tiene la inestabilidad laboral.
- Reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos.
- Determinación de la nulidad de las extinciones de los contratos temporales celebrados en fraude de ley.
- Establecer consecuencias jurídicas efectivas que garanticen la eficacia de la limitación del encadenamiento subjetivo de contratos, sobre la misma persona trabajadora. Y, simultáneamente, prohibir el encadenamiento contractual objetivo, respecto a un mismo puesto de trabajo.
- Eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores por ser un contrato temporal encubierto, contrario a la naturaleza del periodo de prueba, precarizado e incompatible con los compromisos internacionales asumidos por el Estado español.

3.-Contrato a tiempo parcial y contrato fijo discontinuo.

La actual regulación del contrato a tiempo parcial lo ha convertido en un contrato “a llamada”, que afecta en mayor medida a mujeres y jóvenes, y está provocando una enorme precariedad en las relaciones laborales.

Esta situación exige modificar el régimen del contrato a tiempo parcial en su integridad, de forma que se garantice la voluntariedad del trabajador a realizar tal contrato, y la seguridad en la organización del tiempo de trabajo para las personas empleadas.

También es necesario modificar el régimen jurídico de los trabajadores fijos discontinuos para su delimitación adecuada, tanto del contrato por tiempo indefinido de fijos discontinuos para trabajos que se repiten en fechas ciertas como para el que no se repiten en fechas ciertas, además de mejorar sus prestaciones sociales.

Como medidas concretas, es necesario:

- Garantizar la no discriminación en las condiciones de trabajo y de cotización en relación con los trabajadores a tiempo completo.
- Un número de horas mínimo y máximo de trabajo.
- La seguridad en el tiempo de trabajo, estableciendo la concreción horaria y su imposibilidad de modificación si no es mediante lo establecido en el art. 41 ET.
- Garantizar los derechos de conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

4.-Contrato formativo.

Se plantea la revisión de la regulación de este tipo de contratos, a fin de garantizar la finalidad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje, que no es otro que la adquisición de los conocimientos tanto teóricos como prácticos necesarios para el desempeño de una determinada profesión.

Asimismo, se propone eliminar la posibilidad de encadenamiento de contratos para la formación y el aprendizaje, ya que favorece el uso abusivo de esta modalidad; y especialmente en el caso de las personas con discapacidad, que carecen de límite de edad para la formalización de este tipo de contratos.

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.

5.-La formación y los periodos de prácticas

En los últimos años se han ido extendiendo las prácticas en empresa, especialmente las de carácter no laboral generalmente vinculadas a formación, pero también las que se ofertan al margen de programas formativos y que no cuentan con regulación alguna. Las prácticas dirigidas a jóvenes (y no tan jóvenes) se confunden interesadamente con ofertas de empleo (hay ejemplos en prensa a diario), lo que en un entorno de precariedad aguda facilita el abuso y la explotación. Es urgente regular en lo posible las condiciones de realización de prácticas no laborales. Por ello proponemos:

- Las prácticas no laborales deben vincularse siempre a un programa de formación y su duración debe ser proporcional a las características y duración del programa correspondiente.
- Derogar el RD 1543/2011 por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, que constituye la precarización del contrato en prácticas.
- Eliminar las prácticas extracurriculares del RD 592/2014 por el que se regulan las prácticas académicas externas de los estudiantes universitarios, no se justifican dada la variedad y diversidad de modalidades de contratación.
- Acordar un “Estatuto del becario y estudiante en prácticas” que regule los derechos para la garantía de la formación, de condiciones laborales y de protección sindical de las personas que se encuentran realizando prácticas, así como el seguimiento administrativo en estas situaciones y la sanción a la empresa en caso de abuso.

