

Marco reivindicativo de **CGT** para la **derogación**
de las Reformas Laborales y para la **Lucha**
contra la Precariedad



Confederación General del Trabajo

Marco reivindicativo de **CGT** para la **derogación de las Reformas Laborales** y para la **Lucha contra la Precariedad**

Los últimos años han demostrado que la precariedad laboral ha dejado de ser una realidad reservada para ciertas profesiones o una situación transitoria en determinados sectores productivos. Así, las dos últimas décadas han afianzado la precariedad laboral como un hecho sistémico.

En cuanto a la temporalidad, si bien se introdujeron cambios legislativos para que los trabajadores y las trabajadoras pudiesen acceder a contratos indefinidos, el abaratamiento del despido y la eliminación de trámites en caso de despidos colectivos, han tenido las consecuencias que muchos y muchas vaticinábamos: el empleo ya no es un bien que permita a la clase trabajadora hacer un proyecto de vida. De hecho, el empleo se ha convertido en un bien intermitente, incapaz de satisfacer las certezas más elementales para afrontar el future-inmediato en muchos casos- con suficientes garantías.

Nada cambiará si el poder legislativo sólo introduce modificaciones puntuales. Es necesario acabar urgentemente con abusos como los despidos por absentismo, las indemnizaciones de miseria en caso de despido, el incremento galopante de la temporalidad y la parcialidad en la contratación, el dismantelamiento de la negociación colectiva, la falta de supervisión por parte de la autoridad laboral en caso de expedientes de regulación de empleo, así como la rebaja en cuanto a sus requisitos. Medidas que se incorporaron en las dos últimas reformas laborales y que, pretendidamente, se introducían para flexibilizar el mercado laboral y facilitar la contratación. Sin embargo, esas medidas han creado un problema aún mayor. Una enorme masa social empobrecida, asediada por la temporalidad, con contratos cada vez más precarios. Un escenario que nos ha llevado a un escandaloso incremento de trabajadores y trabajadoras pobres (según Eurostat más de un 13% en España, un 4% más que la media europea, sólo superado por Grecia y Rumanía.) Ese es el desgraciado corolario de las dos últimas reformas laborales.

Además de lo anterior, no debemos perder de vista nuevas realidades laborales que están desarrollándose a toda velocidad durante los últimos años. Nuevas formas de empleo, surgidas en el marco de la digitalización y las nuevas tecnologías, que desdibujan las fronteras entre el trabajo asalariado y el empleo autónomo, y que están ocasionando una degradación adicional de la calidad del empleo y una bolsa cada vez mayor de sujetos excluidos del ámbito de las relaciones laborales.

Es el caso de las empresas basadas en una plataforma digital. *Uber, Cabify, Deliveroo, Glovo, Amazon...* Son sólo algunos ejemplos de grandes multinacionales que apenas pagan impuestos en los países donde operan y que se sirven de fórmulas de explotación laboral basadas en un nuevo marco de relaciones laborales.

Mención especial merece la falta de supervisión de las ETT por parte de las instituciones. Para un colectivo de casi 700.000 personas que a lo largo de 2018 tuvieron este tipo de contrato, sólo cuentan con 133 representantes sindicales para todo el sector de las ETT. En buena medida, a consecuencia de ello sólo se produjeron 574 intervenciones de la Inspección de Trabajo en materia de relaciones laborales, de un total de 142.000, lo que supone un pírrico 0,40%, cuando el porcentaje de contratos mediante ETT supone casi el 20% del total de los realizados en todo el Estado durante ese mismo periodo. Por otra parte, no vemos necesario aclarar lo extremadamente difícil que resulta organizarse sindicalmente dentro de una ETT.

No olvidamos el gran camino que queda de cara a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. El derecho a la igualdad es un derecho fundamental que debe de atravesar todas

las políticas públicas y en particular las políticas de empleo y seguridad social. Asimismo, el principio transversal de la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres ya contemplado en la normativa vigente debe de integrar la dimensión de género de manera efectiva, no sólo en el ámbito ejecutivo sino en el judicial y legislativo, dejando de ser un principio superficial y bienintencionado que adorne la normativa.

La igualdad no sólo afecta a las materias cuya naturaleza versa directamente sobre la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, como los planes de igualdad, brecha salarial y conciliación corresponsable, sino que debe impregnar las líneas vertebrales de las políticas de empleo y seguridad social: estabilidad en el empleo, contratación temporal en fraude de ley, parcialidad, salud laboral, prestaciones etc. Es necesario atender que la precariedad laboral afecta especialmente a las mujeres, aunque se puede complejizar esa discriminación de manera interseccional si se añaden factores de origen, situación administrativa, diversidad de género etc.

Por todo lo anterior, se hacen urgentes una serie de cambios legislativos. A continuación les presentamos los que consideramos necesarios desde la Confederación General del Trabajo.

Propuesta de reforma del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

En primer lugar de todo, abogamos por el cambio de denominación de la Ley, y que sea el **Estatuto de las Personas Trabajadoras**.

Artículo 1 Sobre el ámbito de aplicación del ET.

