



30/12/2015

EUROPEAN SOCIAL CHARTER

Comments by UGT on the 28th national
report

on the implementation of the revised European Social Charter

submitted by

THE GOVERNMENT OF SPAIN

(Articles 1, 9, 10, 15, 18 and
Article 1 of the 1988 Additional Protocol
for the period 01/01/2011 – 31/12/2014)

Report registered by the Secretariat on
30 December 2015

CYCLE XXI-1 (2016)

RESPUESTA DE UGT AL 28º INFORME ESPAÑA RELATIVO A LA APLICACIÓN DE DISPOSICIONES DEL GRUPO TEMÁTICO SOBRE EMPLEO, FORMACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES E INFORMACIÓN ADICIONAL REQUERIDA EN LAS CONCLUSIONES XX-3 (2014) DEL CEDS

ARTICULO 1 Derecho al trabajo

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho al trabajo, las Partes Contratantes se comprometen:

- 1. A reconocer como uno de sus principales objetivos y responsabilidades la obtención y el mantenimiento de un nivel lo más elevado y estable posible del empleo, con el fin de lograr el pleno empleo.*
 - 2. A proteger de manera eficaz el derecho del trabajador a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.*
 - 3. A establecer o mantener servicios gratuitos de empleo para todos los trabajadores.*
 - 4. A proporcionar o promover una orientación, formación y readaptación profesionales adecuadas.*
-

1. En los últimos cuatro años se han minado las posibilidades de obtener más empleo y de mejor calidad

La reforma laboral de 2012 y sus sucesivos desarrollos han desregulado las relaciones laborales, reduciendo los derechos de los trabajadores y sus opciones de tener un empleo adecuado

El 10 de febrero de 2012, el Consejo de Ministros aprobaba el **Real Decreto Ley 3/2012 de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, una extensa y regresiva reforma de nuestro marco laboral, totalmente desequilibrada, injusta y lesiva para los trabajadores (empleados y desempleados).**

Los objetivos declarados de este Real Decreto-Ley y de la posterior *Ley 3/2012, de 6 de julio* si nos atenemos al *Preámbulo* del texto legal eran:

- proporcionar a los operadores económicos y laborales un horizonte de seguridad jurídica y confianza en el que desenvolverse con certeza para conseguir recuperar el empleo;
- establecer un marco claro que contribuya a la gestión eficaz de las relaciones laborales y que facilite la creación de puestos de trabajo, así como la estabilidad en el empleo que necesita nuestro país;
- fomentar la empleabilidad de los trabajadores, reformando aspectos relativos a la intermediación laboral y a la formación profesional (capítulo I);
- fomentar la contratación indefinida y otras formas de trabajo, con especial hincapié en promover la contratación por PYMES y de jóvenes (capítulo II); incentivar la flexibilidad interna en la empresa como medida alternativa a la destrucción de empleo (capítulo III); y, finalmente, favorecer la eficiencia del mercado de trabajo como elemento vinculado a la reducción de la dualidad laboral, con medidas que afectan principalmente a la extinción de contratos de trabajo (capítulo IV),

Pero **poco o nada tienen que ver esos objetivos declarados con los que se desprenden de las medidas contenidas en la reforma, que son:**

- **Facilitar y abaratar el despido, individual y colectivo** en un momento de recesión económica, lo que lógicamente **conlevó un aumento del número de despidos**, que en nuestro país ya era

muy fácil y, por consiguiente, una utilización excesiva por parte de las empresas, en lugar de contemplarse solo como último recurso como sucede en otros países de nuestro entorno.