6.-La Formación Dual

En nuestro país se desarrollan bajo los programas del ámbito educativo y la formación del contrato para la formación y el aprendizaje, incluyendo bajo la misma denominación condiciones y derechos distintos para empresas y estudiantes-trabajadores. Si se pretende contar a medio plazo con un itinerario de formación de calidad, bajo esta modalidad, es necesario:

- Derogar el RD 1529/2012 y regular la formación dual estableciendo la relación empresa-alumno bajo la modalidad del contrato para la formación y el aprendizaje.
- Modificar en este contexto el contrato para la formación, devaluado en las dos últimas reformas laborales: debe dirigirse a jóvenes sin titulación, menores de 21 años, evitar el encadenamiento de contratos, etc.
- Bajo esta modalidad debe realizarse formación exclusivamente vinculada a Títulos de FP y Certificados de Profesionalidad.
- Deben regularse, así mismo, los requisitos a cumplir por las empresas, desde la cualificación de tutores-as, pasando por la política laboral (calidad del empleo y respeto a los derechos laborales), con el fin de evitar el abuso y la sustitución de trabajadores/as.
- Promover el desarrollo de la FP dual en la formación postobligatoria (títulos de grado medio del sistema educativo y certificados de profesionalidad de nivel 2).
- Dirigir las ayudas a la contratación para la formación a empresas y economía social en actividades de ‘futuro’ y bienestar social (energía, agroecología, sanidad y servicios sociosanitarios, rehabilitación de edificios y viviendas...).
- Regular la intervención de los órganos bipartitos creados al amparo de la negociación colectiva en el desarrollo y seguimiento de la formación dual.

Los aspectos formativos que no están relacionados con la contratación, deberán negociarse y concretarse en la Mesa de Diálogo Social en materia de Formación Profesional para el Empleo y Formación Dual.

7.-Revisión de los incentivos a la contratación

Las bonificaciones a la contratación son un instrumento de política económica útil si están bien diseñadas. No debería perderse, ya que las bonificaciones sirven para igualar las oportunidades de empleo de los colectivos con mayores dificultades de inserción.

En el pasado, por ejemplo, fueron útiles para aumentar el peso de las mujeres en el flujo de contratación indefinida. Sin embargo, no son útiles si son genéricas, pues cuentan con un peso muerto de contrataciones que se realizarían, en cualquier caso, donde el empresario puede elegir entre todos los desempleados (como en el caso del mínimo exento de 500 euros a la contratación indefinida).

Al mismo tiempo, resultan insuficientes para los colectivos con graves problemas de exclusión (personas con diversidad funcional, penados, víctimas de violencia de género o de trata de seres humanos), cuya reincorporación al mercado laboral exige más recursos en incentivos a la contratación y planes específicos de reinserción.

Habría que repensar el actual plantel de bonificaciones con la intención de redireccionarlo hacia el grupo de personas paradas de larga duración, incentivando su contratación indefinida y vincular estas bonificaciones a itinerarios integrados. En esta línea, esta contratación bonificada ha de formar parte del plan de inserción del desempleado. El requisito para la empresa que procurase favorecerse de estos incentivos, es que ha de pasar por la intermediación de los Servicios Públicos de Empleo.

8.-Artículo 42 de E.T., (subcontratación de obras y servicios)

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 multiservicios, dicha merma ha derivado en una degradación. Para paliar dicha situación es necesario :

- Garantizar seguridad jurídica respecto, entre otros aspectos a la figura del empresario principal, contratista y subcontratista, concepto de la propia actividad.
- 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 esté ejecutando la contrata o subcontrata.
- 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.
- 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.
- Garantizar la subrogación.

En esta materia y en las relacionadas con la misma, nos remitimos a las propuestas concretas que UGT y CCOO presentamos a los Grupos Parlamentarios y que enviamos expresamente al MEYSS con motivo de las reuniones de esta Mesa de Empleo y Calidad del Empleo.

- Prestación transnacional de servicios.

