

PROPUESTA SINDICAL UNITARIA

- Vivienda
- Despido
- Contrato a tiempo parcial
- Ley de Diálogo Social y Negociación Colectiva

CCOO

UGT 

España transita en los últimos años entre el crecimiento económico y la crispación política, escenario que se viene agudizando por un lado, porque la situación socioeconómica mejora de manera sostenida ganando competitividad y mejoras para la ciudadanía y, por otro, porque el ciclo electoral ha empezado a evidenciar una polarización política, que hace irrespirable el debate público, y una derechización de las esferas conservadoras, con tintes reaccionarios que atentan contra el estado de bienestar y la democracia.

Marcar una agenda sindical para potenciar el mejor reparto del crecimiento económico y contribuir a limitar el escenario de polarización política, y luchar contra la derechización del país, es un compromiso de UGT y CCOO en los próximos meses.

LA ACCIÓN DE LOS SINDICATOS en estos años ha consolidado una agenda de reformas con un fuerte carácter progresista en el espacio sociolaboral: **la reforma laboral, la reforma de pensiones, las importantes subidas del salario mínimo y otras de importante calado.** Reformas que han provocado que en España, por primera vez en décadas, crezca el empleo alcanzando cifras récords de personas ocupadas, el empleo sea muy mayoritariamente estable y de calidad, y que, a la vez crezca la productividad real, crezca el tamaño medio de las empresas y que la evolución económica lidere el crecimiento de los países de la OCDE.

En estos años, también se ha **reducido la brecha salarial entre hombres y mujeres**, cambiando la tendencia de etapas anteriores; se redujeron los niveles de pobreza y de pobreza laboral, gracias a las reformas en el mercado de trabajo, el crecimiento del empleo y los importantes incrementos de los salarios más bajos.

Es importante destacar los **hitos conseguidos** en estos últimos años, no como un ejercicio de autoreafirmación, sino como el análisis empí-

rico de la situación de las personas trabajadoras en nuestro país, para **seguir impulsando reformas que corrijan progresivamente las desigualdades** instaladas en nuestra sociedad con riesgo de cronificarse.

Por este motivo, es necesario analizar también cómo están repercutiendo estas reformas más allá de los factores agregados en la estructura del mercado de trabajo y qué impacto está teniendo en las condiciones de vida de millones de personas.

En este sentido, el sindicalismo confederal que representamos **CCOO y UGT** somos muy conscientes de que lo conseguido hasta ahora no es suficiente para tener una valoración satisfactoria de las condiciones de vida de la gente trabajadora en su conjunto. **Los precios de la vivienda y la dificultad a su acceso, la insuficiente renta salarial** en el reparto de los pingües beneficios de las empresas, o **la precariedad** instalada en muchos sectores de nuestra actividad económica, están muy presentes y **determinan un escenario de dificultad para más de 10 millones de personas.**

A esta realidad debemos sumarle las **incertidumbres** que genera la inestabilidad geopolítica global, el impacto socioeconómico de las grandes transiciones estratégicas y la polarización política en un ciclo electoral abierto en nuestro país.

Los dos sindicatos somos conscientes de las dificultades del momento y también de las **prioridades de la sociedad** española, así como de las conquistas de los últimos años. En este sentido el **valor de la unidad de acción** la ponemos de nuevo a disposición para seguir reforzando el marco democrático de nuestra sociedad y para seguir ensanchando el marco de derechos de la clase trabajadora española. Este es el objetivo de nuestra propuesta, de nuestra agenda sindical para dar respuestas al momento actual.

Lo hicimos recientemente con la propuesta sindical para un **Pacto de Estado por la Emergencia Climática**, promoviendo un modelo de políticas públicas que incentivan el cambio de modelo productivo, haciéndolo más sostenible y vertebrando territorialmente el país, corrigiendo las desigualdades demográficas existentes.

Lo hemos hecho también con la **subida del SM**, reforzando el carácter de suficiencia de los salarios más bajos y con la propuesta por la negociación colectiva, donde proponemos incrementos salariales que actúan sobre los salarios que han visto estancado su poder adquisitivo en los últimos años, constatando que el crecimiento de la macroeconomía no llega al bolsillo de millones de personas trabajadoras

Con esta plataforma unitaria queremos completar nuestra agenda sindical en cuatro ejes que entendemos estratégicos para consolidar un paquete de reformas estructurales que caminan hacia la justicia social.

