

UN PAÍS QUE LUCHA POR
**LAS PERSONAS
Y EL EMPLEO
EN EL CENTRO
DE LA ECONOMÍA**



TU IZQUIERDA



1. POR UN NUEVO ESTATUTO DEL TRABAJO

Los altísimos niveles de paro en nuestro país han pavimentado el camino para el afianzamiento de unas relaciones de trabajo basadas en la inestabilidad y en la imposición de condiciones indignas y paulatinamente degradadas. El trabajo precario se ha asentado como el nuevo modelo de empleo que sacrifica derechos de las y los trabajadoras y refuerza los poderes del empresariado. Con el falso objetivo de reducir el nivel de desempleo, las sucesivas reformas laborales nos han llevado a un callejón sin salida, donde **las y los trabajadores tenemos que elegir entre ser precarios o parados.**

Pero es evidente que la precarización y degradación del trabajo asalariado no ha conseguido solucionar el problema del paro, que sigue colocando a España en el puesto más alto, junto con Grecia, del ranking de desempleo en Europa. En **cambio, las políticas laborales precarizadoras han generado inestabilidad, han truncado trayectorias laborales y vitales, han llevado al exilio a miles de jóvenes, han convertido a magníficas/os profesionales en trabajadores pobres, han pauperizado a centenares de miles de familias, han obligado a numerosas mujeres a replegarse al ámbito de los cuidados o han permitido despidos injustos.**

La gravedad de la situación nos coloca frente al reto de conseguir de manera urgente la recuperación cualitativa y cuantitativa del trabajo asalariado, pero también de ser capaces de replantear las relaciones laborales, y es evidente que la solución de esta situación límite ya no puede abordarse con la mera derogación de las reformas anteriores ni con la realización de reformas parciales del actual Estatuto de los Trabajadores. **Las relaciones laborales deben ser replanteadas en su conjunto**, en un amplio debate donde participen tanto los sindicatos como la sociedad civil, para elaborar un nuevo marco normativo que asegure el Trabajo digno como derecho de todas las personas, bajo los parámetros de estabilidad, igualdad y no discriminación, dignidad y calidad de vida. Se trata de revertir décadas de degradación del marco normativo y de las dinámicas empresariales fraudulentas sin caer en la mera vuelta a un modelo tradicional de empleo marcado por la discriminación por razón de sexo, por la desvalorización del trabajo de los cuidados y por el mantenimiento de precariedad en los márgenes (jóvenes, personas con diversidad funcional, trabajadores/as mayores, etc.).

El objetivo de la nueva regulación del Trabajo debe ser la consecución del bienestar social y la creación de dinámicas de solidaridad, generando para ello un nuevo pacto social y reconociendo al Trabajo, ampliamente considerado, su valor fundamental en el marco de un Proceso Constituyente.

Tener un Trabajo digno es un derecho

- Potenciación de los servicios públicos de empleo y prohibición de las agencias de colocación privadas con ánimo de lucro.
 - Garantizar por parte de las administraciones programas públicos que faciliten o favorezcan la inserción laboral, es decir, itinerarios integrales: orientación + formación + empleo.
 - Promover la modernización de los servicios públicos de empleo incrementando la inversión destinada a medios humanos y tecnológicos con el objetivo de una

mejor calidad de los servicios.

- **Prohibición de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs)** y control estricto sobre las empresas de servicios que actúan de facto como ETTs.
- **Prohibición de la discriminación en la entrada al trabajo**, incentivación de la contratación indefinida de mujeres.
- Adopción de medidas de reparto del trabajo:
 - **Establecimiento de la jornada normal en 35 horas semanales.** Compensación económica a las empresas menores de 20 trabajadores que establezcan jornadas de 35 horas. Penalización de las horas extraordinarias.
 - **Jubilación con derechos plenos a los 65 años y voluntaria a los 60**, con tendencia decreciente de la edad mínima. La sustitución de trabajadores mayores de 60 se fomentará: por cada 9 nuevos trabajadores contratados el sistema ingresa lo suficiente para pagar 8 pensiones de jubilación.

El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a un contrato estable

- El contrato indefinido, con plenos derechos frente al despido desde el inicio, ha de ser el pilar fundamental del mercado de trabajo
- Eliminación de las modalidades de contratación temporal vinculadas exclusivamente al fomento del empleo.
- Establecer una causalidad estricta en la contratación temporal y endurecer el control sobre su utilización. Impedir el uso del contrato de obra y servicio para atender la subcontratación de actividades y las concesiones administrativas
- Regulación y control de las becas para asegurar su carácter exclusivamente formativo; prohibición de las prácticas no remuneradas fuera del ámbito curricular educativo. Reforma de los contratos formativos, limitación de la edad, control exhaustivo del cumplimiento del requisito de formación, dignificación salarial, adecuación de las prácticas a la formación de la trabajadora o trabajador.
- Incentivos específicos para la contratación de mujeres por tiempo indefinido, incluyendo el establecimiento de prioridades de contratación a tiempo completo de mujeres hasta que los porcentajes de tiempo parcial se equilibren.
- Dignificación del contrato a tiempo parcial, establecimiento de máximos de jornada (80%), fijación de horarios estables, limitación y control de la voluntariedad y del acuerdo de las horas complementarias.

El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a trabajar en condiciones de igualdad, a un salario y unas condiciones de trabajo compatibles con una vida digna y a un tiempo de trabajo compatible con el derecho a cuidar, sin discriminaciones.

1. Jornada de trabajo

- Limitación de jornada a 35 horas semanales.
- Limitación y regulación estricta de las horas extraordinarias. Penalización en la cotización a la Seguridad Social y refuerzo de la inspección para el control de las no declaradas.