Abordar las fórmulas de subcontratación y cesión de trabajadores en las que la empresa subcontratada tiene su sede en otro país, de desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación transnacional de servicios y de traslados intraempresariales, por parte de empresas españolas o establecidas en un estado miembro o un tercer país.

Asegurar la información a la representación de los trabajadores sobre estos traslados, la aplicación del convenio colectivo a los trabajadores y trabajadoras desplazados, y que los traslados responden a necesidades acreditadas de las empresas y no a la cobertura de puestos de trabajo suspendidos o extinguidos.

9.-Flexibilidad interna

Garantizar un marco jurídico adecuado en el que la negociación colectiva desempeñe un papel fundamental, teniendo en cuenta la conciliación de la vida personal y familiar, impulsando las medidas de flexibilidad interna antes que la flexibilidad externa en los convenios colectivos, y estableciendo sistemas adecuados de información, consulta y participación de forma que reflejen las necesidades y la realidad de las empresas y sectores.

10.-Despido

Reducir la excesiva laxitud de la regulación del despido objetivo (individual y colectivo), reforzando las exigencias materiales en relación a las causas que justifican el mismo. Las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción que pueden justificar el despido objetivo deben revestir trascendencia cualificada y conectarse convenientemente con las decisiones extintivas, también en el despido objetivo por ineptitud del trabajador conocida o sobrevenida y el despido objetivo por faltas de asistencia al trabajo, aún justificadas.

- Impedir que empresas con beneficios puedan justificar despidos en base a una previsibilidad de pérdidas o a una caída de las ventas.
- Recuperar los salarios de tramitación en todos los casos.
- Establecer la obligación de contar con la autorización de la autoridad laboral pertinente para poder ejecutar o llevar a cabo el despido colectivo o el procedimiento de suspensión del contrato o reducción de jornada.
- 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.
- Incrementar las indemnizaciones actuales por la pérdida del puesto de trabajo.
- Reforzar las consecuencias jurídicas y económicas en caso de incumplimiento empresarial de los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores en los procedimientos de despido colectivo y suspensión del contrato o reducción de jornada.

11.-Negociación colectiva

- 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.
- 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 si no es sustituido por otro o por laudo arbitral libremente acordado en el propio convenio o a través de los Sistemas Autónomos de Solución.
- La legitimación en representación de los trabajadores para la negociación colectiva, en todo caso, ya se trate de convenios colectivos o acuerdos, debe residir en las organizaciones sindicales más representativas y, en su caso, en las representativas, correspondiéndoles delegar, si así lo consideran, en las secciones sindicales o en las representaciones unitarias, reservándose la en ausencia de dicha representación.
- La desigualdad laboral entre trabajadoras y trabajadores se ha incrementado durante los años de la crisis. Se está muy lejos de conseguir el objetivo de la Ley de igualdad aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y avanzar en la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Para paliar dicha situación es necesario establecer la obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores, y en las de menos, medidas de igualdad, dirigidas a todos los grupos vulnerables que sufren discriminación por sus circunstancias personales y/o sociales tales como las personas con discapacidad, personas afectadas por VIH, orientación sexual, discriminación por raza, origen, etnia, religión o cualquier otro motivo, siempre con la debida complementariedad con el convenio colectivo de aplicación y con el objetivo prioritario de actuar sobre la brecha salarial.