Debe garantizarse que las nuevas formas de contratación surgidas de la economía digital atiendan a una relación laboral. En especial, deben estar incluidos en el ámbito de afectación los trabajadores y trabajadoras que desarrollan actividad laboral bajo el poder de dirección y dependencia de quien detenta la empresa o medio productivo, aunque se utilice material o herramientas propias, ya sea parcial o totalmente. Debe considerarse igualmente actividad laboral la que se desarrolla bajo el poder de dirección y organización del empleador, aunque no se realice en horarios fijos o preestablecidos en un centro de trabajo concreto.

Debe considerarse igualmente incluidas aquellas figuras de grupo empresarial, aunque no sea laboral, ni patológico, atendiendo al real desarrollo de la actividad y a la verdadera dirección del grupo.

Artículo 2 Sobre relaciones laborales de carácter especial.

Eliminación de la figura de los TRADE (Trabajador autónomo económicamente dependiente) que ha normalizado la figura de los “falsos autónomos”, desnaturalizando nuestro marco de relaciones laborales.

Artículo 11 Sobre contratos formativos.

Limitación de los contratos que tienen apariencia formativa cuando en realidad tienen dimensión laboral. Estableciéndose el control reglado por parte de la autoridad laboral de esta forma de trabajo.

Artículo 12 Sobre contratos a tiempo parcial.

Las parcialidades deben atender preferentemente a la voluntariedad de las personas trabajadoras, y tendrán como objeto conciliar la vida laboral y personal. En todo caso en el contrato debe concretarse la hora de inicio y finalización de la jornada. Deben limitarse las novaciones de estos contratos, al menos sobre las mismas reglas que rigen para la contratación temporal en orden a consolidar dichas ampliaciones de jornada. Esta modalidad contractual debe atender en todo caso a causas específicamente tasadas. Se hace necesaria la supresión de horas complementarias.

Artículo 15 Sobre duración del contrato.

Los contratos temporales deben limitarse a situaciones extraordinarias y tasadas que puedan ser verificables. En ningún caso podrán utilizarse para atender la actividad normal y permanente de la empresa, y solo se podrá recurrir a esta contratación por un periodo máximo de 6 meses. Debe eliminarse la posibilidad legal de concatenar contratos temporales, en especial debe modificarse lo recogido en el Art. 15.5, suprimiendo la inaplicación de la limitación de la concatenación a otros contratos temporales, como formativos o de interinidad.

Las contrataciones mercantiles entre empresas o cualquier tipo de actividad encomendada no podrán ser consideradas objeto de contratación temporal, cuanto menos cuando la actividad de la empresa sea la prestación habitual de contratas (desvinculación del contrato para obra o servicio de las contratas).

Debe equipararse la indemnización por extinción de los contratos temporales con los contratos indefinidos, incluyendo en esta indemnización los contratos temporales de cualquier clase, como los interinos/as.

El Consejo de la UE ya ha recomendado hasta en tres ocasiones al Estado español la promoción de contratación indefinida en 2017, 2018 y 2019¹.

Artículo 20.3 Dirección y control de la actividad laboral.

Las nuevas formas de trabajo y el uso de las nuevas tecnologías hacen necesario limitar el uso de dispositivos de control de las personas trabajadoras que en muchos casos atentan a su intimidad y dignidad incluso más allá de la finalización de su jornada. Es necesario un nuevo marco normativo que garanticen la intimidad y dignidad de las personas trabajadoras durante la prestación laboral y que garantice su intimidad de manera plena, una vez finalizada su jornada de trabajo.

Artículo 22 Sistema de clasificación profesional.

Hasta la Reforma Laboral de 2012 la clasificación se hacía a través de las llamadas “categorías profesionales”, pero desde 2012 se utiliza el concepto de “grupo profesional”

Proponemos recuperar el concepto categorías, ya que las categorías eran una clasificación mucho más definida, que permitía incluir en cada categoría puestos mucho más específicos, y no grupos tan genéricos con puestos muy distintos.

Artículo 27 Salario mínimo interprofesional.

Debe ser suficiente, lo considerado como salario “decente” debe establecerse a la mayor brevedad posible, para que las personas trabajadoras tengan cubiertas sus necesidades vitales de una forma mínima, erradicando la realidad de trabajadores y trabajadoras pobres. En todo caso sólo estará referido al salario base, no pudiendo ser compensados y/o absorbidos otros conceptos salariales ajenos al salario base.

Artículo 33 Fondo de Garantía Salarial.

Restaurar los límites en la cuantía anteriores a la reforma operada por el RDL 20/2012, en su artículo 19, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, que redujo el límite del triple al doble del SMI, así como redujo la cobertura de salarios adeudados de 150 a 120 días bajo la mera referencia en su Exposición de Motivos de “(...)A su vez, se articulan medidas encaminadas a preservar la viabilidad financiera del Fondo de Garantía Salarial, en la línea de las funciones para las que fue concebido”.

Regulación de la cobertura por parte del FOGASA, de las prestaciones derivadas del incumplimiento de Actas de Conciliación administrativa por parte de la empresa, si posteriormente deviene la empresa insolvente, así como cobertura por parte de FOGASA en dichos supuestos de insolvencia, derivados de extinciones voluntarias por parte de las personas trabajadoras con ocasión de modificaciones sustanciales.

¹ http://www.mitramiss.qob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-

trabajo/pnr/archivos/semestre2017/Recomendaciones_especxficas_Espaxa_2017.pdf

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-spain-es.pdf>

<https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2019-european-semester-country-specific-recommendation-commission-recommendation-spain-es.pdf>

Artículo 34 Jornada.