2. Salario

- Elevación del salario mínimo hasta alcanzar como mínimo el 60% del salario medio (1176 euros al mes en 14 pagas) en un horizonte de máximo 4 años y revalorización anual del mismo. Mejorar los salarios en consonancia con la productividad.
- Recuperación de la prioridad de la negociación colectiva en el nivel sectorial para la fijación de salarios. Abrir la posibilidad de salarios mínimos superiores por sectores, a comenzar por las Administraciones Públicas como fruto de la negociación colectiva.
- Elaboración de una ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres que reúna el conjunto de medidas establecidas al efecto, incluyendo sanciones económicas a las empresas que incumplan la obligación de alcanzar la igualdad salarial. Creación de un proceso interdictal en la jurisdicción social para impedir la persistencia de la desigualdad salarial.
- Establecimiento de medidas para asegurar que los trabajadores y trabajadoras jóvenes no se vean discriminados con retribuciones inferiores.
- Establecimiento de salarios máximos:
 - El límite máximo tanto en la empresa pública como en la privada será una cantidad equivalente a 10 veces las retribuciones totales que perciba la persona de salario más bajo por una jornada ordinaria o normal según la legislación vigente o, en su caso, el convenio aplicado.
 - El excedente de esta cantidad no podrá ser considerado como gasto salarial en el impuesto de sociedades ni computadas de ninguna manera en el mismo. Serán consideradas bajo una figura fiscal nueva: donaciones extra salariales y tributarán por el donante según el impuesto de donaciones y por el receptor en su totalidad por el tipo máximo del IRPF.

3. Modificación de las condiciones de trabajo: Supresión de la unilateralidad empresarial para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Participación de las estructuras de representación de los trabajadores y trabajadoras como requisito imprescindible para las modificaciones sustanciales, en todo caso.

4. El derecho a cuidar y la eliminación de la discriminación por razón de sexo.

- Reconceptualización de las políticas de “conciliación” para establecer derechos de corresponsabilidad respecto de los cuidados para ambos sexos:
 - Establecimiento de permisos por nacimiento y/o adopción como derecho subjetivo de cada progenitor, independientemente del sexo, orientación sexual y tipo de familia. Los permisos serán intransferibles, de igual duración (18

semanas, que incluirían el actual periodo de “lactancia”), con los mismos periodos obligatorios (6 semanas) y con igual prestación económica (100%), para ello establecemos un calendario para la equiparación de los permisos de los hombres a los de las mujeres.

- Flexibilización de jornada específica en el caso de mantener la lactancia natural tras los permisos anteriores
 - Reducción del tiempo de trabajo y establecimiento de medidas de flexibilización interna a solicitud del trabajador o trabajadora para el cuidado de familiares, sin reducción salarial
 - Refuerzo de la protección frente al despido vinculado al ejercicio de todos estos derechos, desde el hecho causante hasta un año después de su disfrute.
- Regulación de las excedencias para cuidado de hijos por tres años con derecho a la reincorporación en el puesto de trabajo y protección frente al despido hasta un año después de la reincorporación a la empresa.

5. Establecimiento de la igualdad entre mujeres y hombres en la carrera profesional:

- La igualdad debe establecerse como derecho subjetivo en las relaciones de trabajo en el sector público y privado, tanto respecto a las condiciones de trabajo como a la promoción profesional.
- Incentivar la incorporación y de la carrera profesional de las mujeres en sectores económicos en los que están sub-representadas.
- Refuerzo de la Inspección de Trabajo para vigilar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo.

6. Eliminación de discriminaciones como la que representa la relación laboral de trabajo doméstico. Ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre el trabajo doméstico.

El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a no ser despedido sin causa justa

1. La regulación del despido: no hay despido sin causa

- Recuperación del **principio de causalidad** en los despidos disciplinarios: el despido disciplinario o es procedente, por incumplimiento grave y culpables del trabajador/a, o es nulo. Por decisión judicial basada en situaciones excepcionales podría reconocerse la opción entre indemnización o readmisión al trabajador.
- Recuperación de la vigencia plena de los requisitos de forma y comunicación del despido como prescribe el Convenio 158 OIT.
- Reforma de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para asegurar que el despido objetivo y colectivo se vincule necesariamente con la garantía de la viabilidad de la empresa.

- Aumento de las indemnizaciones por despido hasta 45 días y recuperación de los salarios de tramitación.
- Reforzamiento de las sanciones frente a la negativa del empresario a cumplir las sentencias de readmisión de los despedidos.

2. Las reestructuraciones de empresa y el derecho al trabajo: no hay despido colectivo en las empresas con beneficios y siempre bajo el control de la administración

- Prohibición de efectuar despidos colectivos en el sector público.
- Exigencia que la empresa acredite conexión entre las causas alegadas y la viabilidad de la empresa.
- Inclusión en la causa económica de las retribuciones de altos directivos y ejecutivos considerando que no existe causa cuando no se acredite un ajuste sustancial y proporcional conforme a las retribuciones de dicho personal.
- Mayor control judicial en la comprobación de la existencia de las causas alegadas por la empresa.
- Necesaria autorización por la Autoridad Laboral Competente.
- Imposibilidad de acudir a la contratación temporal de forma simultánea a la aplicación de un despido colectivo.
- Prohibición Horas Extraordinarias durante la duración de un despido colectivo.
- Potenciar red pública de empleo para los afectados por un despido colectivo.
- Limitación de futuros despidos colectivos por un espacio temporal de 2 años a aquellas empresas cuyos anteriores despidos hayan sido declarados nulos o improcedentes por sentencia firme.

3. La protección frente al despido discriminatorio y nulidad en todo caso del despido de mujer embarazada

- Nulidad radical del despido discriminatorio.
- Nulidad radical de la decisión empresarial de finalizar el contrato de una mujer embarazada sin causa justificada en cualquier momento de la relación laboral.

4. La protección de los trabajadores y trabajadoras en los casos de concurso de acreedores

- Intervención obligatoria de los representantes de los trabajadores/as, sean unitarios o sindicales en todo el proceso del concurso, y no únicamente en los aspectos laborales.
- Establecimiento de una graduación de créditos, diferente de la actual, que garanticen la efectiva satisfacción de los derechos de los trabajadores. De esta manera deberían reconocerse como superprivilegiados los créditos salariales, al menos aquellos que no superen en cómputo mensual el triple del SMI, e

igualmente, las sumas correspondientes a indemnización, con igual límite.