- 1** Dar respuesta al principal problema de la ciudadanía hoy, el **ACCESO A LA VIVIENDA**.
- 2** Cerrar el círculo de la transformación del mercado de trabajo iniciado con la reforma laboral, cerrando la puerta a la arbitrariedad empresarial en la utilización de **LA FIGURA DEL DESPIDO LABORAL**, cumpliendo así con la Carta Social Europea.
- 3** Frenar la precariedad que nos queda presente en la política de contratación, **LOS CONTRATOS A TIEMPO PARCIAL**, que precarizan los salarios, afectando a mujeres mayoritariamente y a personas jóvenes.
- 4** Reforzar los instrumentos de intermediación democrática en nuestro país. Para ello, queremos **REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, dotándolos de una infraestructura jurídica e institucional que invite a multiplicar los beneficios de la concertación social al conjunto de la sociedad. Un llamamiento a **reforzar nuestra democracia**, cuando algunos pretenden difuminar su perímetro y su valor.

En definitiva, con esta plataforma unitaria UGT y CCOO marcan la agenda sindical de las reformas prioritarias que, bajo nuestra opinión, exige la sociedad española. No lo hacemos desde la percepción teórica, lo hacemos desde el conocimiento real que nos dan los más de 2 millones de personas afiliadas y los más de 220.000 delegados y delegadas que representan a millones de personas en miles de empresas por todo el país.

DERECHO A LA VIVIENDA: DECÁLOGO SINDICAL

El acceso a una vivienda digna es un derecho estratégico, recogido en el artículo 47 de la Constitución, esencial para el bienestar, la salud y la seguridad de las personas, además de ser un factor indispensable para la cohesión social y el crecimiento económico. Sin embargo, la dificultad para acceder a una vivienda se ha posicionado como la principal preocupación de la ciudadanía española, y en un foco de malestar social en toda Europa.

Aunque el problema afecta con mayor intensidad a jóvenes, migrantes y otros colectivos afectados por la precariedad laboral, en realidad, los efectos del aumento del precio de la vivienda son ya generalizados y los sufre el conjunto de las personas trabajadoras.

Son varias las causas que intensifican el problema de acceso a la vivienda: el aumento de hogares (tanto por el incremento de los unipersonales, la reducción de la ocupación media, o la demanda por la llegada de personas migrantes, imprescindibles para el funcionamiento del país); el abandono de la inversión pública desde 2010; la desregulación de nuevas modalidades de alquiler, como las viviendas turísticas o temporales; y la renuncia de la mayoría de comunidades autónomas a aplicar la Ley Estatal de Vivienda en materia de limitación de precios con la declaración de zonas tensionadas.

Ante este escenario, **UGT y CCOO proponen un Pacto Social y Político por la Vivienda basado en dos ejes: la creación intensiva de un parque público de vivienda asequible mediante un fondo de inversión de promoción y de control público; y medidas inmediatas para proteger la función social de la vivienda y facilitar el acceso a la mayoría de la población y en especial, a quienes tienen mayores dificultades.**

DECÁLOGO SINDICAL

Líneas de actuación imprescindibles que proponemos **CCOO y UGT** para garantizar efectivamente el derecho a la vivienda, convirtiéndolo en el 5º pilar del estado de bienestar:

- 1 Creación de un extenso Parque de Vivienda Pública Permanente:** Se propone aumentar la oferta de vivienda protegida (social y asequible), a través de la promoción y construcción de vivienda nueva, priorizando el alquiler para asegurar que la inversión pública beneficie a más personas de forma estable. Estas viviendas nunca deben perder su condición de protegidas.
- 2 Promoción y generación, por parte del Estado o las Administraciones públicas, de un Fondo para una Vivienda Asequible (FVA):** El objetivo es financiar entre 50.000 y 100.000 viviendas asequibles anuales. Se financiaría mediante bonos del ICO, ahorro privado individual o colectivo, así como con fondos públicos europeos o nacionales. Además, en las promociones estatales de vivienda pública se debe reservar un porcentaje mínimo para responder a las necesidades temporales de alojamiento de las personas trabajadoras.

