

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

136 – SEPTIEMBRE 2018



WWW.1MAYO.CCOO.ES

**INFORME SINDICAL 2018 SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE
DEL DISCURSO A LA ACCIÓN EN CCOO**

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 136
ISSN: 1989-4473

© Madrid, septiembre 2018

INFORME SINDICAL 2018 SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

DEL DISCURSO A LA ACCIÓN EN CCOO

Con la participación de:

Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social de la CS de CCOO

Secretaría de Mujeres e Igualdad de la CS de CCOO

Secretaría de Internacional y Cooperación de la CS de CCOO

Secretaría de Política Social y Movimientos Sociales de la CS de CCOO

Secretaría de Medio Ambiente y Movilidad de la CS de CCOO

Secretaría de Empleo y Cualificación Profesional de la CS de CCOO

Fundación 1º de Mayo

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	6
ODS 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	9
Meta 1.1. Erradicar la pobreza extrema para todas las personas en el mundo en 2030.....	9
Meta 1.3. Sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y todas.....	12
Meta 1.a. Garantizar una movilización importante de los recursos para poner en práctica programas y políticas encaminados a poner fin a la pobreza en todas sus dimensiones.....	15
Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos.	17
ODS 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas ...	19
Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.	19
Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.....	21
ODS 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos	25
Meta 8.3. Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación, y fomentar la formalización y el crecimiento de las microempresas y las pequeñas y medianas empresas, incluso mediante el acceso a servicios financieros.....	25
Meta 8.5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor	28
Meta 8.6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación.....	31
Meta 8.b. Para 2020, desarrollar y poner en marcha una estrategia mundial para el empleo de los jóvenes y aplicar el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT	31
Meta 8.7. Adoptar medidas inmediatas y eficaces para erradicar el trabajo forzoso, poner fin a las formas modernas de esclavitud y la trata de seres humanos y asegurar la prohibición y eliminación de las peores formas de trabajo infantil, incluidos el reclutamiento y la utilización de niños soldados, y, a más tardar en 2025, poner fin al trabajo infantil en todas sus formas	33
Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.....	34

ODS 10. Reducir la desigualdad en y entre los países	36
Meta 10.4. Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.....	36
Meta 10.4. Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.....	38
Meta 10.4. Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad.....	39
Meta 10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas	41
ODS 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	43
Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales.....	43
ODS 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	46
Meta 16.3. Promover el estado de derecho en los planos nacional e internacional y garantizar la igualdad de acceso a la justicia para todos.....	46
Meta 16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales.....	46

INTRODUCCIÓN

¿Qué es la Agenda 2030 y sus Objetivos Desarrollo Sostenible (ODS)?

La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible fija las prioridades de desarrollo a nivel internacional, tras el acuerdo adoptado en Septiembre de 2015 por más de 193 países en el seno de Naciones Unidas. Esta Agenda contiene 17 objetivos, conocidos como Objetivos de Desarrollo Sostenible (en adelante ODS). La Agenda incluye 169 metas y diversos indicadores para cada una de ellas, que permiten valorar el avance hacia la consecución de esos objetivos compartidos.

¿Por qué es importante para el movimiento sindical?

Entre esos ODS hay algunos considerados prioritarios para las organizaciones sindicales, por su vinculación directa con el trabajo sindical en términos de promoción del trabajo decente, derechos de trabajadoras y trabajadores, defensa de la libertad de asociación y sindical, así como la negociación colectiva. Esos ODS son los siguientes:

- Poner fin a la pobreza, ODS 1
- Igualdad de Género, ODS 5
- Trabajo Decente, ODS 8
- Reducción de las desigualdades, ODS 10
- Acción por el clima, ODS 13
- Paz, justicia e instituciones sólidas, ODS 16

El cumplimiento y ejecución de la Agenda 2030 implica un esfuerzo a nivel nacional, donde los sindicatos están llamados a jugar un papel clave en relación a los ODS señalados. La participación, aportes y propuestas de las organizaciones sindicales al proceso de seguimiento y evaluación del nivel de cumplimiento de la Agenda resultan también muy relevantes, del mismo modo que su participación fue clave para la inclusión en la Agenda 2030 de prioridades como el trabajo decente, la protección social, la lucha contra las desigualdades y la igualdad de género. En esta labor, la Organización Internacional del Trabajo resulta un socio clave para las organizaciones sindicales.

¿Cuál es la posición de CCOO?

La implicación de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras con la Agenda 2030 se ha concretado en:

- **Febrero de 2017**, elaboración del documento de trabajo "[LA AGENDA 2030: UN MARCO INTERNACIONAL PARA POLÍTICAS QUE PROMUEVAN UN DESARROLLO CON JUSTICIA SOCIAL SITUANDO EL TRABAJO DECENTE EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS](#)" con el objeto de ampliar el conocimiento de delegados y delegadas sindicales, territoriales y sectoriales, sobre la Agenda 2030.

- **Marzo de 2017**, aprobación de [Resolución por la Ejecutiva Confederal de CCOO sobre Agenda 2030](#), con amplia difusión, tanto entre la estructura de CCOO, como a nivel internacional a través de la [Red Sindical de Cooperación al Desarrollo de la CSI](#) (RSCD).
- El 31 de enero de 2018, Cristina Faciabén, secretaria confederal de Internacional y Cooperación, compareció ante la Comisión de Cooperación Internacional para el desarrollo [para informar sobre los asuntos relativos a la Ponencia de estudio para la definición, la elaboración y la coordinación de la estrategia española para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible](#).

La Confederación Sindical de CCOO ha participado en dos sesiones del Grupo de Alto Nivel para la Agenda 2030, representada por Elena Blasco, *Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad*, en las que se solicitó la inclusión del diálogo social como motor de desarrollo y el reconocimiento explícito de las organizaciones sindicales como actores necesarios para la implementación de la Agenda 2030. Estas cuestiones fueron aceptadas por el nuevo Gobierno que las incorporó al “*Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030: hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*” que se aprobó en Consejo de Ministros el pasado 29 de junio.

En el mes de junio de 2018 CCOO se integró en la Plataforma [Futuro en Común](#). De la que forman parte diferentes organizaciones, plataformas y movimientos sociales. Desde esta plataforma se lanzó en Julio, con ocasión del Foro Político de Alto Nivel en Nueva York, el informe sombra sobre la Agenda 2030 “[Una Agenda 2030 transformadora para las personas y el planeta: propuestas para la acción política](#)”.

A nivel internacional, CCOO, como miembro de la Confederación Sindical Internacional, participa en la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo desde su constitución. La RSCD promueve una [dinámica internacional de seguimiento sindical de la Agenda 2030](#) con la que CCOO y su Fundación 1º de Mayo se encuentran ampliamente comprometidas.

¿Cómo implicarse desde los sindicatos para lograr su cumplimiento en 2030?

Se han identificado dos áreas principales en las que centrar los esfuerzos.

En primer lugar, el reconocimiento de la importancia de la contribución sindical para el logro de la Agenda 2030, en particular en aquellos contenidos relacionados con el Trabajo Decente. La labor sindical cotidiana está centrada en la defensa de los derechos laborales y de unos salarios dignos, la mejora de las condiciones laborales, la negociación colectiva, la salvaguarda y garantía del sistema de protección social, la promoción de un crecimiento económico incluyente, la denuncia de las desigualdades y discriminaciones, la reducción de la brecha de género en el mundo laboral, la reivindicación de la igualdad entre hombres y mujeres y salvaguardar el Medio Ambiente. Todos ellos como elementos incluidos en la Agenda 2030, forman parte del compromiso adquirido en las Naciones Unidas, por todos y cada uno de los Estados firmantes de la Agenda, entre ellos, España.

La segunda área prioritaria es la contribución sindical a la promoción de políticas que implementen y garanticen el cumplimiento de la Agenda 2030. Con este objetivo:

- se trasladará a las instituciones, la disponibilidad de CCOO, todas sus estructuras y fundaciones, para participar en cualesquiera procesos de consulta y participación de actores especializados, creadas para llevar a cabo la ejecución de la Agenda 2030.
- desde CCOO, y sus Fundaciones, se sensibilizará a los y las trabajadoras sobre la Agenda 2030.
- se estudiarán las maneras de integrar la Agenda 2030 en el diálogo social con los empresarios y el gobierno.
- se colaborará con la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- se apoyarán y participará en plataformas y alianzas de actores diversos para ejecutar la Agenda 2030.
- se elaborarán y difundirán con periodicidad anual, informes sindicales de seguimiento de la Agenda 2030.

Informe Sindical ODS 2018

El presente informe pretende abordar la situación de España con respecto a los Objetivos de Desarrollo y contribuir con ello a una mejor implementación de la Agenda 2030 y el alcance de sus objetivos.

El informe persigue otros dos objetivos paralelos, por un lado, la divulgación y reivindicación de un enfoque integral sobre la noción de Trabajo Decente, alineada con la Agenda de la OIT, y basada en los cuatro pilares estratégicos: derechos laborales, empleo, protección social y diálogo social, protección del Medio Ambiente; y su pilar transversal, igualdad de género. Por otro lado, presentar la Agenda 2030 a los y las sindicalistas de CCOO, mostrando su convergencia con el trabajo sindical, para su fortalecimiento y visibilidad.

Desde el punto de vista metodológico es necesario remarcar varias restricciones. Las metas elegidas se han seleccionados siguiendo los criterios establecidos por la Confederación Sindical Internacional. Esto conlleva que en determinadas acciones y propuestas hechas por CCOO puedan tener cabida en varias. En ediciones posteriores de este informe se realizará una selección de las metas más adecuada a nuestra realidad.

También es necesario señalar la dificultad de acceso a datos homogéneos y comparables en ciertas materias, sobre todo cuando se trata que sean de carácter global. Además, la desagregación de las variables en ocasiones no permite descender a las cuestiones seleccionadas. El criterio seguido en el presente informe ha sido el mantener el ámbito global, utilizando las fuentes internacionales, y descender al país a través de fuentes estadísticas nacionales. El informe ha sido elaborado con los datos disponibles en el mes de diciembre de 2017. En todo caso, el trabajo realizado pone de relieve la necesidad de mejorar las fuentes estadísticas existentes, para poder tener indicadores de seguimientos fiables y homogéneos.



ODS 1. PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS FORMAS EN TODO EL MUNDO

META 1.1. ERRADICAR LA POBREZA EXTREMA PARA TODAS LAS PERSONAS EN EL MUNDO EN 2030

A pesar de que la economía crece nuevamente desde 2014, existen diversos datos que permiten constatar que la recuperación no llega a las personas. España sigue mostrando unos altos niveles de desempleo, pero también de pobreza, pobreza laboral y desigualdad, los cuales son comparativamente superiores a los registrados en otros países de Europa y del Mundo.

Las políticas económicas (y presupuestarias) de los últimos años han priorizado el desendeudamiento a costa de la inversión, a la creación de empleo, la participación de los trabajadores en la mejora de las empresas y la recuperación del tejido productivo. Al mismo tiempo, las reformas laborales no han servido para crear empleo de calidad sino para devaluarlo y extender la precariedad (temporalidad, rotación, estacionalidad). La rápida recuperación de las rentas del capital y los beneficios empresariales, el recorte de la protección al desempleo, el aumento de la precariedad y la participación asimétrica de la población asalariada en la distribución de la renta son factores que han contribuido al mantenimiento y aumento de unos niveles de desigualdad injustos y que debilitan la cohesión social.

Principales cifras

- En 2014, 0,8% de la población española vivía con menos de 1,9 dólares al día. España era el cuarto país con mayor incidencia de pobreza de los países con mayores niveles de ingresos (Fuente: Banco Mundial, 2017).
- En ese mismo año, se registraba un porcentaje similar (0,8%) de población española que vivía con menos de 3,2 dólares al día. Aún siendo mayor el umbral, España seguía ocupando el cuarto lugar en niveles de pobreza (Fuente: Banco Mundial, 2017).
- El 13,1% de los ocupados se encuentra en riesgo de pobreza en 2016, frente al 9,6% de la media europea. Las mujeres tienen una tasa del 12,4% frente al 13% de los varones. En el conjunto de la UE-28, España es el tercer país con mayor porcentaje de trabajadores pobres (Fuente: EU-SILC, 2017).
- En 2015, España se situó en la posición 26ª en relación al Índice de Desarrollo Humano (IDH). Con respecto al año anterior, se perdió una posición en el ranking de países (Fuente: Informe PNUD, 2016).
- En 2017, la tasa de pobreza y exclusión social en España fue del 27,9%, frente al 23,9% en la Unión Europea de los 28 (Fuente: ECV, INE).
- En 2016, existía un 5,6% de la población que presentaba una carencia material severa, es decir, que no puede afrontar gastos básicos o imprevistos, no se puede ir de vacaciones, o no tiene capacidad de mantener la vivienda con una temperatura

adecuada, entre otras carencias^{1.n} 2017, un 83% de los hogares son monoparentales, es decir sostenidos por mujeres. Un porcentaje que asciende al 81% en el caso de tener un hijo/a a cargo; al 85% en el caso de 2 hijos/as, y del 88% en el caso de tener más de 3 hijos. En total, existen 1.529.900 hogares monomarentales (Instituto de la Mujer; Encuesta Continua de Hogares 2017, INE).