- Determinar en el propio concurso las responsabilidades patrimoniales, y de todo tipo, no sólo del concursado, sino del grupo de empresas, evitando que las integrantes solventes del grupo sean las beneficiadas de la situación de concurso.
- Garantizar la obligatoriedad de dar continuidad a la empresa en caso de tener viabilidad industrial.

El derecho al trabajo digno debe asegurarse a todos los y las empleadas, de manera directa o indirecta, por las Administraciones Públicas

1. Los derechos de las y los empleados públicos a la estabilidad y dignidad en el trabajo:

- Profundizar en el cumplimiento en el sector público, estatal, autonómico, institucional y local de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de libre concurrencia) e incluir en el Código Penal el delito de omisión manifiesta del acceso al empleo público por procedimiento regulado en cumplimiento de esos principios.
- Obligación de que todas las empresas que obtengan subvenciones y ayudas públicas tengan que contratar obligatoriamente a través de los Servicios Públicos de Empleo.
- Respeto de la preferencia de la figura de naturaleza jurídica funcional respectivo de otras.
- Jornada Laboral de 35 horas.
- Supresión de la Tasa de Reposición.
- Devolución del derecho de jubilación parcial al personal funcionario y su regulación en el ámbito de la Ley General de Seguridad Social para su eficacia.
- Garantía de la participación en los tribunales de representantes de las organizaciones sindicales y representantes de personal para una mejor transparencia de los procesos selectivos y en todo su desarrollo.
- Derecho pleno a la negociación colectiva del personal de las Administraciones Públicas. Derogación de la declaración unilateral de ineficacia de los acuerdos y/o convenios en las Administraciones Públicas.
- Recuperación de los derechos salariales perdidos.
- Ninguna persona con cargo electo o empleado público debe de tener más de una retribución de cualquier ente del sector público, salvo las que sean prestación por reconocimiento de pensión de la Seguridad Social compatible.
- Regulación y cuantificación de las indemnizaciones de cualquier cargo público en

el sector público dentro del Real Decreto de indemnizaciones para los empleados públicos

- Desarrollo del procedimiento de conflicto colectivo en las Administraciones Públicas para el personal funcionario.

2. Regulación de la contratación pública para garantizar el derecho a un trabajo digno y su promoción por las administraciones

- Establecimiento de un único pliego de condiciones mínimas para cada tipo de contrato a la administración autonómica y a las administraciones municipales, unificando los pliegos de condiciones, sin perjuicio de la autonomía de las administraciones locales.
- Introducción en los pliegos de cláusulas sociales, entendiéndose por las mismas cualquier estipulación que obligue a una empresa adjudicataria de un contrato administrativo, a realizar el objeto del contrato según las prescripciones técnicas definidas al mismo y, además, de manera complementaria, al cumplimiento de determinados objetivos sociales de interés general.
- Será obligatorio acompañar estudios de impacto social y empleo para todas las inversiones en obras y servicios por parte de las Administraciones Públicas, que deberán observar en sus prioridades ese impacto.
- Regulación específica y garantista de la contratación temporal en la Administración. Limitar a un máximo del 5% en la legislatura el porcentaje de contratos eventuales en el seno de las Administraciones Públicas.
- Derogación de las normas de contratación pública que impiden la reabsorción de las plantillas de los servicios públicos privatizados o externalizados.
- Es necesario garantizar la presencia de las organizaciones sindicales a la Junta Consultiva de Contratación Administrativa, a su Comisión Permanente, así como a la Comisión de Clasificación Empresarial. La participación de los sindicatos debe ser efectiva y especialmente cuidadosa en los temas de contratación y ocupación, Salud laboral y medio ambiente, formación y cualificación de profesionales y políticas de igualdad

El derecho al Trabajo digno exige la democratización de las relaciones de trabajo y el respeto de los derechos colectivos

1. La participación de las y los trabajadores en la gestión de las empresas

- Los representantes de los asalariados deben disponer de derechos democráticos para participar en las decisiones estratégicas de producción y de inversión (naturaleza, localización ...) y poder tener así en cuenta las consecuencias sobre las condiciones sociales y la salud de los asalariados y las repercusiones al medio ambiente.
- Establecimiento de la obligatoriedad de establecer estructuras de representación de las y los trabajadores en empresas de menos de 10 trabajadores.

- Ley de participación sindical en los cambios organizativos de la empresa que regule la participación y presencia sindical en los consejos de dirección de las empresas.

2. El respeto y el reconocimiento de los derechos de negociación colectiva y huelga

- Recuperación de la ultraactividad de los Convenios Colectivos. Cumplimiento de los Convenios de la OIT y de la Carta Social Europea
- Recuperación de la prioridad del Convenio Colectivo Sectorial y/o Territorial sobre el de empresa
- Supresión de la unilateralidad empresarial la modificación sustancial de las condiciones de trabajo y recuperación de las garantías de participación y control en los supuestos de descuelgue.
- Definición clara de las partes del convenio que son norma y obligacional.
- Introducir sanción en caso de obstaculización y/o injerencia indebida de la empresa en el proceso de elecciones sindicales. Reforzar la obligación de facilitar los medios y el cumplimiento de la legalidad.
- Derogación del art. 315.3 y 558 del Código Penal para evitar la criminalización del ejercicio del derecho de huelga y la acción sindical.
- Potenciar del principio de autonomía colectiva en la configuración del derecho de huelga y en consecuencia restar la presencia gubernativa en la determinación del derecho a la Huelga.
- Fijar Servicios Mínimos por organismos paritarios entre las empresas afectadas y los sindicatos y trabajadores, teniendo como referencia los derechos reconocidos por la OIT. Clarificar el concepto de servicios esenciales para la comunidad de forma restrictiva y con estricto respecto al derecho fundamental a la Huelga.
- Dotar de mecanismos procesales y recursos materiales para la resolución de todos los conflictos derivados de la Huelga a la Jurisdicción Social (Principio de Unidad de Jurisdicción).
- Potenciar la dimensión colectiva de los titulares del derecho (Sindicatos).
- Eliminación de las causas de ilegalidad del derecho fundamental de la Huelga y desligar la ilegalidad o ilicitud de la Huelga como causa de despido disciplinario.
- Prohibición del recurso a esquiroles, incluidos los tecnológicos, para desvirtuar la Huelga.
- Reforzar mecanismos de protección de los trabajadores antes, durante y después de la materialización de la Huelga. Prohibición de medidas de movilidad geográfica y sustancial durante la celebración de una Huelga.