Limitar la distribución irregular de la jornada.

Regular la consideración de la jornada desde la puesta a disposición de la persona trabajadora a la persona empleadora y no desde la presencia en el puesto de trabajo. Los descansos dentro de la jornada deben ser considerados como trabajo efectivo.

Artículo 35 Horas extraordinarias.

Eliminación de las horas extraordinarias, salvo supuestos de fuerza mayor.

Artículo 36 Trabajo a Turnos.

En algunos sectores, además, se comete un fraude masivo en trabajos a turnos, cuándo las horas trabajadas en festivos o libranzas, no son contabilizadas a los efectos de la jornada máxima legal o convencional, tanto ordinaria como extraordinaria.

Hay ya algunas resoluciones de la ITSS al respecto, pero se hace necesario clarificarlo en la norma.

Artículo 37 Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

Incluir en el artículo 37.6 del ET, que la reducción de jornada puede ser diaria, semanal, mensual, o anual a fin de que la persona trabajadora pueda reducir horas o días completos.

Las cotizaciones por el 100% de la base reguladora, se ampliarán a todo el periodo de reducción de jornada por ambos supuestos (cuidado de menor de 12 años y familiar dependiente).

Artículo 39.2 Sobre movilidad funcional.

En el caso de encomienda de funciones inferiores deberán estar justificadas por necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

Como proponíamos en relación al art. 22 se debe recuperar el concepto categorías, ya que las categorías eran una clasificación mucho más definida, que permitía incluir en cada categoría puestos mucho más específicos, y no grupos tan grandes con puestos muy distintos.

Artículo 40 Sobre movilidad geográfica.

Solo se considerará como causa las razones económicas, entendiendo que concurre esta causa únicamente cuando la empresa presente pérdidas en dos ejercicios anteriores a la medida.

En su defecto, sólo cuando existan probadas razones y respetando el criterio de idoneidad.

Artículo 41 Sobre modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

Será necesaria la autorización administrativa en el supuesto de medidas de carácter colectivo, previo informe y control de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Eliminación, de la posibilidad de la unilateral Modificación Sustancial de las Condiciones de Trabajo, salvo supuestos de fuerza mayor.

La indemnización será la correspondiente para los despidos improcedentes. La existencia de acuerdo con representación de los trabajadores no presumirá la existencia de causa.

Respecto de las causas: solo se contemplarían las económicas entendiendo que concurre esta causa únicamente cuando la empresa presente pérdidas en el ejercicio anterior.

En este sentido, sólo cuando existan probadas razones y respetando el criterio de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Derogación del **Artículo 41.6** en relación con el art. 82.3 del ET.

Artículo 42 Sobre contratación y subcontratación.

Debe desvincularse el contrato de obra o servicio de la realización de trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas. Únicamente se podrán subcontratar servicios especializados, excluyendo los propios de la empresa, garantizándose los mismos derechos, incluidos los salariales y sociales de aplicación a las personas trabajadoras de la empresa principal.

Establecimiento por ley de la obligación de subrogación en el caso de los cambios de contrata.

Las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esto es, las referentes entre otras a las siguientes materias: las recogidas en el plan de igualdad, conciliación, embarazo, lactancia etc.

De cara a la aplicación de la igualdad retributiva de la plantilla de contrata y subcontrata en relación con la empresa principal, de acuerdo al registro retributivo y auditoría salarial de los artículos 28.2 y 28.3 del ET, se tendrán en cuenta los puestos de trabajo análogos a la empresa principal.

Artículo 43 Sobre cesión de personas trabajadoras.

Progresiva eliminación de los contratos a través de ETT. Transitoriamente debe modificarse la normativa que regula las Empresas de Trabajo Temporal de tal forma que, si no existe una equiparación real en las condiciones tanto laborales como económicas que regulan las ETT, estemos ante un supuesto de cesión ilegal de personas trabajadoras.

Artículo 46 Excedencia por cuidado de hijo/hija o familiar hasta 2º grado de consanguinidad.

Reforzar las garantías de la figura de la excedencia para que conciliar no suponga una desventaja laboral a través de las siguientes medidas.

Que se considere efectivamente cotizados por todo el periodo de vigencia de la excedencia para cuidado de familiar como pasa en la excedencia de cuidado de menor y que la cotización incluya la prestación de IT. Hasta ahora ha sido para prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.

Que la reserva del puesto de trabajo permanezca durante toda la vigencia de la excedencia.

Artículo 48 Permiso de nacimiento y cuidado.

Equiparación del permiso de nacimiento y cuidado de 16 semanas con carácter igualitario, intransferible, plenamente remunerado y obligatorio con carácter de urgencia.

Ampliación del permiso de nacimiento de la madre biológica y del otro progenitor hasta 21 semanas, pudiéndose incrementar de manera progresiva.

Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado hasta 32 semanas en familias monomarentales y monoparentales.

Artículo 51 Sobre despido colectivo.

Será necesaria de nuevo la autorización administrativa, previo informe y control de la Inspección de Trabajo.

Deben precisarse las causas económicas, que en todo caso deben ser reales y no probables, y haberse producido pérdidas en los dos ejercicios anteriores, y acreditar que se han adoptado medidas menos gravosas al despido objetivo para mitigar la situación sin resultado. Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales significativas.