- 48.5% de la población en paro, se sitúa en riesgo de pobreza, es decir 1 de cada 2 personas. Hay que tener en cuenta la creciente feminización del paro, y su larga duración entre las mujeres, que suponen el 59% del paro registrado en junio 2018. A ello se suma que hay 1,6 millones de mujeres inactivas, la mayoría por tener obligaciones de cuidado, hogar y dependencia, etc.

Propuestas sindicales

- ✓ Desde una perspectiva integral, la lucha contra la pobreza debe abordarse desde diversos ámbitos: el empleo y su calidad, los salarios, el fortalecimiento de la negociación colectiva, así como las políticas de protección social, con especial atención a la situación de las personas desempleadas y pensionistas y atendiendo a la dimensión de género, ya que las mujeres están peor situadas en el empleo y la protección social (más paro y más prolongado, más inactividad, acceso segregado, más tiempo parcial y más temporalidad, brecha salarial, barreras en la promoción profesional, etc.).
- ✓ En este sentido, CCOO propone un sistema de garantía de rentas para todas las personas: para los/as trabajadores/as en activo, mediante el establecimiento de un Salario Mínimo Interprofesional y un Salario Mínimo de Convenio adecuados; para los/as desempleados/as, mediante la extensión de la cobertura de las prestaciones de desempleo para todas las personas desempleadas de larga duración y la mejora de la intensidad (cuantía) de las mismas; y para los/as jubilados/as, mediante la garantía de pensiones suficientes y adecuadas, con garantía del mantenimiento de su poder adquisitivo durante toda su percepción. Todo ello, integrando la transversalidad de género en las políticas activas de empleo y protección social, de forma que se garantice mediante su implementación un impacto positivo de género que permita reducir o eliminar las brechas de género y prevenir cualquier discriminación por esta razón.

¹ De acuerdo con la *Encuesta de Condiciones de Vida*, la carencia material severa es la proporción de la población que vive en hogares que carecen al menos de cuatro de los siguientes conceptos: No puede permitirse ir de vacaciones al menos una semana al año; No puede permitirse una comida de carne, pollo o pescado al menos cada dos días; No puede permitirse mantener la vivienda con una temperatura adecuada; No tiene capacidad para afrontar gastos imprevistos (de 650 euros); Ha tenido retrasos en el pago de gastos relacionados con la vivienda principal (hipoteca o alquiler, recibos de gas, comunidad...) o en compras a plazos en los últimos 12 meses; No puede permitirse disponer de un automóvil; No puede permitirse disponer de teléfono; No puede permitirse disponer de un televisor; No puede permitirse disponer de una lavadora.

Actuaciones y documentos de interés

[Proposición de Ley para el establecimiento de una Prestación de Ingresos Mínimos en el ámbito de protección de la Seguridad Social \(texto legislativo en tramitación parlamentaria\).](#)

[Primera comparecencia de CCOO ante el Congreso en relación a la Proposición de Ley de Iniciativa Legislativa Popular para establecer una Prestación de Ingresos Mínimos en el ámbito de protección de la Seguridad Social \(enero 2017\).](#)

[Segunda comparecencia de CCOO ante el Congreso en relación a la tramitación parlamentaria de la Proposición de Ley para establecer una Prestación de Ingresos Mínimos en el ámbito de protección de la Seguridad Social \(noviembre 2017\).](#)

[Informe Gabinete Económico de CCOO. La recuperación no llega a las personas.](#)

META 1.3. SISTEMAS Y MEDIDAS APROPIADAS DE PROTECCIÓN SOCIAL PARA TODOS Y TODAS

Las últimas reformas legislativas impuestas unilateralmente por el anterior Gobierno en materia de protección por desempleo (2012) y revalorización de pensiones (2013) han supuesto un importante recorte de derechos en ambas prestaciones. Así, las prestaciones de desempleo han visto endurecidos los requisitos de acceso y recortado su duración y cuantía, lo que ha provocado una reducción en la tasa de cobertura (ha pasado del 77% en 2010 hasta el 58% en 2017) y una importante minoración de la intensidad de las prestaciones (que han pasado de 864 €/mes en 2010 hasta los 828 €/mes en 2017).

Las pensiones, por su parte, han visto suprimido el mecanismo legal que garantizaba el mantenimiento de su poder de compra y a partir de ahora ajustarán el aumento de la esperanza de vida actuando exclusivamente desde la reducción de las prestaciones iniciales, de modo que las pensiones públicas se verán progresivamente sometidas a un evidente riesgo de suficiencia y adecuación (como revela el hecho de que la tasa de reemplazo de las pensiones pase del 79% en 2016 al 48% previsto en 2060).

Principales cifras

En España, se registran **14 millones de prestaciones** a la Seguridad Social en 2017(enero). La mayor parte se corresponden con las pensiones contributivas (9,4 millones, de las cuales 5,7 son de jubilación. Es necesario señalar diferencias relevantes por género: aunque las mujeres constituyen la mitad de las personas titulares (51,47%), éstas presentan un menor peso en las pensiones de jubilación (37,8%), así como un mayor peso en las pensiones de viudedad (92,3%). Además, existe una brecha significativa respecto a la cuantía: la pensión media de las mujeres deberían aumentar un 36,8% para equipararse a la de los hombres (un 36,1% en el caso de las pensión de jubilación). En cuanto a las prestaciones por desempleo, 2 millones en España, 1,2 millones son de carácter asistencial y solo la perciben el 50,8% de mujeres) (Fuente: CCOO en base a Seguridad Social).

El sistema de protección también comprende pensiones no contributivas (455 mil), prestaciones de incapacidad temporal (444 mil, de las que el 66,7% son mujeres, 7 de cada 10. Por discapacidad el 75%.), prestaciones asistenciales y LISMI (14 mil, de las que el 85% de las pensiones asistenciales son para mujeres, 35,8% de incapacidad permanente, 47,5% de orfandad, 70,6% de favor familiar), prestaciones familiares por hijo a cargo (1,07 millones), prestaciones familiares de pago único (26 mil), de paternidad y maternidad (522 mil), así como de cese de actividad de autónomos (1,7 mil)(Fuente: CCOO en base a Seguridad Social).

Evolución de las prestaciones de la seguridad social en la OCDE, 2007-2011. La evolución comparada de las principales prestaciones de la seguridad social permite destacar que; a) se produce un incremento de un 11% de las pensiones, frente al 28% de la media de la OCDE; b) se registra un crecimiento del 79% de las prestaciones de desempleo, frente a la media de la OCDE (44%). En España, el incremento del desempleo (200%) ha sido muy superior a la media (50%); c) las prestaciones de discapacidad tan sólo han aumentado un 1%, frente al crecimiento de la media de la OCDE (8%); y d) en el caso de las prestaciones sociales asistenciales han aumentado un 156%, frente al 14% de la media OCDE (Fuente: OCDE).

Propuestas sindicales

En materia de desempleo:

- ✓ Derogación de los recortes impuestos en 2012 en las prestaciones contributivas de desempleo, (volver al reconocimiento de prestaciones por importe del 60% de la Base reguladora desde el día 181 de percepción. Y en el caso de los subsidios de desempleo, garantía de cuantía mínima íntegra también para los trabajadores a tiempo parcial; derogación de los nuevos requisitos exigidos para el acceso y duración del subsidio de mayores de 52 años.
- ✓ Plan de Choque ante el empleo con perspectiva de género, que atienda las necesidades de grupos especialmente castigados por el desempleo de larga duración, como mujeres desempleadas de larga duración, mujeres mayores de 45 o 50 años, mujeres sin cualificación, tituladas desempleadas de larga duración, mujeres sin empleo anterior que llevan en el desempleo más de 1 año, etc.
- ✓ Reordenación de las prestaciones de desempleo actualmente existentes, incluyendo como prestación permanente los programas de desempleo activados con motivo de la crisis (PAE, PREPARA, etc.).
- ✓ Extensión de la cobertura de las prestaciones actuales a los colectivos actualmente excluidos del derecho a la protección por desempleo (empleadas de hogar) o con una cobertura parcial o insuficiente (trabajadores agrarios eventuales, autónomos). Extensión de la cobertura de las prestaciones a las personas desempleadas de larga duración que carecen de protección, mediante la aprobación de la Prestación de Ingresos Mínimos (actualmente en tramitación parlamentaria tras haber sido impulsada como Iniciativa Legislativa Popular).
- ✓ Incremento de la intensidad de las prestaciones, especialmente en el caso de las asistenciales mediante la revalorización del IPREM hasta recuperar los 6,1 puntos porcentuales de pérdida de poder de compra que acumula desde el año 2010.

En el caso de las pensiones:

- ✓ Derogación de la reforma de pensiones de 2013, y acuerdo en el marco del Pacto de Toledo de una nueva fórmula de revalorización de pensiones que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones, la definición de un nuevo Factor de Sostenibilidad y medidas concretas de mejora de ingresos derivados de cotizaciones sociales e impuestos, que garanticen la suficiencia y la sostenibilidad actual y futura de las pensiones públicas.
- ✓ Establecimiento de cuantías mínimas suficientes tanto en el caso de las pensiones contributivas como no contributivas, sobre la base de garantizar el umbral de riesgo de pobreza.
- ✓ Los incrementos propuestos en las cuantías de las diferentes prestaciones deben realizarse de forma coherente con incrementos en el Salario Mínimo Interprofesional y el conjunto de las rentas salariales que, a la postre, son las que soportan de forma

principal el sistema de protección social a través de las cotizaciones sociales y los impuestos.

Actuaciones y documentos de interés

[Informe CCOO sobre el Sistema de Protección Social en España 2017.](#)

[INFORME CCOO SOBRE MEDIDAS Y PROGRAMAS PARA CUBRIR LAS LAGUNAS DEL SISTEMA DE PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.](#)

[INFORME DE CCOO: BRECHA DE GÉNERO TAMBIÉN EN PENSIONES Y DESEMPLEO.](#)

META 1.A. GARANTIZAR UNA MOVILIZACIÓN IMPORTANTE DE LOS RECURSOS PARA PONER EN PRÁCTICA PROGRAMAS Y POLÍTICAS ENCAMINADOS A PONER FIN A LA POBREZA EN TODAS SUS DIMENSIONES

Diagnóstico

Además de lo señalado para la meta 1.3 es relevante subrayar que uno de los grandes desafíos de nuestro mercado de trabajo es la cifra elevada de personas desempleadas que aún se registra, y en particular del desempleo de larga duración, y el desempleo juvenil, donde además un número importante de las personas desempleadas tienen un nivel de cualificación bajo. Sin embargo, las políticas de empleo, y en particular los servicios prestados por los servicios públicos de empleo no han estado a la altura de las circunstancias, no han dado una respuesta adecuada.

Principales cifras

- En España, tan sólo el 8,7% de todas las personas paradas de larga duración inscritas habían suscrito un acuerdo de integración laboral en 2016, frente a una media del 56,2% en la UE. Fuente: Comisión Europea (2018), SWD(2018)207 final, Informe sobre España 2018, con un examen exhaustivo en lo que respecta a la prevención y la corrección de los desequilibrios macroeconómicos.
- En España sólo 788.200 de las personas desempleadas realiza algún tipo de formación. La media en España de personas desempleadas que realizaron alguna acción formativa es del 17%, dato muy pobre si lo comparamos, por ejemplo, con el de Suecia (50%), Dinamarca (35%), Finlandia (30%), Países Bajos (28%), según datos de Eurostat.
- El gasto en políticas activas se ha centrado mayoritariamente en incentivos a la contratación (Eurostat).
- Gasto público en prestaciones sociales. En relación al gasto de prestaciones sociales, también se puede resaltar que en 2016, el gasto social público en España representó el 24,6% del PIB, 3,6 puntos superiores al gasto social medio de la OCDE. Por funciones de gasto, en 2014 España registró un gasto superior a la media de la OCDE en vejez (9,5%, frente al 7,7%); en salud (6,3% frente a un 5,9%); en desempleo (2,1% frente al 0,7%); en supervivencia (1,9% frente al 0,9%); en incapacidad (2,5% frente al 2,1%); en políticas activas de empleo (0,8% frente al 0,4%). Asimismo, mostró un menor nivel de gasto en las funciones de familia, 1,3% frente al 2,1%; vivienda (0,1% frente al 0,2%); así como otras áreas sociales (0,2% frente a 0,4%).