3. Reforzar competencias y garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras

- Desarrollo de nuevos derechos de información y de consulta incluyendo la co-determinación en la empresa. Reducción del mínimo para obtener delegado sindical en las empresas.
- Definición de grupo de empresa
- Introducción de la facilitación por parte de la empresa de los nuevos sistemas de telecomunicación e informáticos.
- Reconocimiento para la legitimación activa en sede judicial tanto en asuntos colectivos como subjetivo en materia laboral, estatutaria y funcionarial que afecten a las condiciones laborales.
- Patrimonialización del crédito sindical: valoración de las horas sindicales pérdidas o que no se ejecuten.
- Ley de Financiación de los Sindicatos representativos y/o con representación.
- Compensación del esfuerzo organizativo y patrimonial en la negociación colectiva.
- Concretar la forma de medición de la representación patronal.
- Reconocimiento de justicia gratuita a las Organizaciones Sindicales.

El derecho al Trabajo digno exige vías jurídicas apropiadas y suficientes para su protección

1. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo

- Ampliación de las competencias al ámbito de las Administraciones Públicas
- Aplicación del delito de desobediencia a la autoridad cuando no se ejecuta o se atiende los requerimientos de la Inspección de trabajo.
- Incremento de la plantilla hasta el doble y mejorar la dotación de las Inspecciones de Trabajo.
- Planes específicos contra la economía sumergida, supresión de las horas extras por encima de la legal, y la contratación temporal y parcial.

2. Aumentar y mejorar la protección jurisdiccional de los derechos laborales

- Derecho a justicia inmediata: Tope (de dilación) de fecha a los señalamientos de juicios por despido y/o derechos fundamentales, en ningún caso podrá superar los seis meses desde que se interponga la demanda.
- Ampliación del plazo de prescripción de derechos, igualdad con la Administración Pública a 4 años.
- Aplicar procedimiento especial de apremio de extensión de sentencias cuando el incumplimiento empresarial sea reiterado e idéntico a sentencias anteriores.

Recargo en sanción y abono tasas y costas. Poner coto a la técnica de mal pagador y al castigo de banquillo.

- Firma del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que permite procedimientos colectivos de queja frente a su incumplimiento por los Estados y firma del Protocolo de la OIT (2014) al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

El derecho al Trabajo digno implica no jugarnos la vida trabajando: hay que mejorar el sistema de Prevención de Riesgos Laborales

- Impulsar Planes de Actuación específica por parte de la Administración Central, coordinados con las CC.AA, y con la participación de los agentes sociales.
- Promover la creación de una fiscalía específica coordinada con la Inspección de Trabajo y los sindicatos y tipificación en el Código Penal del incumplimiento continuado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Traspasar la Inspección de Trabajo a aquellas CC.AA. que lo establezcan en sus estatutos autonómicos, estableciendo mecanismos de cooperación con el Estado en cuanto a las competencias que aún sean de su ámbito, por ejemplo en materia de Seguridad Social. Aumentar significativamente el cuerpo de los inspectores de trabajo, con la meta de tener la misma ratio de los inspectores de trabajo para trabajadores / as de la UE (de los 15).
- Equiparar a nivel legal y funcional de los trabajadores / as públicos (sobre todo funcionarios) en la prevención de riesgos laborales.
- Determinar por parte de la Administración del Estado actuaciones de apoyo a las empresas que presenten planes de actuación en prevención de riesgos laborales (para empezar con las que tengan más siniestralidad), con beneficios fiscales, créditos blandos, prioridad de contratación por la Administración, comercialización de productos, etc.
- Publicar el nombre de las empresas incumplidoras (campañas de alta siniestralidad), como mínimo las reincidentes más de un año seguido.
- Determinación e inclusión de las enfermedades derivadas de los riesgos psicosociales en el cuadro de enfermedades profesionales.
- Regulación legal específica de los riesgos psicosociales.
- Inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de determinados colectivos excluidos, como trabajadores/as hogar - familia, buena parte de trabajadores/as públicos (protección civil, etc.), trabajadores/as autónomos, etc.
- Determinación de los delegados/as de prevención territoriales.
- Modificar las normas de seguridad social que incrementen la cuota por trabajador/a

que debe pagar la empresa a Seguridad Social en un 1% por cada sanción impuesta por la Autoridad Laboral (que responda a infracción grave o muy grave), o por cada accidente laboral o enfermedad profesional (graves, muy graves o mortales) sufrido, y de un 5% cada vez que esté en lista de empresas de más alta siniestralidad. Esta es una forma de que las empresas incumplidoras de la normativa comiencen a revertir a la sociedad los gastos que esto ocasiona al Sistema Público y que entiendan que es mas barato hacer prevención que no hacerla.

- Desarrollar un sistema integral de la gestión de la prevención en cada Ministerio, Organismos Autónomos y Centros periféricos del Estado, con la creación de un plan de prevención, con objetivos y criterio claro y, muy importante con dotación presupuestaria.
- Negociar un Pacto con las representaciones sindicales sobre los derechos a la participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención de riesgos laborales.