La indemnización será la correspondiente para los despidos improcedentes. En todo caso, la empresa debe acreditar haber cumplido con todas sus obligaciones fiscales y mercantiles.

Las meras mejoras técnicas u organizativas, productivas, competitivas, o de la situación en el mercado, no conllevarán configuración de causa válida.

Imposibilidad de acudir a la contratación temporal de forma simultánea a la aplicación de un despido colectivo.

Los jueces podrán valorar el criterio de oportunidad de las medidas, así como la razonabilidad, proporcionalidad y relación entre causa y medida a aplicar conforme a las oportunas regulaciones procesales.

Se matiza el criterio de idoneidad: no basta con que sea una medida idónea para la consecución de un objetivo empresarial, sino que es necesario que la empresa, de entre las medidas posibles, recurra a la medida menos lesiva para las personas trabajadoras, de ahí que el principio de idoneidad vaya unido a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad. Ahondar en la necesidad de acreditar la “conexión de funcionalidad” entre la medida y la situación a mitigar.

Cuando en periodos sucesivos de noventa días (se suprime “*con el objeto de eludir las previsiones contenidas en este artículo*”), la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

La autoridad laboral podrá impugnar los acuerdos adoptados en el periodo de consultas cuando estime que estos vulneran la legalidad y/o se han alcanzado mediante fraude, dolo, coacción o abuso de derecho a efectos de su posible declaración de nulidad.

Acreditación de los requisitos en relación a todas las empresas, en supuestos de Grupos de Empresa, no sólo “patológicos”.

Artículos 52 y 53 Sobre causas objetivas.

Uno de los escasos logros ha sido la eliminación de los despidos por absentismo, una reivindicación histórica de la **CGT**.

Establecimiento de la nulidad del despido si no se cumple con los requisitos formales y si no se acredita la concurrencia de la causa y en todos los casos la indemnización será la correspondiente a un despido improcedente.

Respecto al **Artículo 52. b)** Por falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas operadas en su puesto de trabajo, cuando dichos cambios sean razonables. Previamente el empresario deberá ofrecer a la persona trabajadora la formación y herramientas necesarias para la adaptación a las modificaciones operadas. El tiempo destinado a la formación se considerará en todo caso tiempo de trabajo efectivo y no podrá realizarse fuera de la jornada de trabajo.

Únicamente cuando el empresario pruebe que existe la necesidad objetivamente acreditada de amortización de puestos de trabajo por las causas previstas en el artículo 51.1 y en lo ya

referido anteriormente sobre dicho precepto. Plazo de preaviso al trabajador: **30 días**.

Artículo 55 Forma y efectos del despido.

El despido sin causa alguna y/o sin trámite alguno, incumpliendo los requisitos de comunicación del mismo, y de identificación de la causa, así como de puesta a disposición de la indemnización, salvo cuando exista acreditada insuficiencia de liquidez económica al momento del despido, se considerarán nulos por causar indefensión a la persona despedida, dado que la nula motivación o la falta de todo trámite, impide la defensa de la persona despedida frente a la decisión extintiva del empresario/a.

Será nulo en todo caso, cualquier despido que esté basado en motivos relacionados con la salud del trabajador y con una situación no fraudulenta de incapacidad temporal, lesión permanente no invalidante o ausencia justificada de la persona trabajadora.

Garantizar el trámite de defensa previo al despido por razones disciplinarias conforme al artículo 7 del Convenio 158 de la OIT.

En todo caso, la RLT debe tener audiencia en el despido disciplinario, con independencia de que la persona trabajadora despedida sea o no representante de las personas trabajadoras.

Artículo 56 Sobre despido improcedente.

Recuperación de los salarios de tramitación, a los efectos de reestablecer la utilidad del acto previo de conciliación extrajudicial, y de la indemnización de 45 días por año trabajado. Suprimir el máximo de mensualidades, pero si se mantiene, retornar al máximo de las 42 mensualidades.

La consecuencia jurídica del despido improcedente es bien la readmisión, bien la indemnización, correspondiendo en todo caso la elección a la persona trabajadora.

Artículo 62 Delegadas/os de personal.

Podrá haber una delegada o delegado de personal en aquellas empresas o centros que cuenten entre tres y diez persona trabajadoras, si así lo decidieran estos por mayoría.

Artículo 64 Sobre competencias de los Comités de Empresa.

Debe modificarse de tal forma que la labor de vigilancia en el cumplimiento de las normas vigentes en materia laboral, de seguridad social y de empleo, además del resto de pactos, condiciones y usos de empresa en vigor, iniciando en su caso las acciones legales ante el empresario o empresaria y los organismos o tribunales competentes se extienda también a las personas contratadas por medio de contratas y subcontratas, incluyendo a las ETT.

De no existir representación sindical en las empresas contratista, subcontratistas o ETT, la representación legal de las personas trabajadoras de la empresa principal o usuaria, podrán presentar reclamaciones también ante la empresa de las que dependen y no solo con respecto a la principal o usuaria.

Igualmente, respecto de empresas o grupos de empresas con centros de trabajo fuera del Estado español, se extenderán las competencias de información y consulta de la representación legal de las personas trabajadoras a dichos centros independientemente de su ubicación.