Propuestas sindicales

- ✓ Estimular el crecimiento y la productividad reorientando el gasto hacia partidas que promuevan el crecimiento, como la educación, las políticas activas de mercado de trabajo y el I+D, las cuales son inferiores a las de los países homólogos y han descendido de forma significativa desde la crisis.
- ✓ Evaluar, mejorar el diseño, y aumentar la inversión en políticas activas de empleo con enfoque de género.

- ✓ Dotar a los servicios públicos de empleo de los recursos necesarios, tanto de personal como de las herramientas adecuadas, para facilitar y garantizar su eficacia, eficiencia, y la calidad de sus servicios. Estos servicios han de facilitar servicios públicos de conciliación y atención a dependencia a mujeres solas con menores o personas dependientes a cargo, de manera prioritaria.
- ✓ Mayor coordinación de los servicios públicos de empleo y de los servicios sociales.

Actuaciones y documentos de interés

[Gabinete económico de CCOO \(2017\): *Situación Económica de España y PGE-2017*.](#)



ODS 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar par a todos y todas en todas las edades

META 3.8. LOGRAR LA COBERTURA SANITARIA UNIVERSAL, EN PARTICULAR LA PROTECCIÓN CONTRA LOS RIESGOS FINANCIEROS, EL ACCESO A SERVICIOS DE SALUD ESENCIALES DE CALIDAD Y EL ACCESO A MEDICAMENTOS Y VACUNAS SEGUROS, EFICACES, ASEQUIBLES Y DE CALIDAD PARA TODOS

Diagnóstico

Los recortes presupuestarios producidos desde el año 2012 en Sanidad han provocado una pérdida de puestos de trabajo de profesionales sanitarios en los Servicios Públicos y del ratio camas hospitalarias por habitante, y del número de ellas en funcionamiento. Sin embargo, se mantiene en ascenso el envejecimiento de la población y la prevalencia de enfermedades crónicas, todo ello requiere más medios, más recursos e inversiones.

Estos recortes han empeorado la situación sociolaboral de las mujeres, que han perdido empleo fijo y han visto aumentar el empleo temporal y parcial. A la pérdida de empleo de calidad, se une la pérdida de servicios sociosanitarios, debiendo suplir en muchos casos con su esfuerzo personal el déficit del Estado, lo que ha supuesto para miles de mujeres el abandono del empleo, al no poder compatibilizar las obligaciones de cuidado sobrevenidas con su empleo. Expulsadas del empleo, bien por los recortes, bien por las cargas de cuidado sobrevenidas a causa de los recortes.

El RD 16/2012² provoca un cambio en el concepto del aseguramiento, se pierde la asistencia sanitaria universal, aumentan los copagos, que pueden afectar a diversos servicios o prestaciones sanitarias, no sólo a los fármacos, y un deterioro global asistencial.

Principales cifras

- En 2016 el gasto sanitario público en porcentaje del PIB (6,34%) es el más bajo desde 2009. Para 2019 el gobierno en el Programa de Estabilidad prevé un gasto sanitario del 5,7% del PIB, con lo que involucionaríamos a las cifras de 2007.
- Según los datos del Ministerio de Sanidad (MSSI) se han utilizado 7.000 millones de euros menos en los últimos años en la Sanidad Pública, se ha visto especialmente perjudicada la Atención Primaria (AP), con un 15% de menos de inversión.

² Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones.

Propuestas sindicales

- ✓ **Universalidad** en la asistencia sanitaria. No existe ninguna justificación para mantener esta absoluta inequidad, ni por posibles costes ni por los riesgos que se producen en Salud Pública. Es económicamente más rentable atender a un ciudadano en Atención Primaria que en urgencias, mejor asistencialmente para el paciente y para control en Salud Pública. Promover la equidad, accesibilidad y la gratuidad para todos.
- ✓ **Presupuestos.** La estrategia actual es dedicar cada vez menos partida presupuestaria en el ámbito de la Sanidad Pública. Nos encontramos con un 70% del total del gasto sanitario frente al 30% de la Sanidad Privada, cuando hace 10 años partíamos del 75-25% en cifras similares. Debemos recuperar las cifras a un 6,5% del PIB, muy por debajo de los países de nuestro entorno. Con una suficiente financiación presupuestaria para las CCAA que impida las posibles desigualdades en salud, inequidades, entre ellas y los ciudadanos, y con un Fondo de Cohesión con presupuesto adecuado para subsanar futuras deficiencias. Planes estratégicos que controlen las listas de espera quirúrgica y de consultas externas.
- ✓ **Potenciar la Atención Primaria** como instrumento clave para la prevención en salud. Tanto la prevención primaria como la secundaria, desde la vacunación, educación para la salud comunitaria, actuaciones preventivas globales, etc.
- ✓ **Derogar** los apartados del R/D 16/2012 en relación a la atención por **aseguramiento, copago** farmacéutico y de otras prestaciones, dotación **presupuestaria decreciente, cartera de servicios** que no logre evitar las inequidades.
- ✓ Además, deben garantizarse derechos en salud reproductiva, recortados a través de la *Ley Orgánica 11/2015, de 21 de septiembre, para reforzar la protección de las menores y mujeres con capacidad modificada judicialmente en la interrupción voluntaria del embarazo*, que modificó la *Ley Orgánica 2/2010 de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo*, al exigir consentimiento de sus progenitores a las jóvenes menores de 18 años y expulsar de la interrupción voluntaria del embarazo en la sanidad pública a las mujeres inmigrantes en situación irregular. Debe garantizarse el derecho a un aborto seguro, sin coste alguno para las mujeres y *de fácil acceso, a través de un sistema de concertación entre los centros acreditados y las administraciones autonómicas, como una prestación más financiada públicamente y reconocida por el Sistema Nacional de Salud. Este sistema garantiza la accesibilidad para aquellas mujeres que quieren interrumpir su embarazo durante las primeras catorce semanas y en el caso de los abortos de más de 14 semanas de gestación, donde se tiene conocimiento de algunas dificultades de acceso al no existir centros especializados en todas las autonomías.*

Actuaciones y documentos de interés

Distintas revisiones de forma continuada realizadas por CCOO valorando distintos aspectos de la Sanidad Pública y Privada.

<http://www.ccoo.es/10c9d798a05548ae7f8f668ddc39bd6400001.pdf>

<http://www.ccoo.es/f1791e9b346d3a6b7321c305bf923c5100001.pdf>



ODS 5. LOGRAR LA IGUALDAD ENTRE LOS GÉNEROS Y EMPODERAR A TODAS LAS MUJERES Y LAS NIÑAS

META 5.4. RECONOCER Y VALORAR LOS CUIDADOS Y EL TRABAJO DOMÉSTICO NO REMUNERADOS MEDIANTE SERVICIOS PÚBLICOS, INFRAESTRUCTURAS Y POLÍTICAS DE PROTECCIÓN SOCIAL, Y PROMOVRIENDO LA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA EN EL HOGAR Y LA FAMILIA, SEGÚN PROCEDA EN CADA PAÍS

Diagnóstico

Las mujeres continúan dedicando casi el doble de tiempo que los hombres a los trabajos de cuidados no remunerados. El cuidado de hijos e hijas sigue a cargo de las mujeres en España, por debajo de la media europea, donde los hombres se implican más.

Principales cifras

- **Tiempo dedicado a quehaceres domésticos y cuidados no remunerados.** En España las mujeres dedican 4 horas y 20 minutos al día a trabajos no remunerados, principalmente cuidados y tareas domésticas. En paralelo, los hombres dedican 2 horas y 35 minutos (Fuente OCDE basada en Encuesta de Empleo del Tiempo 2009-2010). Entre los países desarrollados, según datos de la OCDE, el país donde los hombres dedican más tiempo al trabajo no remunerado es Dinamarca con 3 horas y 10 minutos, el que menos Corea, con 40 minutos al día.
- **Empleo informal.** El empleo no declarado en España, es decir, la diferencia entre las personas ocupadas y las afiliadas a la Seguridad Social, ascendió a finales de 2016 a más de 600.000 personas. De esas personas, 500 mil son hombres, y casi 160 mil son mujeres (Fuente cruzada de INE y Seguridad Social). Hay que tener presente también el amplio número de trabajadoras del sector del empleo del hogar sin afiliación a la Seguridad social. Este sector, se estima, abarca a unas 700 mil mujeres, de las que el 35%, se calcula, están en ese margen de economía sumergida o informal.

Propuestas sindicales

- ✓ Promover la ratificación por España del Convenio 189 de la OIT sobre empleo doméstico.
- ✓ Políticas públicas que incentiven la corresponsabilidad en las tareas de atención y cuidado de menores y personas dependientes, especialmente en el establecimiento del permiso de paternidad tal y como recoge la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres. Y en la equiparación del permiso de paternidad y maternidad como iguales e intransferibles.

Actuaciones y documentos de interés

- Empleo doméstico: Reuniones con el gobierno que culminaron con la entrada en vigor de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, puso fin a una situación de inferioridad en la negociación, a la vez que supuso la inclusión del sector en el Régimen General aunque con especificidades. Posteriormente, el gobierno del PP empeoró las condiciones con el Real Decreto Ley 29/2012.
- Apoyo a la propuesta de un convenio y recomendación OIT.
- [Participación activa en la campaña “12 por 12” organizada por la Confederación Internacional de Sindicatos, destinada a conseguir la ratificación del convenio \(C189\) recomendación aprobados en la conferencia OIT de 2011.](#)
- [Participación en el I Congreso empleo del hogar y cuidados, organizado en Madrid en 2016.](#)
- Campaña de CCOO destinada a recabar apoyos con el objeto de conseguir la ratificación del Convenio 189 por parte del gobierno español.
- [LOS/AS EMPLEADOS/AS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO Una relación laboral de carácter especial.](#)

META 5.5. ASEGURAR LA PARTICIPACIÓN PLENA Y EFECTIVA DE LAS MUJERES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LIDERAZGO A TODOS LOS NIVELES DECISORIOS EN LA VIDA POLÍTICA, ECONÓMICA Y PÚBLICA

Diagnóstico

Con la aprobación de la Ley de Igualdad entre hombres y mujeres en España (2007), se recogieron medidas para alcanzar una sociedad igualitaria y equitativa en el ámbito político, económico y público. A día de hoy, aunque se ha avanzado en algunos ámbitos, se sigue sin alcanzar la paridad en todos los ámbitos de la sociedad (ni hombres ni mujeres representadas por encima del 60% o por debajo del 40%).

En las últimas décadas se ha producido una progresiva incorporación de las mujeres al empleo remunerado, junto a una evolución en el marco legislativo y programas institucionales cuya finalidad ha sido combatir las discriminaciones que afectan en el acceso y posterior mantenimiento del empleo de las mujeres. Sin embargo, a pesar de esta igualdad formal aún estamos lejos de conseguir la igualdad real en todos los ámbitos de la vida, existiendo todavía fuertes mecanismos a los que el patriarcado no renuncia, que impiden a las mujeres disponer de un proyecto de vida autónomo, libre de discriminación y libre de violencias.

La violencia de género es el resultado más extremo y dramático de las discriminaciones entre mujeres y hombres, agravadas en las últimas legislaturas como consecuencia de las reformas y recortes presupuestarios efectuados. Es preciso abordar las carencias detectadas en los distintos ámbitos laboral, sanitario, educativo, judicial, policial y servicios sociales. Desde CCOO se denuncian los déficits en la aplicación efectiva de la normativa igualitaria y se realizan propuestas para su urgente resolución.

El Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas publicado en 2015 por la CNMV menciona lo siguiente: *“Además, dada la insuficiente presencia de mujeres en los consejos de administración, se recomienda que se incluyan objetivos concretos que la favorezcan”*.