- 3 **Programa de Alquiler Seguro y Asequible (PASA):** Consiste en captar, rehabilitar e incorporar inmuebles privados o públicos vacíos al mercado de alquiler. Asimismo, es imprescindible la adquisición preferente por las distintas Administraciones públicas, ejerciendo el derecho de tanteo y retracto, cuando se trate de transmisiones de viviendas que tuvieron pública o se construyeron sobre suelo público. Estas viviendas se incorporarán al parque público permanente.
- 4 **Limitación del precio máximo del alquiler.** Extender la declaración de zonas tensionadas para limitar los alquileres en todos los territorios que cumplan con los requisitos de la Ley de Vivienda, garantizando que el coste de la vivienda y los suministros no supere el 30% de los ingresos del hogar.
- 5 **Garantizar la aplicación efectiva de la Ley de Vivienda.** Reformar la ley para que el Estado o los ayuntamientos puedan aplicarla de forma subsidiaria si las CC.AA. se niegan a hacerlo, vinculando la financiación estatal al cumplimiento de la norma.
- 6 **Regulación de Viviendas de Uso Turístico (VUT) en zonas tensionadas.** Limitar su proliferación en zonas tensionadas para evitar la gentrificación y el encarecimiento de precios. Una medida asociada es la de establecer sobre esta actividad un IVA del 21%.
- 7 **Mejorar la regulación del alquiler de temporada y habitacional.** Cerrar los vacíos legales que permiten “burlar” la ley a través de estas modalidades, regulando sus precios y exigiendo estándares mínimos de habitabilidad.
- 8 **Facilitar el crédito hipotecario.** Impulsar la banca pública y una mayor transparencia del sector bancario para evitar situaciones de abuso. Y establecer, por parte del Estado, un tipo fijo para préstamos hipotecarios referenciado a la deuda soberana a largo plazo, más allá del Código de buenas prácticas bancarias, que ha resultado totalmente ineficaz.
- 9 **Ayudas y subvenciones eficaces a colectivos vulnerables,** para poder hacer frente a imprevistos que les impidan temporalmente el pago del alquiler o de suministros básicos, condicionadas a que los propietarios mantengan precios limitados.
- 10 **Acelerar y simplificar el proceso productivo de vivienda asequible y social.** Acelerar la construcción mediante la industrialización del sector y la agilización de trámites administrativos y licencias. Los proyectos de viviendas protegidas deben tener prioridad en cualquier tramitación administrativa frente a los proyectos destinados al mercado de vivienda libre.

CONCLUSIÓN.

Reclamamos reformas normativas para que la vivienda sea un derecho subjetivo garantizado efectivamente a las personas. Es necesario un compromiso de país en materia de vivienda de carácter estable, y basado en la cooperación y colaboración de las distintas Administraciones públicas con competencias en vivienda. A su vez, es imprescindible contar con la participación de los interlocutores sociales y la sociedad civil a través de un diálogo constructivo.

REFORMA DEL DESPIDO

La reforma del despido es necesaria, ya que la actual regulación incumple tratados internacionales suscritos por España que son de obligado cumplimiento, y es parte del modelo laboral de precariedad e inestabilidad, de las sucesivas reformas laborales que facilitaron el despido barato y sin causa suficiente. Modelo que se demostró catastrófico para la economía, para el empleo y para los derechos de las personas trabajadoras.

La reivindicación sindical de **UGT y CCOO** es reformar el despido en coherencia con los acuerdos alcanzados, para dar estabilidad al empleo y mejorar los mecanismos internos de flexibilidad en el marco de la reforma laboral de 2021 y, por tanto, estableciendo mecanismos disuasorios frente al despido como instrumento de flexibilidad externa.

La propuesta sindical cumple con las resoluciones del TJUE y del Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), que coinciden en señalar que España no cumple con los estándares internacionales de protección frente al despido y el abuso de la temporalidad.

El CEDS constata que en el sistema español el despido sin causa se convierte en un simple coste de gestión asumible para las empresas, lo que no disuade los despidos arbitrarios y vulnera la Carta social Europea en su artículo 24, por falta de una protección efectiva y una reparación adecuada frente al despido injustificado.

Una regulación del despido verdaderamente disuasoria y reparadora no solo protege del despido, sino que mejora el poder de negociación de la clase trabajadora, reequilibrando unas relaciones laborales hoy claramente inclinadas a favor de la unilateralidad empresarial.

LA PROPUESTA SINDICAL SE ORDENA EN DOS VECTORES PRINCIPALES:

1. ASPECTOS GENERALES O ESTRUCTURALES DEL DESPIDO:

- **CAUSAS DEL DESPIDO.** Se propone dotar de mayor seguridad y proporcionalidad exigiendo una **justificación más rigurosa, tanto en los despidos por causa empresarial como en los improcedentes.** De manera específica hay que causalizar el despido en período de prueba y derogar el despido por ineptitud sobrevenida, para cumplir la normativa comunitaria e internacional.
- **ASPECTOS FORMALES,** que en el caso del despido son fundamentales, se debe **asegurar derechos fundamentales** como el preaviso suficiente, la comunicación escrita motivada y la audiencia previa. Además, se debe **reforzar el papel de la representación sindical** garantizando la información y consulta previa, y su activación temprana en los casos de reestructuración empresarial, especialmente en momentos de grandes transiciones, así como amplian-

do la capacidad de intervención sindical y la actuación de los sistemas de solución extrajudicial.