Sobre la forma de acceso a la información por el Comité de Empresa: para hacer efectivo el conocimiento del Comité de empresa y el estudio de la información, ésta deberá facilitarse por la empresa por escrito, sin que pueda entenderse garantizado este derecho con la mera observancia de datos y documentos. El derecho de información y consulta debe ser consagrado dentro del derecho a la acción sindical a los efectos de garantizar de mejor forma su respeto y tutela.

Se debería que las organizaciones sindicales con presencia en los órganos de representación unitaria, son titulares “directos” del derecho de información.

Transparencia salarial en orden a poder realizar las labores de fiscalización sobre la igualdad retributiva efectiva de hombre y mujeres en la empresa:

En la copia básica del contrato de trabajo que el empresario o la empresaria facilita a la representación de las personas trabajadoras, constará aparte del resto de datos del contrato, los datos de la retribución incluyendo la retribuciones salariales y extrasalariales, con la salvedad de aquellos datos personales que pudieran vulnerar la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales.

Artículo 73 Sobre elecciones sindicales.

A los efectos del cómputo de las personas trabajadoras temporales para determinar el número de representantes a elegir que se incluyen en este artículo, y exclusivamente a tales efectos, se computarán también los contratos de puesta a disposición con las mismas condiciones que los temporales, posibilidad que contempla la normativa europea sobre ETT. Adaptar por ley la celebración de elecciones sindicales en las empresas con menos de 10 trabajadores en plantilla.

Para la correcta emisión del voto por correo y realizar ésta con las mismas garantías en el ámbito de las elecciones sindicales, debe hacerse una remisión expresa a la Ley Electoral General y demás normativa de desarrollo².

Artículos 82 a 86 Sobre la negociación colectiva y los convenios colectivos.

Se modificará de tal forma que se restablezca la prevalencia de los convenios sectoriales sobre los convenios de empresa en todas sus materias, que deberán mejorar los anteriores siendo los sectoriales un mínimo indisponible convencionalmente.

Debe eliminarse la posibilidad de inaplicación del convenio y debe recuperarse la ultraactividad indefinida hasta la firma de un nuevo convenio.

Obligatoriedad de negociar planes de igualdad en aquellas empresas que tengan más de 25 personas trabajadoras.

Artículo 88 Comisión negociadora.

En la negociación colectiva, la representación a exigir será siempre ligada a la audiencia electoral en el sector.

La representación en grupo de empresas será igualmente proporcional sin exigencia de porcentaje alguno de acceso a la misma.

La representación exigida para las negociaciones de sector será del 5% de los representantes electos en el mismo.

La comisión negociadora no podrá ser inferior al máximo legal en su número de componentes si ello conlleva que se queden excluidos sindicatos con representación en la empresa, grupo de empresas o sector.

Artículo 91 Aplicación e interpretación del convenio.

Derogación del apartado 3º, sin que tenga carácter preceptivo el recurso a la Comisión

² Debería haber una remisión expresa en el ámbito laboral en el artículo 10 del RD 1844/1994, a la Ley de Régimen Electoral General, en relación al voto por correo (art. 72 a 75 de la LOREG), y en relación a los delitos electorales (art. 135 a 152 de la LOREG). Cuanto se ha intentado la aplicación analógica en casos de fraude, sobre todo del voto por correo en el ámbito laboral, las resoluciones judiciales lo desestiman por no haber una remisión expresa en la norma laboral electoral a la LOREG).

paritaria a los efectos de interposición de conflictos colectivos, en respeto y garantía de la autonomía de las partes. En todo caso deberá establecerse la obligación de respuesta en un periodo máximo de quince días.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.

Inclusión a todos los efectos prestacionales del trabajo de las personas empleadas domésticas, en el Régimen General de la Seguridad Social en un plazo de 3 meses.

Además de estas modificaciones del Estatuto de las Personas Trabajadoras hay otras normas que entendemos deberían modificarse:

Ley Orgánica de Libertad sindical (LOLS)

Modificación de su artículo sexto, rebajando el porcentaje de representatividad al 5% a los efectos de consideración de sindicato más representativo.

Extender los derechos que pueden comprenderse dentro del derecho a la acción sindical (información, consultas, prevención, acceso a las empresas...). También adaptar el derecho de información a los trabajadores y trabajadoras a las nuevas tecnologías respecto al tablón sindical.

Establecer los derechos mínimos de negociación e información a todos los sindicatos con representación en la empresa o sector.

Ley que regula las Empresas de Trabajo Temporal (LETT)

Debe cambiarse el redactado de varios artículos de tal forma que se posibilite la entrega de mayor información y documentación a la RLT de la empresa usuaria (artículo 9). Debe garantizarse que a las personas contratadas bajo la modalidad de puesta a disposición se les aplican todas las condiciones laborales y económicas vigentes en la empresa usuaria y no solo las esenciales (artículo 11), así como la extensión de la representación de la empresa principal conforme ya hemos regulado estatutariamente.

Real Decreto sobre Relaciones de Trabajo

Debería modificarse en su integridad, dado que regula el derecho a la huelga. Este RD es preconstitucional y varios de sus artículos han sido ya anulados por el TC. La falta de una regulación clara sobre el derecho de huelga ha ocasionado que sean los Tribunales quienes acaben decidiendo sobre este asunto, casi siempre en contra de los intereses de la clase trabajadora.

Restar la presencia gubernativa en la determinación del derecho a la huelga y consolidar una interpretación de los servicios mínimos con carácter restrictivo.