Principales cifras

- **Proporción de mujeres en puestos directivos:** en el 2007 la representación global de mujeres en puestos altos y medios de dirección y gerencia (gobierno, grandes empresas e instituciones) era del 23,8%, alcanzando el 30,3% en 2016, según datos de la OIT (Fuente OIT e Instituto de la Mujer).
- **Poder ejecutivo:** Los sucesivos Gobiernos de España desde el 2007 hasta el 2011 (año de cambio del color político del gobierno) han respetado el criterio de paridad, oscilando entre un 43% y un 50% de mujeres en el Gobierno. Sin embargo, desde el inicio del gobierno de corte conservador en España (2011) hasta la actualidad, la paridad no se ha recuperado, llegando incluso a descender al 25% la presencia de mujeres en el Gobierno de España.
- **Sector privado:** En el año 2016, la presencia de mujeres en los consejos de administración de las empresas del IBEX 35 representó el 20% del total y la proporción de mujeres en los equipos de alta dirección de este mismo índice ascendió al 13%. (Informe: *Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016*. CCOO).

- El dato para el conjunto de sociedades cotizadas según la CNMV se situó en 16,6% en 2016 (15,6% en 2015). Únicamente cuatro compañías tenían mujeres en la comisión ejecutiva del consejo de administración, una más que en 2015, y solo en una de ellas el cargo de presidente recaía en una mujer. (*Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2016*. CNMV).
- La **participación de la mujer española en la educación secundaria**, del 70,9%, aún siendo un país con un muy alto desarrollo humano, no alcanza la media entre esos países, del 88,4%, ni de la OCDE, 84,1%. España se sitúa así en la posición 43 de los 50 países del mundo con mayor índice de desarrollo humano en este ámbito (Fuente IDH del PNUD).
- España es uno de los 15 países de la OCDE (34 miembros) que integra el **enfoque de género en materia presupuestaria**, realizando un Informe sobre el Impacto de Género de los Presupuestos Generales del Estado. La sociedad civil, asociaciones feministas y organizaciones sindicales denuncian mediante la publicación de un Manifiesto feminista sobre los PGE, que el análisis no es completo, ni transparente en sus criterios (Fuente PGE 2017 y Manifiesto Feminista sobre PGE 2017).

Más cifras y referencias

- [*IX informe Observatorio estatal violencia sobre la mujer*](#). Recoge un extenso y detallado número de datos e indicadores para medir y evaluar el fenómeno de la violencia de género (víctimas mortales, denuncias, datos judiciales, contrataciones laborales, perceptoras ayudas, seguimiento telemático, etc.).
- [*Mujeres y hombres en España \(INE\)*](#). La publicación se ha organizado en ocho grandes temas que contienen fichas asociadas a diferentes indicadores. Cada ficha es independiente del resto y consta de: introducción, definiciones, comentarios, fuentes y un apartado de más información en el que se proporcionan enlaces de interés. Cada indicador dispone de una selección de tablas que se pueden consultar o descargar en diferentes formatos y algún gráfico.
- [*Infografías Mercado laboral \(INE\). Tasas de paro, empleo y actividad*](#).

Propuestas sindicales

- ✓ Establecer la obligatoriedad de negociar con las organizaciones sindicales, planes de igualdad en las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras, y en las que tienen una plantilla inferior a ese número, establecer obligatoriedad en negociar medidas de igualdad, siempre con la debida complementariedad con el convenio colectivo de aplicación y con el objetivo prioritario de actuar sobre la brecha salarial.
- ✓ 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.
- ✓ Políticas activas de empleo para mujeres desempleadas con itinerarios personalizados en orientación, formación y recualificación profesional. Mejorar la regulación de la

contratación a tiempo parcial con medidas efectivas que impidan que la adscripción de la contratación a tiempo parcial sea mayoritariamente para las mujeres, así como garantizar un trato equivalente con las que trabajan a tiempo completo en materia salarial y de protección social.

- ✓ Reducción de la temporalidad injustificada, a través de la penalización de la temporalidad, incrementando la cotización por desempleo en los contratos temporales y reduciéndola en los indefinidos.
- ✓ El papel de la Inspección de trabajo debe ser más relevante en la eliminación de la brecha salarial, y ello pasa por el incremento de formación en políticas de igualdad a las personas que conforman la Inspección laboral, junto con mayores recursos para que la Inspección pueda incrementar las actuaciones programadas en material de brecha salarial y de vigilancia del principio de igualdad. Asimismo, la Inspección de Trabajo debe reforzar y mejorar los mecanismos de control de la temporalidad y de la contratación a tiempo parcial, evitando el uso fraudulento de este tipo de contratación.
- ✓ Apostar por el desarrollo de empleos verdes que favorezcan el desarrollo rural y la empleabilidad de las mujeres en este ámbito.
- ✓ Prevenir, combatir y erradicar la violencia contra las mujeres, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, mediante la aplicación efectiva de la normativa igualitaria (LO 1/2004 contra la violencia de género, LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- ✓ Aplicar, desarrollar y adaptar la legislación al **Convenio de Estambul** ratificado por España, que recoge todas las formas de violencia contra las mujeres.
- ✓ Inmediata puesta en marcha del **Pacto de Estado en materia de violencia contra las mujeres** que recoge un amplio conjunto de medidas para la prevención y erradicación de la violencia machista.
- ✓ Hay una deficiente información de datos e indicadores que recojan la magnitud del problema de otras formas de violencia machistas, ya que los datos que se conocen y difunden oficialmente se limitan casi exclusivamente a la denominada “violencia de género” (según la Ley 1/2004 la violencia ejercida por la pareja o expareja de la víctima).
- ✓ Se hacen precisos indicadores que midan otras formas de violencia (física, psicología, sexual y económica) y todos los ámbitos donde se manifiestan: el familiar, laboral (acoso sexual y acosos por razón de sexo) el social o comunitario (manifestándose a través de agresiones sexuales, la trata con fines de explotación sexual, la mutilación genital femenina, los matrimonios forzados, etc.) y en cualquier otro ámbito que lesione la dignidad, integridad o libertad de las mujeres.
- ✓ Recomendación 14 del Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas (CNMV): *“Y que la política de selección de consejeros promueva el objetivo de que en el año 2020 el número de consejeras represente, al menos, el 30% del total de miembros del consejo de administración”.*
- ✓ Desde CCOO ese considera necesario ir más allá de las recomendaciones de buen gobierno. Es decir, pasar de la autorregulación a la regulación, mediante un sistema de cuotas, tal y como se ha implementado con éxito en otros países europeos (por ejemplo en Noruega). Estas medidas además deberían incluir a la alta dirección de las sociedades donde la presencia de mujeres es aún menor (ver informe CCOO, ejercicio 2016).

Actuaciones y documentos de interés

- [Who cares ¿A quién le importa?: La Unión Europea adoptó la propuesta de declarar 2012 como "Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Intergeneracional".](#)
- [Campaña Cuenta con nosotras!- Mujeres líderes.](#)
- Revisión Convenio 100 Igualdad salarial y Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- [Directiva equilibrio vida profesional y vida privada.](#)
- [Proyecto Segura en casa, segura en el trabajo.](#)
- [Precarity War.](#)
- La participación en esta 107ª Conferencia Internacional del Trabajo en el grupo de redacción del convenio y de la recomendación desde CCOO para la puesta en funcionamiento de la recomendación y convenio sobre violencia en los lugares de trabajo.

Estrategia sindical

- [Discriminación](#)
- [Brecha salarial](#)
- [Protección social](#)

Violencia contra las mujeres

- [Documento "Análisis y Propuestas de CCOO para combatir la violencia de género".](#)
- [Guía sindical La violencia contra las mujeres. Derechos laborales y de seguridad social de las mujeres víctimas de violencia de género.](#)
- [Guía sindical: La acción sindical frente al acoso sexual.](#)

Buen Gobierno

- [Informe: Evolución de indicadores de buen gobierno de las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2016.](#)
- [Código de buen gobierno de las sociedades cotizadas.](#)
- [Informe de Gobierno Corporativo de las entidades emisoras de valores admitidos a negociación en mercados secundarios oficiales. Ejercicio 2016.](#)



ODS 8. PROMOVER EL CRECIMIENTO ECONÓMICO SOSTENIDO, INCLUSIVO Y SOSTENIBLE, EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y EL TRABAJO DECENTE PARA TODOS

META 8.3. PROMOVER POLÍTICAS ORIENTADAS AL DESARROLLO QUE APOYEN LAS ACTIVIDADES PRODUCTIVAS, LA CREACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DECENTES, EL EMPRENDIMIENTO, LA CREATIVIDAD Y LA INNOVACIÓN, Y FOMENTAR LA FORMALIZACIÓN Y EL CRECIMIENTO DE LAS MICROEMPRESAS Y LAS PEQUEÑAS Y MEDIANAS EMPRESAS, INCLUSO MEDIANTE EL ACCESO A SERVICIOS FINANCIEROS

Diagnóstico

La tendencia en el mundo laboral en España desde los años más duros de la crisis, ha sido la precarización del empleo, la devaluación de las condiciones laborales, la merma de la protección social y el crecimiento de la desigualdad. A ello, están contribuyendo en estos últimos años, las nuevas formas de empleo, o trabajo “atípico”, con unas relaciones laborales cada vez más difusas, fragmentadas, y con mayor precariedad y desigualdad.

Uno de los fenómenos que incide en la precarización de la inserción, especialmente de los y jóvenes es la extensión de las prácticas no laborales asociadas a programas de formación, tanto en el ámbito educativo como de las políticas de empleo o de convocatorias de becas por parte de instituciones públicas o privadas. No hay datos oficiales disponibles sobre la dimensión de esta realidad.

En el ámbito de los salarios, en España se ha experimentado una fuerte devaluación salarial, de la cual destacan principalmente dos elementos: por un lado, se ha concentrado en los sueldos más bajos, siendo el 20% de las trabajadoras/es que menos ganan los/as más afectados/as, de manera especial a las trabajadoras, que son 6 de cada 10 personas que reciben salario igual o menor al SMI, y por otro lado, se ha producido como consecuencia, no sólo de la crisis económica, sino fundamentalmente por la amplia capacidad que las últimas reformas laborales han otorgado al empresariado para modificar (y reducir) los salarios que se venían percibiendo con anterioridad.

Principales cifras

- La remuneración de la población asalariada representó el 54,5% en 2017. Supone una reducción de casi cuatro puntos porcentuales con respecto a 2008 (58%). Un porcentaje inferior a la media europea (55,4%), (Fuente: OIT y AMECO).
- El porcentaje de población con mayores ingresos (10% superior de la distribución) ha visto aumentada su participación en la renta del país: si en 2006 se apropiaba del 23,4% de la renta, en 2014 alcanzó el 26% (Fuente: Banco Mundial).

- En cambio, la población con menores ingresos (20% inferior de la distribución) ha reducido su participación notablemente, pasando del 7,1% en 2006 al 5,7% en 2014 (Fuente: Banco Mundial).
- El 2016, el salario mínimo interprofesional (SMI) en España representó el 31% del salario medio y el 37% del salario mediano. España ocupa la tercera posición de los países con una ratio más baja del conjunto de la OCDE. (Fuente: OCDE, MEYSS e INE).
- Proporción de trabajo con bajos salarios. Las personas trabajadoras en España que cobran menos de $\frac{2}{3}$ del salario medio, han aumentado del 13,4% en 2004, al 16,7% en 2015, situándose por encima de la media europea del 13%. Entre las mujeres, las trabajadoras que perciben menos de $\frac{2}{3}$ del salario medio eran el 22,6% en 2015, mientras que entre los hombres sólo el 11,2% se encuentra en la misma situación. En ambos casos España presenta peores cifras que la media europea en el ámbito salarial. Es importante aclarar que en 2016 el % de población trabajadora con ganancia baja es de 16.8%, y de este el 64.3% son mujeres, es decir 6 de cada 10. (Fuente OIT).
- Según el INE, el 12,6% de la población trabajadora española, en 2015 estaba cobrando el SMI o menos, es decir, 756 euros o menos. Las trabajadoras en esta situación eran el 18,2%, y el 7,3% hombres es decir, un porcentaje de trabajadoras que duplicaba al de trabajadores. Ambos porcentajes se han incrementado casi 3 puntos desde el 2010, alcanzando su cifra más elevada en 2013. El mayor porcentaje de población trabajadora (32,3%), se encontraba cobrando en 2015 entre 756 y 1.512 euros al mes (1 a 2 SMI). El siguiente gran grupo de población trabajadora (26,5%), cobraba en 2015 entre 1.512 y 2.2.68 euros (2 a 3 SMI), representando el 22,89% sobre el total de las trabajadoras, y el 30% sobre el total de los trabajadores. (Fuente INE).
- El empleo vulnerable, personas trabajadoras familiares no remuneradas y trabajadoras por cuenta propia, en España se ha mantenido estable desde el 2014 entre el 11 y 12,2%. El empleo vulnerable en el caso de los hombres es del 14,2%, mientras que para las mujeres, es del 9,4% (Fuente IDH del PNUD). Se considera vulnerable porque suele caracterizarse por ingresos inadecuados, baja productividad, condiciones de trabajo difíciles, inadecuación o desprotección social, y falta de asociacionismo a través de sindicatos.
- España es uno de los países donde más jóvenes con titulación realizan prácticas y sólo un 42% recibe una beca, siendo el país donde son más bajas y sólo en el 33% de los casos se produjo un contrato en la misma empresa³.