● **CONSECUENCIAS Y REPARACIÓN.**

Sin lugar a dudas, es el asunto central a abordar.

En primer lugar, **ampliar los casos de nulidad para despidos sin causa o fraudulentos**, para los que tengan origen en el ejercicio de derechos o reclamaciones de la persona trabajadora, así como en los que se omitan o manipulen los requisitos formales.

Adicionalmente, en el resto de los despidos injustificados se deberá restablecer el derecho de opción de la persona trabajadora entre la indemnización o la readmisión.

Además, hay que **mejorar las indemnizaciones de los despidos injustificados** para que sean adecuadas, disuasorias y reparatorias del daño causado como exige la doctrina internacional.

Para ello, **proponemos un incremento de las indemnizaciones** tasadas, recuperando su carácter disuasorio; el establecimiento de una indemnización mínima en línea con estándares europeos; y regular que la sentencia pueda establecer indemnizaciones para reparar el daño real. Y, en todos los casos, recuperar el abono de los salarios de tramitación.

En todas las materias relacionadas con el despido **deberá reforzarse el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Autoridad laboral.**

2. MATERIAS ESPECÍFICAS DE DETERMINADAS SITUACIONES O COLECTIVOS:

Garantizar un estándar de protección igual para el empleo público; equiparar la protección en casos de despidos colectivos y procesos concursales a los estándares comunitarios; y garantizar la perspectiva de género y la protección de los colectivos vulnerables.

REFORMA DEL CONTRATO A TIEMPO PARCIAL

La propuesta de reforma del contrato a tiempo parcial de CCOO y UGT busca erradicar la precariedad vinculada a esta modalidad contractual, así como seguir mejorando la calidad del empleo, especialmente combatiendo la discriminación de género, la parcialidad involuntaria y generando mejores oportunidades para los jóvenes. Para ello, se propone un modelo donde la parcialidad sea causal, protegida y limitada.

EJES PRINCIPALES DE LA REFORMA

■ **CAUSALIZACIÓN.** El contrato deberá justificar la causa por qué no se realiza a tiempo completo, y de no documentarse adecuadamente se aplicará una presunción de jornada completa. El contrato parcial no podrá superar el 80% de la jornada ordinaria, incluyendo las horas complementarias.

■ **PREVISIBILIDAD DE LA JORNADA:** derecho a horarios estables y a la fijación previa de la distribución de la jornada, teniendo el conocimiento previo de la duración y distribución diaria de la jornada, prohibiendo su fragmentación (salvo en jornadas superiores al 60% sobre el tiempo completo por acuerdo expreso y justificado) y estricto cumplimiento del registro diario de jornada.

■ **REGULACIÓN DE LAS HORAS COMPLEMENTARIAS:** de la flexibilidad unilateral a la protección laboral:

● **Consolidación de las horas complementarias.** Cada año se podrá consolidar en la jornada pactada, de manera voluntaria, las horas complementarias realizadas de media y las ampliaciones de jornada. Dicha consolidación no será inferior a la mayor de las cantidades siguientes: 80% de la jornada realizada en el año inmediatamente anterior por horas complementarias o ampliaciones de jornada o 100% de la media de los dos años inmediatamente anteriores por ambos conceptos.

● **Regulación de los pactos de horas complementarias.** Indicación de los días y las horas de referencia en los que se puede solicitar la realización de las horas complementarias. Preaviso de realización de horas complementarias de 7 días. Mantenimiento retribución y cotización si se produce la cancelación del preaviso con menos de dicha antelación.

El pacto de horas complementarias podrá quedar sin efecto por renuncia de la persona trabajadora, mediante un preaviso de quince días, una vez cumplido un año desde su celebración, o antes de cumplirse dicho año en caso de atención a necesidades de conciliación y corresponsabilidad del artículo 37 del ET, necesidades formativas o incompatibilidad con otro contrato a tiempo parcial.

Las horas complementarias recibirán una retribución equivalente a las horas extraordinarias.

■ **MEJORA DEL EMPLEO, LA CONVERSIÓN A TIEMPO COMPLETO.** Las personas con al menos seis meses de antigüedad tendrán preferencia para cubrir vacantes a tiempo completo, convirtiendo este tránsito en un derecho real y evaluable. Así como el desarrollo de planes de empleo negociados con la representación sindical.

El objetivo es que la jornada completa sea el estándar laboral, limitando la parcialidad a situaciones debidamente justificadas.