Eliminación de las causas de ilegalidad de la huelga y/o desligar la ilegalidad o ilicitud de la huelga como causa de despido disciplinario.

Es imprescindible impedir el esquirolaje, tanto interno como externo, y regular que los servicios mínimos sólo puedan ser aquellos que afectan a la vida o la salud de las personas.

Real Decreto Ley Sobre Infracciones de Orden Social

Incremento de las sanciones en los supuestos de fraude a la contratación, igualdad de género y seguridad y salud de las personas trabajadoras, entre otras, ampliándose también los casos en los que la sanción debe imponerse por cada persona trabajadora afectada.

Permitir la presencia como interesada en los procedimientos administrativos, tanto de la representación de la parte social, como en todo caso de quien sea denunciante, con los mismos derechos que la propia administración y el sujeto objeto del expediente.

Actualmente sólo se imponen sanciones cuando el Plan de Igualdad no se elabora o se incumple manifiestamente. Deberían de fijarse sanciones por incumplimientos parciales de los planes de Igualdad, más allá de no elaborar, cumplir manifiestamente o inaplicar, es decir, como cualquier incumplimiento normativo de otro tipo.

Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LJRS)

Para potenciar la legitimación de la RLT en los procedimientos de modificaciones sustanciales por causa mayor, inaplicación de convenio colectivo y despidos colectivos.

Fijar las consecuencias del despido, estableciendo la nulidad del despido por motivos de ausencia de causa o incumplimientos formales sustanciales.

Recuperar la ejecución para el orden social en los procedimientos concursales.

Ley de Igualdad³

Las medidas concretas que requerimos su implantación, algunas ya propuestas en la reforma del ET, según materias, son las siguientes:

Permiso de nacimiento y cuidado

Desde este año se ha conseguido la equiparación del permiso de nacimiento y cuidado de 16 semanas con carácter igualitario, intransferible, plenamente remunerado y obligatorio con carácter de urgencia, pero desde **CGT** reivindicamos:

- Ampliación del permiso de nacimiento de la madre biológica y del otro progenitor hasta 26 semanas, pudiéndose incrementar de manera progresiva.
- Ampliación del permiso de nacimiento y cuidado hasta 32 semanas en familias monomarentales y monoparentales.

Trabajo del hogar y cuidados

- Ratificación del Convenio 189 sobre las trabajadoras y trabajadores doméstico de 2011 de la OIT.
- Real Decreto sobre Empleadas de Hogar. Debe integrarse de forma plena en el Régimen General de la Seguridad Social y reformarse la legislación para que puedan optar a la protección por desempleo tal y como ha sido señalado y proceder a la inmediata ratificación del convenio 189 de la OIT.

Reducción de jornada por cuidado de menor de 12 años o persona con discapacidad que no desempeñe una actividad retribuida.

- Incluir en el artículo 37.6 del ET, que la reducción de jornada puede ser diaria, semanal, mensual, o anual a fin de que la persona trabajadora pueda reducir horas o días completos.
- Incluir otro párrafo indicando que las cotizaciones realizadas durante todo el período de reducción de jornada por ambos supuestos (cuidado de menor de 12 años y familiar dependiente) se computarán incrementadas hasta el 100 % de la cuantía de que hubiera correspondido si se hubiera mantenido sin la citada reducción.

Excedencia por cuidado de hijo/hija o familiar hasta 2º grado de consanguinidad

Reforzar las garantías de la figura de la excedencia para que conciliar no suponga una

³ Artículo 4 de la Ley de Igualdad. *La igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres es un principio informador del ordenamiento jurídico y, como tal, se integrará y observará en la interpretación y aplicación de las normas jurídicas.*

desventaja laboral a través de las siguientes medidas:

- Que se considere efectivamente cotizados por todo el período de vigencia de la excedencia también para incapacidad temporal. Hasta ahora ha sido para prestaciones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad y paternidad.
- Que la reserva del puesto de trabajo permanezca durante toda la vigencia de la excedencia.

Negociación de Planes de igualdad

Por fin se ha atendido la reivindicación de **CGT** de desarrollar el contenido mínimo de la fase de diagnóstico que el empleador ha de facilitar a la parte social, así como el Registro retributivo y auditorías salariales, los sistemas de seguimiento y evaluación de los planes de igualdad y el registro de Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso.

Ahora es necesario conseguir la obligatoriedad de negociar Planes de Igualdad en aquellas empresas que tengan a partir de 25 trabajadores o trabajadoras.

Transparencia salario.

- En la copia básica del contrato de trabajo que el empresario facilita a la representación de las personas trabajadoras, constará aparte del resto de datos del contrato, los datos de la retribución incluyendo la retribuciones salariales y extrasalariales, con la salvedad de aquellos datos personales que pudieran vulnerar la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos personales.