Propuestas sindicales

- ✓ Con el objetivo de generar y consolidar empleos de calidad es imprescindible un aumento de la demanda para ello es necesario una política fiscal y monetaria expansiva, cuyo objetivo sea ampliar y reorientar la inversión pública, hacia la mejora de la calidad y el contenido tecnológico de las empresas, lo que produciría un aumento de la producción. La base del modelo productivo tendría que basarse en los servicios de alto valor añadido, los servicios a las personas, la reorientación del sector de la construcción

³ Fuente: European Commission (2012): Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in member states. Bruselas.

hacia la rehabilitación y la eficiencia energética y un sector industrial diversificado con presencia creciente de los sectores de futuro.

- ✓ Paralelamente, sería imprescindible adoptar una política de empleo que conduzca al funcionamiento eficaz del mercado de trabajo e incida en la creación de empleo, mejorar la situación laboral y social de la población ocupada y de las personas desempleadas, procurando un equilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. Para ello es prioritario asegurar unas políticas activas y de inserción adecuadas mejorando la calidad en el empleo en todos los ámbitos: estabilidad, condiciones de trabajo y salariales, protección social y reducción de la precariedad laboral.
- ✓ En relación a las nuevas formas de empleo denominadas “atípicas” que han proliferado con el fenómeno de la descentralización productiva, y con el desarrollo tecnológico en relación a las plataformas digitales, entre otros, nuestras propuestas pasan por garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores de las contrata y subcontratas, y abordar y actuar en contra de los falsos autónomos.
- ✓ Limitar las prácticas no laborales a programas de formación oficiales, regular un Estatuto del becario y de las personas en prácticas no laborales. Es imprescindible establecer un marco claro de derechos a aquellos estudiantes que por el programa formativo están obligados a realizar prácticas no laborales (curriculares) y, por otra parte, laboralizar todas aquellas otras prácticas extracurriculares, ya que es donde se esconde el fraude a la contratación.
- ✓ Para que el trabajo sea decente, los salarios deben participar del crecimiento económico. Frente a la rápida recuperación de las rentas del capital y los beneficios empresariales, se ha asistido al recorte de la protección de desempleo, el aumento de la precariedad, así como a la participación asimétrica de los/as asalariados/as en la recuperación económica. Por ello, se debe seguir potenciando el acuerdo relativo SMI, que ha supuesto un gran avance para garantizar que la recuperación de la economía se traslade a los trabajadores y trabajadoras, sobre todo a los salarios más bajos.
- ✓ Igualmente, la negociación colectiva debe ser un elemento que garantice el reparto del crecimiento y la mejora de las condiciones laborales. En el ámbito de la negociación colectiva, el *Acuerdo para la Negociación Colectiva 2018-2020* debe servir para impulsar la recuperación salarial en los convenios colectivos, con especial atención a los salarios inferiores, que son los que han sufrido la mayor caída y devaluación salarial. En esta línea, el acuerdo debe ser el punto de partida para una negociación tripartita con el Gobierno con el objetivo de poner coto a muchos de los aspectos más relevantes de la legislación laboral que ha posibilitado la precarización del empleo.

Actuaciones y documentos de interés

[Comisiones Obreras \(2018\): Guía Aprendices, becarios/as y trabajo precario. Madrid.](#)

[Gabinete económico de CCOO \(2017\): Situación Económica de España y PGE-2017.](#)

[Acuerdo Social. Salario Mínimo Interprofesional, 2018-2020.](#)

[Acuerdo para la Negociación Colectiva, 2018-2020.](#)

META 8.5. PARA 2030, LOGRAR EL EMPLEO PLENO Y PRODUCTIVO Y GARANTIZAR UN TRABAJO DECENTE PARA TODOS LOS HOMBRES Y MUJERES, INCLUIDOS LOS JÓVENES Y LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD, Y LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN POR TRABAJO DE IGUAL VALOR

Diagnóstico

El trabajo decente integra cuatro pilares estratégicos: derechos, empleo, protección social, diálogo social; y un pilar transversal, la igualdad de género. La situación en España muestra tendencias preocupantes en esos cinco pilares, que hacen necesario un abordaje holístico de la cuestión laboral para lograr garantizar el trabajo decente a todas las personas trabajadoras, “*sin dejar a nadie atrás*”.

La precariedad laboral, en sus diferentes formas, ha aumentado durante la crisis: temporalidad, tiempo parcial, empleo autónomo dependiente, devaluación salarial, repunte de la siniestralidad laboral. En todos *los indicadores* de precariedad laboral, las mujeres presentan peor situación, añadiendo la brecha salarial y las obligaciones de cuidado adscritas a su rol de género por la permanencia de una cultura patriarcal y la ausencia de servicios públicos de conciliación y medidas de corresponsabilidad. La etapa de crecimiento ligada a la burbuja inmobiliaria se caracterizó por elevar la precariedad y la desigualdad. La recesión y la larga crisis junto con las reformas acometidas dispararon aun más los niveles de desigualdad y pobreza laboral.

El empleo que se crea es mayoritariamente precario y de mala calidad: los contratos que se firman son mayoritariamente temporales; la duración media de los contratos temporales es cada vez menor, y aumenta los contratos temporales de corta y muy corta duración; aumenta la rotación laboral de las personas con contrato temporal y esta se extiende a la contratación indefinida; el trabajo a tiempo parcial involuntario tiene un peso muy importante; el número de personas paradas sigue siendo muy elevado y la tasa de paro de larga duración se sitúa en el 50% (Fuente: SEPE, INE 2017).

A todo ello hay que unir el ritmo diferente de contratación en el caso de las mujeres, muy por debajo de la de los hombres. Por cada nuevo empleo de mujeres se producen 2 o 3 empleos para varones. Esto se refrenda cada mes en los datos de paro registrado y contratación que proporciona el ministerio de Trabajo (SEPE).

Principales cifras

- La tasa de desempleo en España entre las personas mayores de 15 años, se situó en 2016 en 19,6%, habiendo llegado a alcanzar en el momento más álgido de la crisis, 2013, el 26,1% (cuando en Europa se situaba en 11,3%, y actualmente en 9,2%), según datos de la OIT. Entre diversos países europeos, se producen diferencias significativas en relación a la tasa de desempleo y brecha entre hombres y mujeres. Alemania, Polonia, Bélgica, Francia e incluso Portugal, por tomar algunos, no ofrecen diferencias significativas en cuanto a tasa de paro entre hombres y mujeres. En cambio en Grecia y en España, con una tasa de paro cercana al 20% y alcanzado casi el 30% entre las mujeres griegas, la diferencia entre paro femenino y masculino es significativa. El país donde las mujeres presentan menor tasa de paro es Noruega, con un 4%.

- El Instituto Nacional de Estadística (INE) permite contrastar las diferencias en cuanto a tasas de desempleo entre grupos de edad y sexo en España. Entre los hombres, el mayor grupo de parados se sitúa en los grupos de edad de 20 a 29 años (jóvenes), y de 45 a 54 años. Entre las mujeres, el grupo de paradas más numerosas se encuentra entre las edades de 35 a 49 años. Antes de la crisis, en el 2010, los grupos de edad en ambos sexos con mayor número de parados eran los jóvenes, reduciéndose a medida que se aumentaba en edad, actualmente, la situación ha tendido a equilibrarse en términos de desempleo entre los grupos de edad.
- La Tasa de subempleo relacionada con el tiempo, mide el porcentaje de personas trabajadoras a tiempo parcial involuntarias, es decir, dispuestas a trabajar más horas. Esta tasa se viene incrementando en España de un 2,5% en 2004 a un 9% en 2016, alcanzando en los picos de la crisis (2013) más de un 11%. El grupo de población más afectado por esta situación es el de las personas trabajadoras jóvenes (de 15 a 24 años), con un 20% que desearían trabajar más horas. España es el país con peor tasa europea en este sentido entre ese grupo de trabajadoras/es jóvenes, según la OIT. La tasa se va reduciendo a medida que se avanza en los grupos de edad.
- En España, la ganancia media anual por persona trabajadora se sitúa en 23.106,30 euros en el 2015 (según INE), sin aumento significativo desde 2010 cuando se situaba en 22.790 euros. En el caso de los hombres esta ganancia media anual es de 25.992 euros, casi 6 mil euros más que para las mujeres (con 20.051 euros), es decir, una diferencia del 25,7% (Fuente INE). Diferenciando por grupo de edad y sexo, las diferencias de ganancias entre hombres y mujeres aumentan de acuerdo a la edad, siendo también significativas en el grupo de menor edad. Entre los 25 y 40 años se dan las menores diferencias salariales entre hombres y mujeres, aún cuando éstas existen. De los 40 a los 64 años, la diferencia se va incrementando entre 6.000 euros hasta 8.000 euros anuales, alcanzando la brecha máxima entre la población jubilada, donde las mujeres llegan a cobrar la mitad (15.000 euros de ganancia anual media) que los hombres (casi 30 mil euros).
- Si se tiene en cuenta el ingreso medio por hora (según ILOSTAT), la media en España en el 2014, fue de 15 euros por hora, siendo 16 euros en el caso de los trabajadores, y 14 para las trabajadoras. Diferenciando por ocupación y sexo: para “gerentes y responsables” el ingreso medio por hora es de 31 euros, 33 en el caso de hombres, y 27 en el caso de las mujeres, para “técnicos/as y profesionales asociados/as”, es de 17 euros, 19 en el caso de hombres y 16 para mujeres, para “trabajadores/as de servicios y ventas” es de 11 euros, 13 para hombres y 10 para mujeres, para “artesanía y oficios relacionados”, es de 13 euros, 13 para hombres y 10 para mujeres.
- La brecha salarial de género⁴ se calcula en España comparando la ganancia media anual entre hombres y mujeres, y según los grupos principales de ocupación. Los datos recogidos por el INE, a través de la Encuesta de Estructura Salarial, muestran que desde 2008 la brecha no ha logrado reducirse apenas, las mujeres cobraban entonces un 78% de lo que cobraban los hombres, y en 2015 un 77%. Las ocupaciones en las que menor brecha salarial hay son aquellas en el ámbito de la salud y la enseñanza, y trabajos

⁴ 6000 € menos anuales por ser mujer. Repercute en esta brecha la segregación sectorial (9 de cada 10 mujeres se sitúa en sector servicios) con mayor precariedad, temporalidad, parcialidad y bajos salarios. Un 44% de la brecha salarial se deben a pluses y complementos salariales.

cualificados de operadoras. En cambio, en los servicios de protección, seguridad, industria manufacturera, operaciones y montaje de máquinas, y trabajos no cualificados en servicios, la brecha es mayor.

Propuestas sindicales

- ✓ Fomentar la calidad del empleo, lo que requiere impulsar una transición justa a un modelo productivo más sostenible. Ello obliga, sin embargo, de una estrategia de largo recorrido, cuyo desarrollo debe combinarse con medidas urgentes para la recomposición del empleo estándar y de los equilibrios de fuerzas entre capital y trabajo, a partir del estricto respeto a los marcos normativos internacionales relativos a los principios de trabajo decente y estabilidad en el empleo.
- ✓ Combatir la precariedad y mala calidad del empleo a través de medidas como: luchar contra la contratación temporal en fraude de ley y frenar la extensión de los contratos de muy corta duración; favorecer medidas de flexibilidad interna negociada como forma de ajuste a los ciclos económicos; aumentar la cotización a la Seguridad Social de los contratos temporales de corta duración, de forma coherente con los efectos que sobre la protección social tiene la inestabilidad laboral; recuperar el equilibrio entre los derechos de la población trabajadora y el poder de los empresarios en la contratación a tiempo parcial; garantizar la finalidad formativa del contrato para la formación y el aprendizaje; mejorar las políticas activas de empleo, la protección por desempleo y el funcionamiento de los servicios públicos de empleo para promover la inserción y ajustar mejor oferta y demanda de empleo; mejorar las condiciones de empleo y protección social de colectivo de trabajadoras y trabajadores empleados bajo la relación laboral especial del servicio de hogar familiar.
- ✓ Abordar las formas más graves de vulneración de los derechos laborales: En septiembre de 2017, el Gobierno ratificó el Protocolo 2014 del Convenio sobre trabajo forzoso de la OIT.