El derecho al Trabajo digno implica una protección social adecuada y unas pensiones dignas: hay que revisar y mejorar el sistema de seguridad social

1. Reforzamiento del sistema público de pensiones: garantizar el derecho a una pensión digna

- Derogación inmediata de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.
- Actualización de las pensiones al menos en el porcentaje que indique el IPC, y aumento de las pensiones mínimas: la pensión de jubilación con cónyuge no a cargo será equivalente al SMI anual, la pensión de jubilación con cónyuge a cargo será equivalente al 110% del SMI anual.
- Reducción de la edad de jubilación de manera decreciente, comenzando en lo inmediato por los 65 años.
- Fijación de un periodo máximo de 15 años para computar la cuantía de la pensión.
- Supresión del tope máximo a las cotizaciones, establecido en 2015 en 3.606 euros para acercarlas en proporcionalidad a las retribuciones realmente percibidas. Con un criterio de solidaridad no debería elevarse el límite de las pensiones máximas, aunque si hacer valer el total realmente cotizado para fijar la pensión hasta el límite de la pensión máxima.
- Reconocer la pensión que corresponda a su cotización a las personas que hayan cotizado menos de 15 años.
- Reforma del sistema de financiación del sistema de seguridad social mediante un amplio debate que, bajo criterios de solidaridad, de evolución al alza de las prestaciones y de mantenimiento del carácter público del sistema, modifique las fuentes de financiación en lo necesario para sostener las pensiones en niveles

dignos y en sentido creciente.

2. Mejorar las prestaciones por desempleo

- Ampliar el ámbito subjetivo de la protección de los parados y paradas para evitar que no haya ninguna persona desempleada sin derecho a la prestación.
- Mantener la dignidad de la prestación por desempleo a lo largo de la totalidad de la misma, evitando la estigmatización de los subsidios.
- Mejorar la protección por desempleo a las personas paradas que no tengan otras rentas sobre todo mujeres desempleadas con cargas familiares no compartidas y parados / as mayores de 45 años.
- Acumulación de todos los periodos de paro generados y no gastados, a lo largo de la vida laboral.

3. Control de las Mutuas democráticamente con la participación de los trabajadores

- Eliminación de las competencias y funciones de las Mutuas en relación a las prestaciones por desempleo a los trabajadores/as autónomos, etc., quedando en manos de las Mutuas la asistencia sanitaria por contingencias profesionales y la actividad preventiva con los requisitos establecidos en el punto anterior.
- Eliminación paulatina de las competencias y funciones de las Mutuas en relación a la gestión de la IT por contingencias comunes.
- Establecimiento de sistemas de defensa de los pacientes/trabajadores/as en relación a las actuaciones de las Mutuas
- Las Comisiones de Control y Seguimiento (CCS), como órgano paritario donde los agentes sociales representan a las partes afectadas, deben tener mayor poder resolutivo y de ejecución. Para ello, tendrán una composición paritaria.
- Establecimiento de la carta de derechos de los usuarios (trabajadores/as) de Mutuas y del defensor del usuario en cada una de las Mutuas y Corporaciones.
- Realización por el Tribunal de Cuentas de una auditoría en profundidad y exhaustiva del patrimonio histórico de las Mutuas así como de las fundaciones de éstas.

Garantizar el derecho al Trabajo digno para todas exige la puesta en marcha de un Plan de trabajo garantizado

El Estado tiene la obligación de garantizar un puesto de trabajo remunerado (con condiciones laborales dignas) a cualquier persona que no haya podido encontrar empleo en el sector privado o en el sector público tradicional, y que esté preparada, capacitada y dispuesta a trabajar, sin importar su experiencia profesional, cualificación, sexo, renta o edad. Si bien es cierto que hoy día en nuestras sociedades hay muchísimas personas que no están ocupando ningún puesto de trabajo, también es cierto que hay mucho trabajo por hacer en nuestras comunidades y mucho trabajo que ya se realiza pero que no es remunerado. Que no haya empleo no quiere decir que no

haya trabajo. Es profundamente absurdo y contraproducente en términos económicos y sociales que mantengamos inactivas a personas que pueden y desean trabajar mientras las necesidades de nuestros conciudadanos y de nuestro medio ambiente no estén cubiertas. Y no están cubiertas porque al sector privado no le es rentable, y/o porque el Estado no ha decidido realizarlas. Un trabajo que redundará en beneficio económico, social, ecológico y cultural.

- Creación directa de un millón de puestos de trabajo a lo largo de un primer año con contratos indefinidos y remuneraciones comprendidas entre 1.000 y 1.200 euros brutos mensuales en actividades que se determinen socialmente útiles y donde no haya oferta o ésta no sea suficiente por parte de los sectores privado y público, en áreas como servicios sociales, cuidado al medio ambiente, cuidado de los espacios urbanos y actividades culturales, deportivas y recreativas. Las áreas serían las siguientes:
 - Servicios sociales: cuidado de adultos dependientes; cuidado de niños; cuidado de enfermos; apoyo académico a estudiantes; seguridad pública; cobijo a personas sin hogar; provisión de alimentos a personas necesitadas; formación profesional; gestión y administración de los planes de empleo, entre otros.
 - Cuidado del medio ambiente: protección y reforestación de los bosques; proyectos ecológicos de siembra y riego; retirada de residuos; servicios de reutilización; servicios de reparación; servicios de reciclaje; cuidado de los espacios verdes y cuidado de las playas.
 - Servicios culturales, deportivos y recreativos: promoción del patrimonio (información y excursiones para visitantes); mantenimiento y renovación de los complejos deportivos; representaciones artísticas (teatro, música, etc.) y competiciones deportivas.
 - Construcción, habilitación y mantenimiento de infraestructuras: limpieza de edificios y espacios públicos, parques, plazas y zonas históricas; habilitación de edificios para lograr mayor eficiencia energética; mantenimiento de la infraestructura; pequeños proyectos de construcción de infraestructura pública; mantenimiento y renovación de la red de carreteras públicas; mantenimiento de áreas de patrimonio cultural (monumentos, etc.).
- Regulación específica de la relación laboral de las y los trabajadores integrados en el Plan de trabajo garantizado, respetando los derechos comprendidos en el nuevo Estatuto del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores y estableciendo las condiciones específicas a través de la regulación de una relación laboral especial. Todo ello deberá hacerse en el marco del diálogo social y del respeto a los derechos colectivos de las y los trabajadores.
- La financiación corresponde al Estado, pero la identificación concreta de las actividades a realizar es competencia de los ayuntamientos en colaboración con la sociedad civil y los agentes sociales a través de mecanismos transparentes de participación ciudadana para que todo vecino y vecina pueda decidir qué necesidades económicas, sociales, ecológicas, culturales, etc. son preciso atender en el marco de sus localidades. Cualquier organización sin ánimo de lucro puede demandar trabajadores garantizados para atender sus necesidades siempre que a

través de los mecanismos participativos de decisión se haya aprobado la pertinencia de realizar las actividades propuestas.