PARA UNA LEY DE DIÁLOGO SOCIAL, CONCERTACIÓN SOCIAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La propuesta de **UGT y CCOO** para esta nueva ley tiene como objetivo institucionalizar y consolidar la participación de los agentes sociales en el diálogo social y en la concertación, así como reforzar el papel de la negociación colectiva.

Normativas internacionales y comunitarias, como el Convenio 150 de la OIT y el Pilar Europeo de Derechos Sociales, subrayan la importancia de la consulta y cooperación entre autoridades públicas y agentes sociales, como ejes vertebradores de la democracia y el progreso económico y social, la igualdad de oportunidades y la redistribución de la riqueza.

Es necesario que una norma con rango de ley en España, de seguridad jurídica, transparencia y estabilidad al desarrollo, entre otros, del Artículo 7 de la Constitución española, respecto a la participación que se adjudica a las organizaciones sindicales y empresariales, para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios.

En definitiva, reforzar los instrumentos de intermediación democrática de nuestro país.

LA PROPUESTA ARTICULA EN VARIOS PILARES FUNDAMENTALES:

1 **DIÁLOGO SOCIAL PERMANENTE Y CONCERTACIÓN SOCIAL**, como desarrollo estable de los Artículos 7, 9.2, 129.1 y 148.1.1 de la Constitución española, se establecerán los criterios de participación de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el desarrollo de las políticas públicas.

Teniendo como ámbito de intervención todas aquellas entidades públicas u organismos autónomos que tengan competencias en materia de trabajo, empleo, formación profesional, economía social, política de inmigración vinculada al mercado de trabajo, y en general cualquier otra materia de relevancia laboral, económica o social. Así como las que tengan competencias de desarrollo autonómico, política industrial, seguimiento de la política estatal y autonómica en todo lo que haga referencia a la aplicación de los fondos estructurales comunitarios, política sanitaria, política de desarrollo territorial y de medio ambiente, servicios sociales, política de inmigración, educación, enseñanza superior, vivienda, infraes-

estructuras y movilidad, protección social, y en general cualquier otra competencia que, por su relevancia socioeconómica, se considere conveniente adecuar.

2 Se propone la creación de un **CONSEJO DEL DIÁLOGO SOCIAL** constituido por representantes del Gobierno de España y las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, como órgano de participación y concertación de carácter estable. Y también se crea una Comisión paritaria de seguimiento del Consejo del Diálogo Social Tripartito, que coordina los trabajos para la elaboración de los acuerdos anuales y elabora anualmente una memoria del estado del diálogo social.

3 La **MESA DE DIÁLOGO SOCIAL** bipartito, estará compuesta por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y será la encargada de consolidar los instrumentos para promover un marco de relaciones laborales que potencie la dinamización de la economía, de las empresas y mejore las condiciones laborales de las personas trabajadoras del país. Y teniendo como instrumento de referencia el Acuerdo Estatal por el Empleo y la Negociación Colectiva y su desarrollo en los convenios colectivos.

4 Propuesta de **LEY DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA** que tiene como objetivo reforzar el papel de la negociación colectiva, complementando los contenidos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores. La mayoría del contenido son de desarrollo formal de los convenios colectivos, cuya regulación obliga a todas las empresas y personas trabajadoras en

su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia. Se regulan los niveles de negociación y las reglas de concurrencia, garantizando la prioridad aplicativa del convenio del sector en las materias nucleares como el salario y la jornada, que el convenio de empresa solo podrá mejorar; el contenido y la vigencia de los convenios y la garantía de la ultractividad hasta que se alcance un nuevo acuerdo; las partes legitimadas para negociar, la composición de las mesas negociadoras, así como la validez y tramitación de los convenios.

Pero también otras prioridades sindicales como la eliminación de las comisiones *ad hoc* en los períodos de consulta por la participación de los sindicatos más representativos; la articulación de la negociación colectiva; la cobertura de vacíos y de sistemas de adhesión y extensión de convenios; el refuerzo de los sistemas autónomos de conflictos; y la garantía de información económica para la negociación.

5 FINANCIACIÓN Y SEGUIMIENTO. Se aprobarán partidas económicas anualmente que permitirán, por su cuantía, la posibilidad material del ejercicio del diálogo social y la negociación colectiva con la participación que se reconoce a los agentes sociales en esta propuesta de ley y en la Constitución española. El Ministerio con competencias en materia de impulso y coordinación del diálogo con los agentes económicos y sociales, en colaboración con el resto de Ministerios, realizará un seguimiento de lo dispuesto en la presente propuesta de ley a efectos de seguimiento y transparencia.