Actuaciones y documentos de interés

[Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras \(2018\): *Notas, sobre la encuesta de población activa, cuarto trimestre 2017*. CCOO, Madrid.](#)

[Gabinete Económico Confederal de Comisiones Obreras \(2018\): *Informe de coyuntura laboral, mayo 2018*.](#)

META 8.6. PARA 2020, REDUCIR SUSTANCIALMENTE LA PROPORCIÓN DE JÓVENES QUE NO ESTÁN EMPLEADOS Y NO CURSAN ESTUDIOS NI RECIBEN CAPACITACIÓN

META 8.B. PARA 2020, DESARROLLAR Y PONER EN MARCHA UNA ESTRATEGIA MUNDIAL PARA EL EMPLEO DE LOS JÓVENES Y APLICAR EL PACTO MUNDIAL PARA EL EMPLEO DE LA OIT

Diagnóstico

La situación de los y las jóvenes españolas es dramática y precaria en términos de empleo, caracterizada por altas tasas de desempleo juvenil, escaso cumplimiento de la normativa laboral, baja calidad de los empleos ofrecidos, empleo parcial y temporal involuntario, cuya forma más lesiva es el llamado “contrato de cero horas”. Los recortes en educación y en formación para personas en desempleo alimentan el abandono educativo y por tanto los jóvenes sin cualificación que proviene de los hogares más vulnerables.

Principales cifras

- Las personas jóvenes (15 a 24 años) que en España no estudian, no tienen empleo ni reciben capacitación, representan un porcentaje del 14,6% de todas ellas (2016). Este grupo ha ido creciendo desde el 2004, cuando representaba el 11,8%, alcanzando en el 2012 y 2013 casi un 20%. Desde el 2004 se ha ido invirtiendo el peso entre chicos y chicas en este grupo, reduciéndose estas últimas.
- En Europa, la media de este grupo de personas jóvenes, se lleva situando desde 2004 entre el 10% y el 11%, por lo que España se sitúa ligeramente por encima de esa media, junto a países como Grecia y Rumanía, aunque sin alcanzar niveles de Italia con un 19,8% (según ILOSTAT).
- El abandono escolar afecta en mayor medida a los y las jóvenes de los entornos socioeconómicos más vulnerables (38% entre los jóvenes hijos e hijas de la inmigración). Fuente: Ministerio de Educación, 2017.
- En el ámbito de la formación para el empleo la reducción de la inversión en programas para personas en situación de desempleo ha sido constante desde el año 2009 cuando superó los 1.000 millones de euros. En el 2017 la inversión (algo más de 634 millones de euros) estaba un 36% por debajo de la del 2009 (Fuente: Presupuestos SEPE).
- En España se ha aplicado el Plan de Garantía Juvenil (iniciativa europea) integrándolo en la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven. Sin embargo no se ha promovido el diálogo social en torno a ella, como tampoco existen evaluación de las medidas que contiene ni de su impacto (Fuente Ministerio de Empleo).

Propuestas sindicales

- ✓ Promover un Acuerdo, en el marco del diálogo social y del Consejo General de Formación Profesional (órgano tripartito de participación institucional) para la reforma de la formación profesional dual que garantice la calidad de la formación y la protección de los y las jóvenes.

- ✓ Así mismo, en el marco del diálogo social tripartito, promover el desarrollo de un plan de formación en actividades vinculadas a la economía 'verde' y el bienestar social (energía, agroecología, sanidad y servicios sociosanitarios, rehabilitación de edificios y viviendas...) que recoja títulos y certificados de formación postobligatoria (títulos de grado medio y certificados de nivel 2).
- ✓ Promover el acceso a la formación de la población trabajadora que no cuenta con cualificación reconocida, aumentando la oferta de cursos de competencias clave, promoviendo la utilización de los Permisos Individuales de Formación, etc.
- ✓ Aumentar la inversión en la formación profesional para personas adultas en la red de centros públicos.

Actuaciones y documentos de interés

[Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras \(2018\): *Fracaso escolar y abandono educativo temprano*. CCOO, Madrid, junio 2018.](#)

META 8.7. ADOPTAR MEDIDAS INMEDIATAS Y EFICACES PARA ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO, PONER FIN A LAS FORMAS MODERNAS DE ESCLAVITUD Y LA TRATA DE SERES HUMANOS Y ASEGURAR LA PROHIBICIÓN Y ELIMINACIÓN DE LAS PEORES FORMAS DE TRABAJO INFANTIL, INCLUIDOS EL RECLUTAMIENTO Y LA UTILIZACIÓN DE NIÑOS SOLDADOS, Y, A MÁS TARDAR EN 2025, PONER FIN AL TRABAJO INFANTIL EN TODAS SUS FORMAS

Diagnóstico

El trabajo infantil (prohibido en España para menores de 16 años por el Estatuto de los Trabajadores, art. 6) y el trabajo forzoso (prohibido en España mediante tipificación de la explotación laboral como delito en Código penal, art. 311), aún están presentes en la sociedad y resultan extremadamente difíciles de detectar. Sus víctimas por tanto son más vulnerables y están expuestas a violaciones de derechos más graves.

Principales cifras

- Trabajo infantil: No existen datos oficiales, ni nacionales ni internacionales, sobre el trabajo infantil (porcentaje y número de niños de entre 5 y 17 años que realizan trabajo infantil) en España, y los informes disponibles están obsoletos. UNICEF elaboró un informe en 2000, a petición del Ministerio de Trabajo, que calculó en 170.000 los y las menores que trabajaban en España (15.000 en negocio familiar; 10.000 en tareas agrícolas, ganaderas o de pesca; 10.000 en publicidad; 4.600 en fábricas o talleres; y 2.000 en venta ambulante). La OIT señala además que en España sí existe explotación infantil bajo la forma de trata de seres humanos.
- Trabajo forzoso: La Fundación “Walk Free” (Camina libre) elabora periódicamente el Índice Global de Esclavitud que analiza más de 160 países, entre ellos España que se sitúa en la posición 52 de 167. En 2016 se estimó que había unas 8.400 personas viviendo en condiciones de esclavitud moderna, lo que representa un 0.018% de la población. La OIT publicó en 2016 el Informe sobre Trabajo Forzoso en el mundo, que recogía los datos del Ministerio del Interior de España sobre 11.400 víctimas de explotación laboral.
- En septiembre de 2017, España ha ratificado el Protocolo de 2014 relativo al Convenio nº 29 de 1930 de la OIT sobre el trabajo forzoso. España es el 19º país que ratifica el Protocolo que entra en vigor el año que viene (Fuente OIT).

Propuestas sindicales

- ✓ Promover la elaboración de un plan integral de prevención del trabajo forzado en cumplimiento con el Protocolo OIT de 2014 sobre empleo forzoso.
- ✓ Promover la elaboración del Plan Integral de Prevención de la trata de seres humanos, que incorpore todos los tipos de trata, incluida con fines de explotación laboral, y a todas las personas víctimas de la trata.

Actuaciones y documentos de interés

[Defensor del Pueblo \(2012\): La trata de seres humanos en España: VÍCTIMAS INVISIBLES. Madrid.](#)

META 8.8. PROTEGER LOS DERECHOS LABORALES Y PROMOVER UN ENTORNO DE TRABAJO SEGURO Y PROTEGIDO PARA TODOS LOS TRABAJADORES, INCLUIDOS LOS TRABAJADORES MIGRANTES, EN PARTICULAR LAS MUJERES MIGRANTES Y LAS PERSONAS CON EMPLEOS PRECARIOS

Diagnóstico

España presenta una situación particular con altas tasas de cobertura de la negociación colectiva (consecuencia de la eficacia general automática de los convenios colectivos, que implica su extensión a empresas y trabajadores del ámbito del convenio sin necesidad de adscripción voluntaria u otro acto), aunque baja densidad sindical. El nivel de cumplimiento de los derechos laborales y de ratificación de los Convenios Fundamentales de la OIT (aquellos que abarcan temas que son considerados como principios y derechos fundamentales en el trabajo) es elevado en España. La mejora (extensión, protección y garantía) de los derechos laborales de la población migrante es aún una asignatura pendiente para España.

Principales cifras

- Según la OIT, una lesión ocupacional es cualquier lesión personal, enfermedad o muerte como resultado de un accidente laboral (distinta de una enfermedad profesional). Una lesión ocupacional puede ser fatal (con resultado de muerte dentro del primer año a partir del accidente) o no ser fatal (conllevando sólo pérdida de tiempo de trabajo). La tasa de frecuencia en España (% sobre 100.000 personas trabajadoras) de lesiones mortales de 2004 a 2016 se ha reducido a menos de la mitad (de 4,9% a 1,8%). Sin embargo resulta alarmante que en el caso de hombres migrantes la tasa sea el doble (un 3,7%) que para no migrantes. En cuanto a las lesiones no mortales, también se han reducido a la mitad entre 2004 (6.121) y 2016 (3.353). No existe apenas diferencia entre personas migrantes y no migrantes, sin embargo sí la hay entre hombres (4.448) y mujeres (2.151) (Fuente ILOSTAT).
- En cuanto al nivel de cumplimiento de los derechos laborales (libertad sindical y negociación colectiva), según el Indicador de Derechos Laborales de la Universidad de Penn State, que integra datos contenidos en el Informe sobre las Violaciones de Derechos Sindicales de la Confederación Sindical Internacional, España obtiene una puntuación de 1,4 sobre 10 (siendo el 10 el peor escenario) para 2015, con 8 violaciones codificadas en general, 5 en la ley y 3 en la práctica.
- El promedio de inspectores de trabajo en España se mantiene estable desde el 2011, siendo de 1 por cada 10.000 personas empleadas. España está así un poco por debajo de la media europea, que se sitúa en torno a 1'15, con tasas muy elevadas en países como Rumanía con 1'9 (Fuente ILOSTAT).
- Entre los Convenios Fundamentales de la OIT, se encuentran el nº 87 sobre Libertad Sindical (1948) y el nº 98 sobre Negociación Colectiva (1949), ambos ratificados por España en la misma fecha, 20 de abril de 1977 (Fuente OIT).
- Para la OIT la tasa de cobertura de la negociación colectiva se mide mediante el porcentaje de personas empleadas cuyo salario y/o condiciones laborales se encuentran determinadas por un convenio colectivo, sobre el total de personas empleadas. Así, España tiene una alta tasa de cobertura, alcanzando en 2013 el 79,1%, siendo la media europea del 71% aproximadamente (Fuente OIT).

- Por otro lado, la densidad sindical, es medida por la OIT como el porcentaje de personas trabajadoras afiliadas a un sindicato sobre el total de personas trabajadoras de ese país. La tasa en España ha evolucionado desde 2001 con un 16,4% hasta un 17,2% en 2013. España se sitúa así en situación similar a la de países como Suiza, Países Bajos, Alemania, Portugal, Grecia, etc. por encima de Francia, Polonia y Bulgaria, aunque muy por debajo de la media europea, aproximadamente en el 35% (Fuente OIT).

Propuestas sindicales

- ✓ Mejorar el funcionamiento y el alcance de la función inspectora. Instar a la modernización y adecuación del Servicio de Inspección de Trabajo y Seguridad Social a las necesidades. En este sentido, reclamar más efectivos y la mejora de los instrumentos técnicos con los que debe contar los trabajadores y trabajadoras de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- ✓ Realizar un seguimiento a fin de influir en la negociación y aprobación en este año 2018 del Pacto Mundial por una migración segura, legal y ordenada (GLOBAL COMPACT) que se está discutiendo en NN.UU. con la OIM.

Actuaciones y documentos de interés

[Confederación Europea de Sindicatos \(2018\): Declaración de la CES sobre la emergencia de los refugiados y los solicitantes de asilo en Europa, y sobre la integración de los migrantes en los mercados laborales y la sociedad europeos. Bruselas, 2018.](#)

ODS 10. REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES

META 10.4. ADOPTAR POLÍTICAS, EN ESPECIAL FISCALES, SALARIALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL, Y LOGRAR PROGRESIVAMENTE UNA MAYOR IGUALDAD

Diagnóstico

Las medidas de ajuste impuestas por el Gobierno en 2012 supusieron un recorte lineal de la financiación pública estatal del Sistema de Dependencia, mediante una reducción media del 15% en las cuantías de Nivel Mínimo y la suspensión del Nivel Acordado de financiación. El recorte de financiación que el SAAD acumula por estas causas desde 2012 ronda los 2.500 millones de euros.