Contratación y subcontratación

- Personas trabajadoras contratadas por las contratas o subcontratas tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios a la aplicación de las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal.
- Asimismo, las personas trabajadoras tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a las personas trabajadoras de la empresa usuaria en materia del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, esto es, las referentes entre otras a las siguientes materias: las recogidas en el plan de igualdad, conciliación, embarazo, lactancia, etc...
- De cara a la aplicación de la igualdad retributiva de la plantilla de contratas y subcontratas en relación con la empresas principal, de acuerdo al registro retributivo y auditoría salarial de los artículos 28.2 y 28.3 del ET, se tendrán en cuenta los puestos de trabajo análogos a la empresa principal.
- Recuperación de la realización de estadísticas con perspectiva de género en los principales parámetros laborales, contratación, jubilación, tipo de empleo, etc...
- Establecimiento de sanciones para incumplimientos de los Planes de Igualdad, más allá de su inaplicación manifiesta, no elaboración o inaplicación, incluyendo el incumplimiento de las medidas del mismo.

Real Decreto de Coeficientes Reductores

Debe garantizarse la tramitación y resolución de estos expedientes a los efectos de que el establecimiento de coeficientes reductores en determinados sectores de actividad o puestos de trabajo no siga eternizándose para los trabajadores y trabajadoras que sufren mayor penosidad, peligrosidad, insalubridad, toxicidad o turnicidad en sus puestos de trabajo. La

penosidad, insalubridad, toxicidad o peligrosidad deben ser suficientes circunstancias, sin más, para justificar la tramitación de los referidos expedientes, sin necesidad de que se den las circunstancias de morbilidad y mortalidad por enfermedad y su relación directa con el trabajo, y la incapacidad permanente derivada de enfermedad o siniestralidad. Debe atenderse igualmente a las realidades de penosidad que conlleva la nocturnidad y turnicidad en el trabajo por los perjuicios que tales sistemas generan en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Deben revocarse los obstáculos burocráticos que se han establecido y que dificultan la tramitación de los referidos expedientes. En especial se debe garantizar la incoación de los mismos a instancia de los representantes de los trabajadores y la celeridad en la tramitación de los mismos.

Reducción de la edad de jubilación

A tal efecto, será requisito indispensable que quede acreditado que las personas interesadas han realizado un tiempo de trabajo efectivo, en las actividades, en las escalas, categorías o especialidades que den ocasión a la aplicación de los correspondientes coeficientes reductores, equivalente al periodo mínimo de cotización exigido para acceder a la pensión de jubilación sin que, a estos efectos, este periodo exigible pueda ser superior a 10 años.

Refuerzo de la Inspección de Trabajo

Los datos del Informe *Anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2018* muestran que los recursos de la Inspección de Trabajo son insuficientes. Si analizamos los datos en cuanto a visitas y comparecencias en empresas, la tendencia es a la baja, y de forma continuada, desde el año 2011. Si al principio de la pasada década el número de visitas a los centros de trabajo por parte de la inspección se cifraba en unas 700.000, en el año 2018 apenas se llega a las 55.000.

El número de actas de infracción, asimismo, ha mantenido idéntica evolución. Si en 2011 se realizaron 62.563, podemos observar que en los tres últimos años recogidos en el informe (2016-2017-2018) la cifra está en torno a las 55.000 actas de infracción. Por último, el número total de actuaciones del periodo 2011-2013 (en torno al millón doscientas mil por cada año) ha descendido a su dato más bajo en 2018, con 1.020.068.

En este sentido, especial relevancia tiene el caso de las ETT. En el ámbito de las actuaciones en materia de relaciones laborales (de un total de 142.081), tan sólo se llevaron a cabo 574 actuaciones respecto a empresas de trabajo temporal. Un pírrico 0,4% del total de actuaciones realizadas en este apartado, cuando en ese mismo año se celebraron más de 4 millones de contratos de esta modalidad. En el ámbito de actuación de prevención de riesgos laborales, de un total de 311.234 actuaciones sólo se realizaron 180 en cuanto a obligaciones con trabajadores de ETT. En este caso, el porcentaje de actuaciones es casi inexistente: tan sólo un 0,06%.

Por tanto, se hacen necesarias las siguientes medidas:

- Ampliación de la plantilla y recursos de la Inspección de Trabajo.
- Aplicación del delito de desobediencia a la autoridad cuando no se cumple con sus requerimientos.
- Creación de Fiscalía específica sobre delitos relacionados con el incumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Reforma Ley Concursal

Intervención de los representantes de los trabajadores (unitarios o sindicales) en todo el proceso, no solo en los aspectos laborales.

Cambiar la graduación de créditos para garantizar el cobro efectivo de las deudas salariales

en favor de los trabajadores.

Determinación de la causa no en función de la empresa en concreto sino del grupo de empresas.

Garantizar la obligatoriedad de dar continuidad a la empresa en caso de existir viabilidad industrial en el mercado.

Recuperación de la ejecución separada para el orden social, y para los previos procedimientos, o como mínimo regular, expresamente la inexistencia de costas en cualquier parte del procedimiento en la que se diriman cuestiones laborales.

Legislación Administrativa

Contratación pública conforme al cumplimiento de los pliegos sociales, caracterizados por el respeto a los derechos laborales de los trabajadores y al cumplimiento de objetivos sociales de interés general.

Bonificaciones a la contratación

Debe ser replanteado el sistema actual de bonificaciones a la contratación, limitando en la Ley de PGE dichas bonificaciones ya que muchas de ellas no vienen sino a indemnizar necesidades reales de contratación patronal, carecen por ello del objetivo de incentivación y suponen un peso considerable en la financiación de políticas públicas de empleo que podría tener mayor racionalización, o servir a la financiación de otras necesidades de carácter social.