- **El coste neto de un programa total para todas las personas desempleadas ascendería a 8.500 millones de euros**, un 0,73% del PIB español atendiendo a los datos de la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre de 2018. Esta cantidad es notablemente inferior a lo que el Estado español paga cada año por intereses de deuda pública (2,9% sobre el PIB); y muy inferior a lo que le ha costado al Estado rescatar a la banca española (6,3%).
- El propio impulso económico a través de mayor capacidad adquisitiva de los beneficiados permitiría la creación de nuevos puestos de trabajo en el sector privado para atender las nuevas ventas, que estimamos entre 200.000 y 300.000 en el primer año.
- En función de los resultados obtenidos durante la primera etapa de aplicación se irán diseñando las próximas etapas, con el objetivo final de garantizar un puesto de trabajo a todo ciudadano y ciudadano que lo solicite.

2. FORTALECER EL SISTEMA PÚBLICO DE PENSIONES

La cuestión de las pensiones es de carácter exclusivamente político y no técnico como intentan hacernos creer. El gasto público en las pensiones españolas es un punto porcentual del PIB inferior a la media europea (en las de jubilación casi 3), y la mitad de las pensiones son de menos de 800 euros mensuales. No estamos hablando precisamente de un sistema de pensiones generoso. El problema no es que se paguen pensiones muy altas, sino que se han dinamitado los ingresos de la Seguridad Social (y del resto de ingresos).

Nuestra economía tiene capacidad para generar recursos para pagar pensiones dignas a toda la población. Lo que ocurre es que el capital financiero tiene muchísimo interés en hacer negocio con las pensiones públicas, un botín gigantesco que de momento permanece al margen de las garras capitalistas al pertenecer al ámbito público. Se trata de prácticamente 110 mil millones de euros anuales de recaudación por cotizaciones sociales que el sector privado ansía controlar.

Por eso es imprescindible tomar las medidas que permitan fortalecer el sistema público de pensiones e impedir que los y las pensionistas sean más pobres cada año.

Blindar por ley la revalorización de las pensiones con arreglo al IPC real

Al igual que ocurre con los salarios y las condiciones laborales, la salida de la crisis no ha mejorado las economías de los y las pensionistas. Después de haber sostenido a muchas de sus familias en los peores momentos, los y las pensionistas han visto como desde 2011 sus pensiones o bien se congelaban directamente o subían un mísero 0,25%. Si ponemos esas subidas a la luz de las subidas reales del precio de la vida, vemos que subidas nominales de entre el 3 y el 5% se quedan en una pérdida real frente a subidas registradas del IPC del 7,3% en ese mismo periodo. Si todos esos recortes se ponen en perspectiva, puede decirse que, entre 2010 y 2018, alguien que cobra una pensión ha perdido de media

2.342 euros respecto a lo que hubiera cobrado si se hubieran mantenido las pensiones actualizadas al ritmo del IPC.

Aunque la situación de todas las personas pensionistas no es la misma y algunos/as necesitan mucha más protección, sí es común el empobrecimiento que han vivido en los últimos años.

Por ello es, al menos, imprescindible que cada año sus pensiones suban tanto como sube el coste general de la vida, calculado conforme al IPC y que esta garantía de conservación del poder adquisitivo se eleve a rango de ley.

Derogación del factor de sostenibilidad

El factor de sostenibilidad, que vincula la cuantía de la pensión a cobrar a la esperanza de vida, se ha convertido en uno de los puntos más injustos e insolidarios de la reforma de las pensiones realizada en nuestro país en 2013 ya que introduce dos nuevas variables al cálculo de lo que se percibe por la pensión a las ya se tenían en cuenta, como es la edad de jubilación, los años cotizados y el importe cotizado. Por tanto, desde la entrada en vigor del factor de sostenibilidad, se tendrá en cuenta al calcular la primera pensión de jubilación de los nuevos jubilados del 2019, aplicando su esperanza de vida en dicho momento, a esto se le conoce como el factor de equidad intergeneracional. Este factor de equidad intergeneracional se revisará cada 5 años en función de la evolución de la esperanza de vida. Dado, que está aumentado la esperanza de vida, los futuros jubilados van a vivir más años que los jubilados que actualmente están cobrando su pensión. Por tanto, sus derechos cotizados durante su etapa activa deberán repartirse durante un número mayor de años.

En la práctica eso supone una rebaja de las pensiones.

Por ese motivo, nos comprometemos a eliminar el factor de sostenibilidad, un verdadero “factor de empobrecimiento” que puede reducir el poder adquisitivo de los y las pensionistas de manera brutal a medio plazo.

- **Revalorización de la pensión mínima** en los siguientes términos: la pensión de jubilación personal o con conyugue no a cargo será equivalente al SMI anual, la pensión de jubilación con conyugue a cargo será equivalente al 110% del SMI anual. Los complementos necesarios para estos mínimos serán financiados por los PGE, sin olvidar el incremento progresivo de las pensiones de viudez
- La base máxima de cotización la tienen quienes tienen unos ingresos superiores a los 45.644 euros al año, que es la remuneración máxima por la que se debe pagar a la Seguridad Social. Cualquiera que gane más de dicha cantidad, no cotiza por ello. Por ese motivo, las bases máximas de cotización a la Seguridad Social se incrementarán el 15% por ciento cada uno de los cuatro próximos años. Las pensiones máximas se incrementarán según las posibilidades del sistema. El excedente de cotización sobre la relación cotización máxima/pensión máxima no generará incremento de pensión, pero sí podrá ser utilizado para compensar períodos de no cotización. Se establecerá una Cotización Social de Solidaridad del 2% (1% con cargo a la empresa y 1% con cargo al trabajador) por las percepciones salariales y, en su caso, las donaciones extrasalariales (derivadas de la superación

del salario máximo) que excedan la base máxima de cotización.