Es necesario ofrecer un marco en el que pueda promoverse la inclusión social, el desarrollo y la atención a las personas en situación de dependencia, lo que además haga posible también la inclusión de sus familiares o cuidadores. Precisamente este fue uno de los objetivos con los que se impulsó la aprobación de la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (SAAD)*, cuyo desarrollo no ha alcanzado todavía el nivel deseable y cuya implementación total se ha retrasado en los últimos años.

Principales cifras

Los propios datos que publica periódicamente el IMSERSO (Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social) revelan que en este momento, 1 de cada tres 3 personas dependientes no reciben atención, pues cerca de 400.000 personas que se encuentran en lista de espera o pendientes de valoración. La causa son los recortes aplicados por el Gobierno en 2012.

El coste que actualmente tiene el sistema ronda los 8.800 millones de euros, pero queda todavía lejos del objetivo de situar su nivel de financiación en el entorno del 1% -1,5% del PIB. Por ello el nivel de cobertura que ofrece a las personas dependientes se ha limitado, por el momento, a la atención efectiva de unas 950.000 personas, pero aún restan cerca de 400.000 dependientes sin prestación efectiva (incluidas quienes están en lista de espera y quienes todavía no han sido valoradas).

Propuestas sindicales

- ✓ Para que las personas que están en lista de espera reciban una prestación, preferentemente de servicios profesionales, serían necesarios, al menos, 2.500 millones de euros anuales, de esta manera, se eliminaría la lista de espera y además se crearía un número no despreciable de empleos directos, entre 100.000 y 160.000, en función de la modalidad y la intensidad de los servicios prestados.

- ✓ Es necesario revisar las medidas restrictivas que el SAAD ha desarrollado en estos últimos años con la excusa de la crisis y asegurar que la recuperación económica favorezca también la calidad de vida de las personas en situación de dependencia y su entorno. Para ello es necesaria una decisión política del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, que trabaje de forma conjunta con las Comunidades Autónomas para mejorar la financiación del Sistema.
- ✓ En concreto se propone la necesidad de aumentar la dotación presupuestaria del conjunto de administraciones públicas en, al menos, 2.500 millones de euros anuales, de modo que con ello se garantice la atención efectiva de las cerca de 400.000 personas dependientes. Además se entiende que dicha dotación adicional debería articularse a través de la recuperación del Nivel Acordado, de modo que pudiese financiarse con ello un Plan de Choque para acabar con la lista de espera mediante el reconocimiento de prestaciones preferentemente de servicios profesionales.

Actuaciones y documentos de interés

[Informe Seguimiento de la implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia \(SAAD\)](#) contiene un detallado análisis, con apoyo estadístico, de la evolución de la cobertura del Sistema, del perfil de la atención y de los servicios profesionales. Concluye con las propuestas de CCOO en relación a la financiación del SAAD en los PGE-2018 (mayo 2018).

META 10.4. ADOPTAR POLÍTICAS, EN ESPECIAL FISCALES, SALARIALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL, Y LOGRAR PROGRESIVAMENTE UNA MAYOR IGUALDAD

Diagnóstico

Se está produciendo una devaluación de la protección social debido, en parte, al recorte del gasto público, lo que redundará negativamente en el desarrollo social en general y ahonda las desigualdades sociales en particular. A pesar de ellos el Programa de Estabilidad 2018-2020 del Gobierno de España propone una reducción significativa del gasto público (del 41% PIB en 2017 hasta el 38,6% PIB en 2021).

Principales cifras

Estudios y análisis de los datos del PNUD y de Eurostat demuestran fehacientemente la correlación entre el gasto público y el índice de desarrollo humano, especialmente en los análisis que sobre ello ha realizado el Gabinete Económico de CCOO.

Propuestas sindicales

- ✓ Es necesario hacer inversiones en la iniciativa pública, fundamentalmente en sanidad, educación y servicios sociales. Pues los estudios demuestran que la reducción del gasto conlleva una reducción del Índice de desarrollo humano (que mide la posibilidad de los ciudadanos de un país de tener una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y disfrutar de un nivel de vida digno).
- ✓ Específicamente es necesario tomar medidas que reviertan ciertos recortes, en forma de endurecimiento del acceso a algunas prestaciones, así como la duración y las cuantías de las mismas, como es las reformas de 2012 a la protección por desempleo.
- ✓ Es necesario recuperar el gasto en servicios sociales, por ejemplo a través del Plan Concertado, para financiar la red de servicios sociales, por lo menos a niveles anteriores a 2012 y así asegurar una red suficiente de servicios sociales básicos a toda la población.

Actuaciones y documentos de interés

[Cuaderno de Información Sindical nº 56: El Sistema de Protección Social en España 2017.](#)

META 10.4. ADOPTAR POLÍTICAS, EN ESPECIAL FISCALES, SALARIALES Y DE PROTECCIÓN SOCIAL, Y LOGRAR PROGRESIVAMENTE UNA MAYOR IGUALDAD

Diagnóstico

Hay motivos que explican la necesidad de una reforma fiscal. Por un lado, porque la menor presión fiscal existente en España en relación con la media de la UE indica que hay margen para la mejora de los ingresos, una mejora imprescindible para responder adecuadamente a las necesidades de los servicios públicos y la suficiencia de las prestaciones sociales.

Además, la puesta en marcha de las medidas imprescindibles para combatir el fraude fiscal y evitar la erosión de las bases fiscales requiere un nuevo impulso. El déficit de financiación que sufren las administraciones públicas condiciona negativamente su capacidad para atender las necesidades sociales y personales en sus respectivos ámbitos.

El cumplimiento de los objetivos de déficit no puede basarse en un constante recorte de derechos y prestaciones. Hasta ahora se ha actuado sobre los gastos sin promover la búsqueda de nuevos ingresos, confiando en exclusiva en la capacidad de crecimiento económico. Por otro lado, la estructura fiscal actual está desequilibrada hacia un mayor peso de los impuestos indirectos, de tal forma que quienes menos tienen están aportando más recursos en términos relativos.

La reforma fiscal debería reequilibrar la estructura del sistema tributario, haciéndolo más progresivo. La redistribución de la renta no solo se produce al decidir el destino de los gastos sino a partir del propio diseño de los impuestos, de la distribución de esfuerzos entre los contribuyentes.

Principales cifras

- La presión fiscal en la UE era del 40,0% del PIB en 2016, pero en España se limitaba al 34,1% (Eurostat. *National Accounts Indicator (ESA 2010). Total receipts from taxes and social contributions*). En el año 2016 el déficit todavía alcanzaba los -50.401 millones de euros, una cantidad muy superior a los déficits previos a los años de crisis (INE, Contabilidad Nacional). Este déficit quedaría sobradamente resuelto si España tuviera una presión fiscal similar a la de la zona euro y, además, podrían abordarse mejoras necesarias en los sistemas de protección social.
- España tiene una economía sumergida equivalente a la media de la UE, el 17,9% del PIB (*Estimating the Size of the Shadow Economies of Highly developed Countries: Selected New Results*. Schneider, diciembre de 2016). Traducido, algo más de doscientos mil millones de euros están en la economía sumergida y, por tanto, sin aportar los correspondientes impuestos. Además de la evasión fiscal, la elusión fiscal, la opacidad y el secretismo rompen las bases de legitimidad del sistema tributario. la pérdida calculada para España por esta vía de elusión fiscal asciende a entre 5,52 y 8,11 miles de millones de dólares norteamericanos, una cantidad nada desdeñable (Cobham, A. & Janský, P. (2017) *Global distribution of revenue loss from tax avoidance: Re-estimation and country results*. WIDER Working Paper 2017/55. Helsinki: UNU-WIDER).

- Los impuestos directos han pasado de suponer el 56,4% en 2012 al 52,5% en 2016, configurándose un sistema fiscal más regresivo. Esta caída de -3,9 puntos porcentuales en el peso relativo de los impuestos directos se ha compensado con el incremento del 3,8% en el peso relativo del IVA, incrementando así la presión fiscal de las rentas más bajas (Informe Anual de Recaudación Tributaria 2016. Agencia Tributaria).

Propuestas sindicales

La reforma fiscal propuesta por CCOO parte de los principios de universalidad, igualdad, progresividad, equidad, eficiencia, suficiencia, sencillez, responsabilidad personal y corporativa y corresponsabilidad entre los diferentes niveles de gobierno.

Los principios mencionados deben ser útiles para conseguir los objetivos de contar con los recursos suficientes para el desarrollo social y económico con mayores grados de igualdad; unos potentes servicios públicos capaces de responder a las necesidades en campos como la sanidad, la educación, la atención a la dependencia y la protección de los colectivos más vulnerables; unas prestaciones sociales adecuadas para responder ante diferentes contingencias –como la incapacidad, el desempleo o la jubilación, entre otras–; el desarrollo de nuevas prestaciones para proteger a los colectivos más vulnerables, como sería una prestación de ingresos mínimos o renta mínima; y para apoyar iniciativas personales que faciliten la emancipación juvenil, así como políticas adecuadas de apoyo a la familia en las diversas formas que esta adopta en una sociedad moderna, flexible y tolerante como la de la España actual. Además, debe contribuir a mejorar la inversión pública, la investigación, el desarrollo y la innovación, elementos cruciales para un modelo productivo basado en el valor añadido y en la calidad del empleo.

- ✓ La primera propuesta es acometer una profunda reforma fiscal, con criterios de progresividad y redistributivos, que se marque como objetivo alcanzar los niveles de ingresos y gastos de la media de la Eurozona. Para ello, es fundamental combatir el fraude fiscal al tiempo que se mejora la cultura fiscal y aumenta el reproche social al fraude y la elusión fiscal. Hay que aumentar la transparencia sobre la realidad fiscal de las grandes corporaciones y las grandes fortunas, a través de mayores exigencias sobre la contabilidad fiscal de las empresas. En este sentido, desarrollar el Plan de Acción previsto por la OCDE contra la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS, en sus siglas en inglés).
- ✓ La reforma fiscal debería incidir tanto en la modificación de esta estructura en aras de conseguir una mayor progresividad en el sistema tributario, como en modificaciones concretas referidas a cada uno de los impuestos: IRPF, impuesto de Sociedades, el IVA, patrimonio, sucesiones y donaciones, transacciones financieras, depósitos bancarios, transmisiones patrimoniales, impuestos municipales, e impuestos especiales y medioambientales (ver documento de interés más adelante).

Actuaciones y documentos de interés

[Propuesta de reforma del sistema tributario Por un sistema fiscal equitativo que contribuya a la creación de empleo y garantice la protección social y el acceso a bienes y servicios básicos Aprobada por la Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO el 17 de febrero 2014.](#)

META 10.7. FACILITAR LA MIGRACIÓN Y LA MOVILIDAD ORDENADAS, SEGURAS, REGULARES Y RESPONSABLES DE LAS PERSONAS, ENTRE OTRAS COSAS MEDIANTE LA APLICACIÓN DE POLÍTICAS MIGRATORIAS PLANIFICADAS Y BIEN GESTIONADAS

Diagnóstico

Si bien el marco jurídico español reconoce el papel de los interlocutores sociales en políticas migratorias, y establece una serie de libertades para las personas migrantes, entre ellas la sindical; la práctica en materia migratoria, de asilo y refugio refleja una profunda desafección por parte de los sucesivos gobiernos en España así como graves violaciones de derechos humanos. Las tragedias humanas acaecidas durante el tránsito y llegada de personas migrantes a aguas y costas españolas, las devoluciones en caliente, las lesiones físicas causadas por las vallas con concertinas, el hacinamiento y condiciones de estancia en los Centros de Internamiento de Extranjeros, constituyen ejemplos de vulneración de derechos, consagrados a nivel internacional en Tratados y Convenios, de las personas migrantes y refugiadas.

Principales cifras

- **Implicación de los interlocutores sociales en políticas migratorias** (Fuente LO): En España, existe un Foro para la integración social de los migrantes. CCOO es miembro en su calidad de agente social, junto con UGT como sindicatos más representativos. También participan organizaciones empresariales y del tercer sector.

El Foro es el órgano de consulta, información y asesoramiento en materia de integración de los inmigrantes. El objetivo del Foro es promover la participación e integración de los inmigrantes en la sociedad española, proponiendo, informando y canalizando actuaciones encaminadas a dichos fines.

Se regula en el Artículo 70 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social y el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril. El Foro cuenta con Vocalías de las Organizaciones Sociales de Apoyo. Las entidades son seleccionadas mediante un proceso de convocatoria pública. Los Vocales propuestos por las entidades son designados por la Ministra de Empleo y Seguridad Social.