- Para una mejor administración de los convenios colectivos y solución de los conflictos en el ámbito sectorial y de empresa, es necesario fortalecer y ampliar las funciones de las Comisiones Paritarias, dotándoles de medios y procedimientos que den garantías y eficacia a sus resoluciones.
- El fortalecimiento de los instrumentos de solución autónoma de los conflictos laborales como medio más eficaz, inmediato por el protagonismo de los que intervienen y rápido en dar respuesta a los conflictos laborales, exige que los poderes públicos den el máximo apoyo a estos medios autónomos de solución de conflictos, promocionando el contexto institucional y financiero adecuado para ello, y a tal efecto debieran garantizar con las reformas legales que procedan, su carácter estrictamente bilateral, sin intervención alguna de las Administraciones, pese al carácter público de su financiación.
- Es necesario adoptar las reformas necesarias para garantizar información real sobre la situación de la negociación colectiva. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos debe recuperar las funciones de asesoramiento que le son propias, excluyendo otras que deben residir exclusivamente en el ámbito de sus protagonistas, las organizaciones sindicales y empresariales, y en los términos y condiciones establecidos en los convenios colectivos o en los acuerdos de solución autónoma de conflictos colectivos, eliminando sus competencias en materia de inaplicación de los convenios colectivos.
- Abordar la creación de un Consejo de Relaciones Laborales y de Negociación Colectiva de carácter bipartito y paritario, formado por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Asimismo, es preciso poner en marcha un sistema integrado de información a los negociadores, con los datos que sobre el ámbito de negociación colectiva correspondiente, están en poder de las distintas administraciones públicas (Hacienda, Seguridad Social, Servicio Público de Empleo,...) para facilitar un conocimiento común de la situación real del ámbito de negociación correspondiente.
- Se debe garantizar la fuerza vinculante de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas.
- Se debe configurar los grupos de empresa, incluidos los de carácter transnacional, como ámbito en el que se ejercen los derechos colectivos de representación sindical, y la plena efectividad de los derechos de información, consulta y participación.

12.-Igualdad de trato y oportunidades y no discriminación

- Priorizar las políticas hacia la igualdad, garantizando que aquellos grupos de trabajadores susceptibles de sufrir discriminaciones, tengan las mismas posibilidades de acceso al empleo, la misma retribución a igual trabajo, y el derecho a su promoción profesional.
- Aprobar una ley integral para la igualdad de trato y de oportunidades y la no discriminación, para todas las personas con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales en los ámbitos tanto público como privado.
- Aumento de la actividad inspectora y endurecimiento de las sanciones por incumplimientos en obligaciones de la Ley de Igualdad entre mujeres y hombres, incluyendo la vulneración de los derechos de maternidad y paternidad y conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Igualmente incremento y desagregación de la actividad y actuaciones inspectoras en materia de prácticas empresariales

discriminatorias por cualquier circunstancia personal y/o social (edad, nacionalidad u origen, discapacidad...) en la contratación, encuadramiento profesional, promoción, retribución, extinción de contratos y cualquier tipo de acoso, así como endurecimiento de las sanciones previstas para estos supuestos.

- Promover que la garantía de la igualdad de trato y oportunidades por cualquier circunstancia personal y/o social, se establezca en los convenios colectivos, mediante la negociación de medidas que promuevan la igualdad y permitan superar situaciones de desventaja. La responsabilidad social de las empresas y la llamada “gestión” de la diversidad, no sustituye a la negociación colectiva que es el instrumento para garantizar la igualdad en las relaciones laborales entre trabajadores y trabajadoras sean cuales sean sus circunstancias personales y/o sociales.
 - Exigir mayor cumplimiento real y efectivo de la normativa en lo referente a la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y una intensificación en la actuación de la Inspección de Trabajo, junto con el incremento de las sanciones por incumplimiento en la cuota reserva del 2%, en las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla para la contratación y en su defecto en las medidas alternativas, que, en todo caso, deben ser excepcionales.
 - Desarrollar un Plan de Acción contra la homofobia y la transfobia, donde se establezcan medidas legales y económicas junto con los instrumentos políticos, jurídicos y presupuestarios necesarios para garantizar la no discriminación por motivo de la orientación sexual, y la igualdad de oportunidades.
 - Aplicar la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), que establece como principio fundamental la lucha contra la discriminación en el empleo, el trato en condiciones de igualdad con independencia de su estado serológico y/o de enfermedad, la no exigencia legal a ningún trabajador o trabajadora al sometimiento de una prueba de detección del VIH ni a revelar su estado serológico.
-