- La edad normal de jubilación con plenos derechos será de **65 años**, siempre que se tengan 35 años cotizados. De forma voluntaria, la jubilación será posible entre los 60 y los 70 años. En todo caso, los plenos derechos se alcanzarán con 35 años cotizados.
- **Sustituir todas las medidas de reducción de las cotizaciones** por medidas de bonificación y su financiación con cargo a PGE. También se financiarán con los PGE los programas y gastos de personal de la Seguridad Social que no se corresponden con las pensiones contributivas (jubilación o incapacidad) y otros gastos de prestaciones sociales y sanitarias de la Seguridad Social.
- **Equiparación** progresiva de las bases medias de **cotización de los Trabajadores Autónomos** con los del Régimen General. El criterio a considerar serían los beneficios de la actividad.
- Supresión de los beneficios y ventajas fiscales en la comercialización y contratación de fondos y planes de pensiones privados. Frente a la ansiada privatización ansiada por los poderes económicos y financieros fortaleceremos el sistema público de pensiones.

3. ESTRATEGIA PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO 2019-2022

Basada en los siguientes factores:

Factor 1: Empleo “verdes” y en actividades de protección ambiental

a) Programa de empleos en el sector forestal. Se orienta hacia puestos de trabajo esencialmente en el medio rural con especial incidencia en pequeños y medianos municipios. Las consecuencias sobre el empleo son muy importantes tanto en empleo temporal como indefinido:

- **Empleo temporal:** repoblaciones forestales manuales y mecanizadas, tratamientos selvícolas, adecuación de cauces de ríos, infraestructuras forestales, etc.
- **Empleo indefinido:** servicios, prevención y extinción de incendios forestales, uso público del monte (Espacios Naturales Protegidos), vigilancia, mantenimiento de infraestructuras forestales, mejora del turismo rural y generación de biomasa para producción de energía.

Además de su incidencia sobre el empleo, su implantación significaría avances en la consolidación de la población rural, la generación de productos de uso en la industria, fijación de CO2 y mitigación del cambio climático, mejora de la calidad de las aguas, incremento de la biodiversidad, lucha contra incendios e incremento del uso público de los espacios naturales.

b) Empleos vinculados al cambio de modelo energético

Proponemos apoyar los objetivos de inversión contenidos en el Plan Nacional (con una inversión prevista de 15.000 millones de euros) a 2020.

c) Empleos vinculados a la Rehabilitación sostenible de viviendas

El número de viviendas que necesitan una rehabilitación energética de forma prioritaria es de 14,6 millones, tomando como referencia las anteriores a 1979, año en que entró en vigor la norma básica de la edificación. Según el Instituto Nacional de Estadística (INE) la integración de energías renovables en el tejido inmobiliario solo alcanza al 0,9% de las viviendas. A eso hay que añadir que las administraciones locales, autonómicas y General del Estado han jugado un papel muy limitado en sus propios edificios.

El objetivo sería rehabilitar anualmente de forma integral el 3% del parque construido (el 60% en 20 años), hasta alcanzar 750.000 viviendas y 45.000 edificios por año para hacerlos más habitables, desde todos los puntos de vista: energético, accesibilidad, etc.

d) Empleos vinculados a la movilidad sostenible

En un escenario de eficiencia energética para 2020, basado en el fomento de modos de transporte colectivo y en especial aquellos con bajo consumo energético, se estima que para el año 2020 el volumen de empleo directo e indirecto del sector podría ascender a 429.000 empleos, con un mayor peso del ferrocarril y la bicicleta.

Factor 2: Plan de Creación de empleo en el sector público.

Mediante la dotación de los servicios sociales, especialmente educación (escolarización de 0 a 3 años), recuperación de los puestos de trabajo en el sistema de salud y aplicación de la Ley de Dependencia. Dotación de medios humanos suficientes a la Administración de Justicia, Agencia Tributaria e Inspección de Trabajo.

Específicamente se propone la transferencia de recursos con carácter finalista a las CC.AA. con los siguientes objetivos:

- Apoyo a la educación infantil entre 0 y 3 años para cumplir los objetivos que deberían haberse alcanzado en 2010: contratación de **30.000 profesores para el curso 2019-20** y siguientes.
- Apoyo a la contratación de personal para el cumplimiento de la **Ley de Dependencia: 30.000 personas.**

Factor 3: Empleos de proximidad (algunos mediante convenios de colaboración público-social)

- Ayuda a domicilio
- Comercio de proximidad
- Reciclado de residuos de proximidad

4. PLAN DE FORMACIÓN/ EMPLEO PARA PARADOS DE LARGA DURACIÓN

Dirigido preferentemente a los inscritos con más de un año de antigüedad en los Servicios Públicos de Empleo, y con prioridad para los que lleven más de dos años, de acuerdo con las siguientes características:

- El contenido será la contratación en actividades no estructurales de refuerzo en tareas administrativas, de cuidado y vigilancia, de servicios a la Comunidad, de atención a las personas, de mejora del hábitat urbano o rural o de reforma y mantenimiento de instalaciones y servicios públicos, vinculadas a competencias de las diferentes Administraciones Públicas, complementado con una formación en nuevas técnicas y actualización profesional en actividades relacionadas con nuevos yacimientos de empleo vinculados al desarrollo local o susceptibles de mejorar la productividad en su profesión habitual.
- El Programa será financiado exclusivamente por la Administración General del Estado. El coste aproximado es de 13.700 euros/año por trabajador. El objetivo sería llegar a un mínimo de **600.000 trabajadores** por un importe de unos 8.200 millones de euros. La gestión corresponderá a las Corporaciones Locales quienes podrían utilizar mecanismos de cooperación público-social.
- El retorno fiscal, vía cotizaciones, IVA y otros, supera los 5.000 millones de euros.
- Los trabajadores acogidos al Programa de Empleo/Formación accederán a un contrato de 35 horas semanales durante seis meses, prorrogable, y percibirán 700 euros netos mensuales (corriendo por cuenta de la Administración las cotizaciones sociales patronales). Se dedicarán 25 horas semanales a trabajo y 10 horas semanales a formación.
- Este programa deberá tener como salida el mercado laboral regular o bien la opción de Trabajo Social Garantizado detallada en un punto anterior.