- **Libertad sindical para los trabajadores migrantes.** Regulada en la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (Boletín Oficial del Estado). Según el art. 11 sobre libertad de sindicación y huelga: 1. Los trabajadores extranjeros que se hallen en España tendrán el derecho a sindicarse libremente, o afiliarse a una organización profesional en las mismas condiciones que los trabajadores españoles, de acuerdo con las leyes que lo regulen. 2. De igual modo, se reconoce a los trabajadores extranjeros el derecho a la huelga.

Propuestas sindicales

- ✓ Proponer como modelo el marco de diálogo social tripartito negociado y habilitado en España desde 2004 a través de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración como órgano institucional de interlocución especializada en migraciones.

- ✓ Realizar un seguimiento a fin de influir en la negociación y aprobación en este año 2018 del Pacto Mundial por una migración segura, legal y ordenada (GLOBAL COMPACT) que se está discutiendo en NN.UU. con la OIM.

Actuaciones y documentos de interés

[Confederación Europea de Sindicatos \(2018\): Declaración de la CES sobre la emergencia de los refugiados y los solicitantes de asilo en Europa, y sobre la integración de los migrantes en los mercados laborales y la sociedad europeos. Bruselas, 2018.](#)



ODS 13. ADOPTAR MEDIDAS URGENTES PARA COMBATIR EL CAMBIO CLIMÁTICO Y SUS EFECTOS

META 13.2. INCORPORAR MEDIDAS RELATIVAS AL CAMBIO CLIMÁTICO EN LAS POLÍTICAS, ESTRATEGIAS Y PLANES NACIONALES

Diagnóstico

España cuenta con el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático, aprobado en 2006 por el Consejo de Ministros tras su debate en los órganos competentes en la materia, así como después de ser sometido a un proceso de consulta pública. Su Segundo Programa de Trabajo fue adoptado en julio de 2009 y, por último, en diciembre de 2013 se ha aprobado el Tercer Programa de Trabajo.

El PNACC es el marco de referencia para la coordinación entre Administraciones Públicas sobre evaluación de impactos, vulnerabilidad y adaptación al cambio climático en España en los distintos sectores potencialmente afectados (gestión del agua, agricultura, bosques, biodiversidad, zonas costeras, salud, turismo...), definiendo las medidas más efectivas para la adaptación. CCOO y la sociedad civil solicita tanto su actualización, dotación de recursos en la materia, así como una Ley de Cambio Climático que implique un abordaje integral de la cuestión.

España es uno de los países industrializados donde más han aumentado las emisiones de gases de efecto invernadero y necesita un importante esfuerzo para alcanzar los objetivos de reducción para 2030. Según el informe *“Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España (1990-2017)”* publicado por la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO, en 2017 las emisiones de gases de invernadero aumentaron un 4,46% respecto al año anterior, el crecimiento anual más alto de emisiones desde que entró en vigor el Protocolo de Kioto.

Después del aumento experimentado en 2017, las emisiones alcanzan un incremento respecto del año base de 1990 del 17,91%. Estos datos ponen de manifiesto que en España no existe políticas climáticas coherentes ni suficientes para afrontar los escenarios de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a que nos obligan los compromisos internacionales.

Así el Plan Nacional de Adaptación al Cambio Climático aprobado en 2006, como los posteriores trabajos derivados de este Plan (“Segundo Programa de Trabajo, julio 2009, y “Tercer Programa de Trabajo”, diciembre de 2013) no han sido suficientes para alcanzar tal fin. Por ello cada vez está más claro que se necesita una política climática, plasmada en normativas, planes y medidas, que establezca objetivos ambiciosos de reducción de los gases de efecto invernadero e implante los instrumentos necesarios para lograrlo en todos los sectores económicos.

Es importante aprobar una ley de cambio climático y transición energética que establezca estos instrumentos y que incorpore medidas de transición justa para los trabajadores y trabajadoras

así como la elaboración urgente del plan integrado de energía y clima al que obliga la normativa comunitaria.

Principales cifras

- Existencia de diálogos nacionales y/o sectoriales involucrando a los interlocutores sociales sobre la manera de lograr una transición justa (Fuente CCOO y Alianza por el Clima⁵).
- Existencia de una Política/Estrategia para adaptarse a: 1) los impactos adversos del cambio climático; 2) bajas emisiones de gases de efecto invernadero (Fuente Alianza por el Clima). CCOO ha presentado una propuesta de Transición Energética Justa para incluirla en la Ley de Cambio Climático en España que actualmente se está formulando. Esta Ley debe elaborarse a través de un proceso que debería ser participativo e inclusivo, transparente y equilibrado y garantizar que la voz de la sociedad civil y los agentes sociales estén suficientemente representada y se recojan las aspiraciones e inquietudes de todos ellos.

Propuestas sindicales

- ✓ Para cumplir el objetivo de desarrollo sostenible 13 (*“adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos”*) más concretamente la meta 13.2, se propone disminuir progresivamente el uso del carbón y la energía nuclear en la generación eléctrica, estableciendo medidas de transición justa. Y, a su vez, ir incrementando la potencia instalada de **energías renovables** en el sector eléctrico. Para ello, se propone eliminar las barreras para el autoconsumo en viviendas y empresas, incrementar la potencia en eólica y fotovoltaica modificando el actual régimen de subastas y recuperando la planificación del conjunto del sector renovable, y desarrollar tecnologías renovables gestionables. Además, se debe limitar las inversiones en nuevas infraestructuras de gas.
- ✓ También se propone fomentar medidas de ahorro y eficiencia energética en la industria, en los edificios y viviendas con medidas de **rehabilitación energética**; avanzar en la **movilidad sostenible**; y hacer una **reforma fiscal energética**, a través de la creación de un impuesto al CO₂ y a otros contaminantes atmosféricos que incremente la fiscalidad de los hidrocarburos y reordene la del sector eléctrico, de manera que se grave a los combustibles fósiles y a la energía nuclear y se obtengan fondos para la transición energética.
- ✓ En relación a la pobreza energética, enmarcado en el objetivo de desarrollo sostenible 1 (*“poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo”*), se propone la puesta

⁵ Alianza por el Clima es una coalición de más de 400 organizaciones ecologistas, sindicales, de cooperación al desarrollo, de acción rural, de agricultores, vecinales, católicas y de consumidores; entre otras: Amigos de la Tierra, Ecologistas en Acción, Greenpeace, SEO/BirdLife, WWF, CCOO, UGT, USO, Cáritas Española, Movimiento Católico Mundial por el Clima, REDES, Manos Unidas, InspirAction, ONGAWA, ATTAC, Avaaz, FRAVM, AMA, Px1NME, ECODES, Fundación Global Nature, Oxfam Intermón, Alianza por la Solidaridad, COAG, UPA, FADEMUR, CECU, Asgeco, Hispacoop, OCU, Ecounión, IIDMA y Fundación Renovables.

en marcha de una ley que establezca la **garantía del acceso** de toda la población a un suministro básico de electricidad y combustibles domésticos; desarrollar medidas para potenciar los objetivos de **eficiencia energética** y poner en marcha el **Plan de Rehabilitación Residencial**; y, hacer un **plan de divulgación de buenas prácticas** en donde se informe a toda la población acerca de la posibilidad y la necesidad de tomar medidas para el ahorro y la eficiencia energética.

- ✓ Por último, dentro del objetivo de desarrollo sostenible 8 (“promover el crecimiento sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos”) se propone la creación de **“empleos verdes”** en el sector de la energía (energías renovables), transporte (movilidad sostenible), agricultura (agricultura ecológica), producción industrial, rehabilitación energética de edificios y viviendas (edificación y rehabilitación sostenible), gestión de residuos (recuperación material de residuos) y química verde. Estos sectores fueron un importante yacimiento de empleo y quedaron paralizados debido, principalmente, a las medidas utilizadas de los últimos Gobiernos, de freno, primero, a partir de 2009 y de paralización, después, en 2012, y han supuesto la pérdida de aproximadamente la mitad del empleo existente al inicio de la crisis.
- ✓ Por todo ello, se exige nuevas políticas globales, planificadas, estables, duraderas y públicas. Estas políticas globales e integrales deben implicar al conjunto de las administraciones y de las normativas y medidas sectoriales, así como incluir una profunda transformación fiscal ecológica con parámetros de redistribución social de los esfuerzos y que dote a la administración de recursos financieros suficientes no sólo para impulsar las transformaciones en los distintos sectores sino también para proteger a todos los trabajadores y garantizarles empleos dignos.

Actuaciones y documentos de interés

[Informe “Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España \(1990-2017\)”.](#)

[Valoración de CCOO de la Cumbre del Clima de París.](#)

[Informe sindical sobre la Cumbre del Clima de París \(COP21\).](#)

[Guía sobre los efectos del cambio climático en la salud pública y en el trabajo.](#)



ODS 16. PROMOVER SOCIEDADES PACÍFICAS E INCLUSIVAS PARA EL DESARROLLO SOSTENIBLE, FACILITAR EL ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS Y CREAR INSTITUCIONES EFICACES, RESPONSABLES E INCLUSIVAS A TODOS LOS NIVELES

META 16.3. PROMOVER EL ESTADO DE DERECHO EN LOS PLANOS NACIONAL E INTERNACIONAL Y GARANTIZAR LA IGUALDAD DE ACCESO A LA JUSTICIA PARA TODOS

META 16.10. GARANTIZAR EL ACCESO PÚBLICO A LA INFORMACIÓN Y PROTEGER LAS LIBERTADES FUNDAMENTALES, DE CONFORMIDAD CON LAS LEYES NACIONALES Y LOS ACUERDOS INTERNACIONALES

Diagnóstico

En España tanto la asistencia legal como la existencia de tribunales laborales está garantizada y consagrada en la norma de mayor rango del ordenamiento jurídico, la Constitución Española, contando con un desarrollo legal posterior. En los últimos años, a raíz de la modificación de la normativa laboral y de las huelgas promovidas por los sindicatos, se han producido persecuciones, detenciones y condenas de sindicalistas por el ejercicio de derechos reconocidos también en la Constitución.

Principales cifras

- La existencia de tribunales laborales en España viene recogida en la Constitución de 1978. La primera norma de desarrollo constitucional en materia laboral es la Ley por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores en 1980. En la organización judicial española, la jurisdicción ordinaria se divide en cuatro órdenes jurisdiccionales: civil, penal, contencioso-administrativo y social o laboral. Para resolver los conflictos que puedan surgir en materia laboral y de Seguridad Social, existen tribunales con jurisdicción específica en el ámbito sociolaboral, son los Juzgados de lo Social (Fuente Constitución Española).
- En relación a la asistencia jurídica gratuita, la Constitución Española, en su artículo 24.1, reconoce el derecho de todas las personas a la tutela judicial efectiva para la defensa de sus intereses, sin que en ningún caso se pueda producir indefensión. La Ley de Procedimiento Laboral reconoce el derecho a la asistencia jurídica gratuita a quienes carezcan de recursos para litigar, o a quienes se les reconozca por ley. En la jurisdicción social tienen derecho a la gratuidad en la defensa (nombramiento de abogado y de procurador de oficio) los trabajadores y trabajadoras por el hecho de serlo y las personas que sean beneficiarias de alguna prestación del sistema de Seguridad Social (Fuente Ministerio de Justicia).

- El Informe sobre las Violaciones de Derechos Sindicales de la CSI, recoge un deterioro de las libertades y derechos de sindicalistas en los últimos años en España , plasmado en:
 - Represión de la libertad de reunión y de la libertad de expresión con las medidas contenidas en la nueva Ley de Seguridad Ciudadana.
 - Criminalización de la huelga, con cerca de 300 sindicalistas que afrontan procedimientos administrativos y penales (con petición de penas de prisión que alcanza los 120 años de cárcel si se suman las peticiones de penas de prisión en su contra).
 - Detención de sindicalistas, la ocasión más reciente en 2012 con motivo de la huelga general convocada por UGT y CCOO. Según cifras oficiales, la policía procedió a 176 detenciones y se registraron 104 heridos.

Propuestas sindicales

- ✓ Derogación de la Ley Orgánica 4/2015 más conocida como Ley Mordaza.

Actuaciones y documentos de interés

[Declaración de CCOO en el Día Internacional de los Derechos Humanos.](#)

[CCOO y JpD seguirán colaborando para garantizar las libertades y los derechos fundamentales a la ciudadanía.](#)

[Manifiesto por la Libertad de Expresión.](#)

[Informe Ejecutivo Informe Conjunto de las organizaciones de la sociedad civil española al Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.](#)