Cooperativas

Es necesario abordar mediante reforma legislativa y refuerzo de las labores de la inspección de las “prácticas abusivas” que han aflorado en el sector cooperativo, evidenciando un abuso de derecho mediante figuras de “falsos cooperativistas”. Dicha realidad aparece recogida en el Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020 y está resultando especialmente sangrante en algunos sectores de actividad.

La “Cooperativas de facturación” dirigidas a una extensa realidad de precariedad entre los trabajadores que han venido siendo contratados como “falsos autónomos” para trabajar eventualmente, a los que ofrece la posibilidad de facturar sin la necesidad de darse de alta y cotizar en el Régimen Especial para Trabajadores Autónomos (RETA), evitando así los elevados gastos que ello supone en relación con sus ingresos. Ello, además de denigrar los principios básicos regulados para el trabajo cooperativo, supone un evidente fraude a la Seguridad Social, generando una realidad más precarias en estos trabajadores con carácter eventual al introducir esta suerte de intermediario en la contratación.

Debe continuarse e incrementarse el control e inspección de dichas prácticas y también sobre las empresas usuarias de las prestaciones ofrecidas por estas falsas cooperativas, así como estudiar reformas legislativas que permitan la erradicación definitiva de estos supuestos de fraude.

Reducción de la edad Jubilación a los 65 y voluntaria a los 60 años

Para el cómputo de la carencia para la jubilación cuente lo cotizado por las pagas extraordinarias (días cuota).

Derogación del art 211 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, referido al factor de sostenibilidad en el cálculo de la pensión de jubilación.

Ley de prevención de riesgos laborales

Debería establecerse la obligación de introducirse en el Plan de prevención de riesgos laborales y para la salud a medio y largo plazo, aquellos derivados de la identificación y

evolución de riesgos ambientales (norma UNE 150008EX).

Debería introducirse la perspectiva de género en la seguridad y salud en el trabajo:

- En salud laboral se ha estado tomando la ocupación como único indicador para evaluar la seguridad y la salud no teniendo en cuenta las diferentes maneras en que el tipo de trabajo afecta a los hombres y a las mujeres.
- También debe plantearse la necesidad de promover una modificación de la norma que permita revisar el catálogo de enfermedades profesionales asociadas a las nuevas tecnologías, como la denominada carga mental, el tecno-estrés, la nomofobia, la tecnofobia, electroquímico, sensibilidad, etc...

Código Penal

Derogación de la exigencia típica de engaño o abuso de situación de necesidad del artículo 315.1 del CP.

Derogación de la tipificación penal sobre el ejercicio del derecho fundamental de Huelga.

Implementación de la Fiscalía de Circular específica que establezca las actuaciones a desarrollar amparando el desarrollo y ejercicio del derecho fundamental de huelga eliminando cualquier tipo de posible actuación empresarial limitadora.

Voto por correo en el ámbito de las elecciones sindicales

Debería haber una remisión expresa en el ámbito laboral en el artículo 10 del RD 1844/1994, a la Ley de Régimen Electoral General, en relación al voto por correo (art. 72 a 75 de la LOREG), y en relación a los delitos electorales (art. 135 a 152 de la LOREG). Cuanto se ha intentado la aplicación analógica en casos de fraude, sobre todo del voto por correo en el ámbito laboral, las resoluciones judiciales lo desestiman por no haber una remisión expresa en la norma laboral electoral a la LOREG).

Firma del protocolo de reclamaciones colectivas de la Carta Social Europea Modificación estructura negociación colectiva en la función pública

Modificación del artículo 36 del Texto Refundido del Estatuto Empleado Público (a partir de ahora TREBEP) con el objetivo de garantizar la representación en las Mesas de Negociación de las Administraciones Públicas de los sindicatos elegidos por las y los empleados públicos para defender sus intereses, garantizando así que se respete la verdadera voluntad que han expresado a través de las urnas.

La redacción del artículo 36 es oscura y obstaculiza la participación en las Mesas Generales de Negociación de los sindicatos con implantación en los diferentes sectores y ámbitos de las Administraciones Públicas, a pesar de los resultados electorales obtenidos con su esfuerzo, impidiéndoles participar en la negociación colectiva y en la determinación de las condiciones de trabajo de los empleados públicos que les han confiado su voto y representación. Es por ello que es contrario a los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (a partir de ahora LOLS), y que ello a su vez, es contrario a la finalidad del derecho fundamental a la libertad sindical establecido en el artículo 28 de la Constitución.

La modificación legislativa debe ser capaz de dar al articulado del TREBEP en lo que concierne a la negociación colectiva una dicción literal clara y no susceptible de interpretaciones interesadas, consiguiendo con ello que sean los resultados electorales legítimamente obtenidos por los sindicatos en la correspondiente Administración el único criterio legalmente admisible para determinar la válida constitución de las Mesas Generales de Negociación.

Con esta modificación se pretende conseguir que exista una libertad y pluralidad sindical plena y acorde con la Constitución Española, respetando el derecho de las y los trabajadores públicos a elegir a sus representantes sin que se les imponga qué sindicatos deben representarles.

Derogación de la Disposición Adicional Cuadragésima Tercera dos de La Ley de Presupuestos 6/2018 que impide a la Administración el reconocimiento de la condición del trabajador como indefinido no fijo salvo resolución judicial.



Confederación General del Trabajo