5. PLAN EUROPEO DE INVERSIONES PARA LA CREACIÓN DE EMPLEO (2% DEL PIB) Y CREACIÓN DEL FONDO EUROPEO DE SOLIDARIDAD POR EL EMPLEO

Esta propuesta se identifica con la realizada por la Confederación Europea de Sindicatos. Se trata de un plan de inversiones por un importe equivalente al 2% del PIB europeo. Una medida muy potente si se trata de inversión nueva, que puede ser financiada a través del Banco Europeo de Inversiones y de la emisión de euro obligaciones, y no de una simple reordenación de partidas no utilizadas de fondos estructurales ya aprobados.

Esto implicaría una cantidad anual (dado que el PIB de la UE es de 9,5 billones de euros) de 190.000 millones anuales, lejos de los 300.000 millones para tres años que actualmente consideran las autoridades europeas (Plan Juncker).

El objetivo sería una intervención inmediata para favorecer la inversión productiva, especialmente la pública y en servicios públicos, así como el logro del pleno empleo digno y de calidad, en el marco de políticas para un desarrollo sostenible.

En el caso español, que cuenta con el 31,5% del total de los parados de la zona euro y debería contar con proporcionales asignaciones de ese plan, primadas por la envergadura del empleo juvenil, consideramos que los recursos de ese fondo deberían atender:

- **Un Plan de reindustrialización** del país y de desarrollo de los servicios públicos. Eso debe conllevar necesariamente la **nacionalización en sectores estratégicos de la economía**, empezando por el financiero, y a un el desarrollo del sector público en todos los ámbitos, que posibilite la puesta en marcha de una planificación democrática de la economía en función de las necesidades sociales y de forma respetuosa con el medioambiente.
- Un impulso a las producciones que garanticen la soberanía alimentaria.
- Una especial atención a la economía verde, desde la reforestación hasta las energías alternativas.
- El desarrollo de las economías de proximidad, incluidas infraestructuras (que integren economías locales al servicio de las personas, atendiendo a sus necesidades, con criterios de suficiencia, de equilibrio territorial y de reposición y uso sustentable de los recursos).

6. PONER EN MARCHA UNA RENTA Y RECURSOS BÁSICOS GARANTIZADOS PARA ASEGURAR UNA VIDA DIGNA

Responderá al principio “Ninguna persona sin trabajo, o formación remunerada, o ingreso básico”. Esta propuesta ha sido también tenida en cuenta por otras fuerzas de la Izquierda Transformadora en Europa como el Front de Gauche.

La llamada renta básica debe tener un eje fundamental desde nuestro concepto de avance hacia una sociedad más justa: el criterio de “a cada cual según su necesidad”. Izquierda Unida han presentado diferentes propuestas alternativas en distintos territorios. Cataluña (ILP por la Renta Garantizada de Ciudadanía), Madrid (Proposición de Ley de Derechos Mínimos Vitales) y Andalucía (Garantía de Derechos vitales), entre otras.

Se puede estimar que 1,5 millones de personas perciben algún tipo de prestación actualmente (subsido de desempleo, distintos tipos de rentas de inserción y subsidio agrario) y 2,1 millones no recibe prestación alguna. En una primera fase de aplicación habría que considerar como objetivo la inclusión en políticas de rentas básicas de los 2 millones de personas que no perciben ningún tipo de prestación. El coste de estas medidas puede estimarse en 12.600 millones de euros (1,2% del PIB).

Partimos del aumento de la pobreza en España, que según datos armonizados de Eurostat asciende al 28% del conjunto de la población. Además, con la pobreza extrema también se ha producido un fuerte incremento, que es insostenible desde un

punto de vista social y humano. Además, la pobreza e incluso la pobreza extrema esta alcanzado a sectores sociales que hasta hace muy poco estaban en situación de seguridad. De manera que hoy los colectivos en los que más está creciendo la pobreza son el de parejas con hijos a cargo y familias monoparentales, fundamentalmente mujeres.

El derecho a contar con los ingresos y recursos indispensables es un derecho universal, que se sustenta en la garantía de una vida digna.

Renta básica garantizada para quienes tengan ingresos inferiores al 70% del SMI modulado según la unidad de convivencia.

- Para su reconocimiento se toma como base la unidad de convivencia, que puede ser de una o más personas. Tendrán derecho los mayores de 18 años o menores emancipados y el nivel de rentas y recursos se modulará según el número de personas que integren la unidad de convivencia.
- Los fondos y recursos serían proporcionados por el Sistema de la Seguridad Social, bajo la modalidad de prestación no contributiva.
- La financiación sería mediante la transferencia del 100% del gasto desde los PGE del Estado. Tiene por finalidad armonizar un nivel equivalente de prestación a todas las personas y no estará sujeto a disponibilidades presupuestarias.
- El reconocimiento y gestión de la prestación económica de renta y recursos básicos garantizados corresponderá a las Comunidades Autónomas, en colaboración con los servicios sociales básicos de las administraciones locales, en los términos fijados por la ley.
- La renta básica a percibir en dinero será, al menos, equivalente, al 70% del Salario Mínimo Interprofesional y evolucionaría con su aumento. El límite de ingresos para que sea reconocido el derecho a esa renta será el mismo.
- La renta básica a percibir en dinero será, al menos, equivalente, al 70% del Salario Mínimo Interprofesional y evolucionaría con su aumento. El límite de ingresos para que sea reconocido el derecho a esa renta será el mismo.