- **Precarizar el empleo aún más.** El contrato de trabajo por tiempo indefinido de apoyo a los emprendedores supone una nueva situación de contratación en precario como consecuencia del periodo de prueba que determina la posibilidad para el empresario de disponer de un plazo de un año para extinguir el contrato sin dar explicaciones de ningún tipo y sin tener que indemnizar al trabajador por esta extinción. Se trata de una contratación con peores condiciones que la temporal, en la que sí se tiene derecho a indemnización y en la que la duración del periodo de prueba sigue la regulación general contenida en el Estatuto de los Trabajadores.
- **Debilitar la fuerza vinculante de los convenios a favor de la potestad unilateral del empresario,** mediante la inaplicación de condiciones de trabajo, más allá del descuelgue salarial, pactadas en convenios colectivos, o en pactos o acuerdos de empresa; la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto al sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior, en materias básicas y fundamentales de cualquier convenio, afectando, de manera directa, a la ordenación de la estructura de la negociación colectiva; la pérdida de vigencia del convenio (la llamada *ultraactividad*) al año de haberse denunciado si no se alcanza uno nuevo.
- **Privatizar y mercantilizar el servicio público de empleo,** lo que supone mayores riesgos de vulneración de los derechos laborales, sociales y fundamentales de la población trabajadora en las fases previas al contrato de trabajo. Por ejemplo, al atribuir competencias a las empresas de trabajo temporal, que entendemos deben ser exclusivas de los servicios públicos de empleo, como decidir qué es una oferta de empleo adecuada y, lo que es más grave, la posibilidad de proponer sanciones a los perceptores de prestaciones por desempleo.

En conjunto, no hay duda de que **ha sido la mayor agresión de derechos laborales producida desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores, y una grave injerencia a la autonomía de los agentes sociales sobre las materias que constitucionalmente les competen y sobre el gobierno de su campo de actuación: las relaciones colectivas.**

Posteriormente el Gobierno aplicó otras **reformas de manera unilateral que redujeron los derechos de los trabajadores.** Por ejemplo, el **RD-ley 20/2012, de 13 de julio de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad** contenía el recorte de las prestaciones por desempleo y nuevos ataques a los empleados públicos (medidas de reordenación y racionalización de las Administraciones públicas que afectan a la situación estatutaria o contractual del personal del sector público en general, o sólo del sector público estatal, más recortes salariales y ampliación de jornada), además de otras medidas que afectaban al sistema de protección social (recorte de las pensiones futuras y recortes en la Ley de Dependencia).

Todo ese **retroceso sin precedentes en los derechos de los trabajadores**, en su vertiente individual y colectiva, el bloqueo en los procesos negociadores de los convenios colectivos, y el rechazo a las políticas de austeridad extrema, tanto a nivel europeo como en España, motivaron la convocatoria **dos Huelgas Generales en 2012**, respaldadas por millones de personas y culminando con multitudinarias manifestaciones en toda España.

Haciendo caso omiso al clamor de trabajadores y ciudadanos, **el gobierno siguió con sus reformas unilaterales en 2013 y 2014** (preferentemente vía real decreto ley), dando continuidad y desarrollando la reforma laboral en el mismo sentido regresivo.

Por todo ello, **UGT exige la derogación total de la reforma laboral de 2012 y de todos los cambios normativos derivados de su desarrollo, así como del resto de reformas que** han provocado un importante deterioro de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras tanto del sector privado como del público, y que han reducido sus posibilidades de tener un empleo de calidad.

Es evidente que **esta regulación difícilmente cumple con los términos en los que se formula el Derecho al trabajo del art. 1 de la Carta Social Europea**, que ni ha creado empleo ni ha logrado frenar su destrucción. **Lo que ha conseguido es incrementar el paro, facilitar el despido individual**

y colectivo -reiteradamente ha señalado nuestro Tribunal Constitucional, desde STC 22/1981, de 2 de julio (FJ 8) que, en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el *“derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa-*, **empeorar las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados, aumentar la conflictividad laboral y la judicialización de las relaciones laborales.**

Desde la entrada en vigor de la reforma, nuestros **jueces y tribunales** han tenido ocasión de pronunciarse sobre aspectos relevantes de la misma y oportunidad de efectuar una interpretación que, en términos generales, ha sido **fuertemente correctora de su alcance** al aplicar las nuevas normas, teniendo en cuenta los principios y derechos básicos de nuestro sistema de relaciones laborales, nuestra Constitución así como los compromisos internacionales asumidos por nuestro país. Reseñamos algunas de ellas:

- **En materia de despidos colectivos**, las Sentencias que ha dictado la Audiencia Nacional en los expedientes de regulación de empleo de **ROCA** (SAN 119/2013, de 12 de junio), **Telemadrid** (ratificada por el Tribunal Supremo en sentencia de 26 de marzo de 2014), o del embotellador único de **Coca-Cola** (ratificada por el Tribunal Supremo en sentencia de 20 de abril de 2015), por citar algunas, declaraban la **nulidad del despido** fundamentalmente por el **incumplimiento empresarial** en relación al procedimiento de consultas con los representantes de los trabajadores, pues una regulación tan flexible del despido provocó la relajación del empresariado en su cumplimiento. Por ello, apenas un año después de publicarse la Ley 3/2012, otro Real Decreto-Ley, el 11/2013, intentó reducir el margen de maniobra de la intervención judicial. Así, reconocía en su exposición de motivos que la modificación de *“la redacción del art. 51 en lo referido a la información que debe facilitar la empresa”* se ha hecho *“con la finalidad de mejorar la seguridad jurídica en la delimitación de los supuestos de declaración de nulidad del despido colectivo por falta de entrega de la documentación preceptiva”*. Es decir, intentaba evitar las calificaciones de nulidad del despido colectivo que estaban declarando los tribunales.
- **En cuanto al contrato de emprendedores**, la Sentencia 412/2013 del Juzgado de lo Social núm. 2 de Barcelona o la del Juzgado de lo Social núm.1 de Toledo, de 27 de noviembre 2014, consideran que **el período de prueba de un año vulnera la Carta de Derechos Sociales de la UE.**
- **Respecto a la cuantía de la indemnización en caso de despido improcedente**, la sentencia del Tribunal Supremo de 29 de septiembre 2014 hace una **interpretación tuitiva para los intereses de los trabajadores con más antigüedad**, y diferencia los periodos trabajados antes y después de la reforma de 2012.
- **Muy conflictiva ha resultado la regulación sobre la ultraactividad de los convenios colectivos** y las diferentes situaciones que en la práctica se pueden plantear, sobre las que los Tribunales han ido dando soluciones atendiendo al supuesto concreto. Pero hay coincidencia en afirmar que en esta materia es la voluntad de los negociadores, manifestada antes o después de la reforma de 2012, la que prevalece. El problema más complicado, el relativo a la situación de las condiciones de trabajo cuando un convenio colectivo, que carece de cláusula expresa de ultraactividad y de convenio colectivo de ámbito superior pierde su vigencia, ha sido tratado por el Tribunal Supremo en Sentencia de 22 de diciembre de 2014 en la que apuesta por la *teoría de la contractualización* de las condiciones de trabajo una vez que el convenio pierde su vigencia ultraactiva. Esto es, las condiciones establecidas en el convenio de aplicación forman parte del propio contrato de trabajo. Posteriormente ha dictado otra, de 17 de marzo de 2015, en la que **reafirma la prevalencia de la autonomía de las partes en esta materia.**
- **Y sobre inaplicación de convenio colectivo**, cabe citar la Sentencia de la Audiencia Nacional 128/2013, de 19 de junio; o la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de julio de 2015 sobre irretroactividad del descuelgue del convenio.

Las políticas desarrolladas en los últimos cuatro años se han traducido en menos empleo y mucho más precario

En los últimos cuatro años el mercado laboral español ha perdido 631.000 ocupados (en medias de los trimestres disponibles de 2011 y 2015) y cerca de medio millón de afiliados a la Seguridad

Social. Una destrucción de empleo que ha alcanzado a hombres y mujeres, jóvenes, españoles y extranjeros, asalariados del sector privado y del público, y al conjunto de sectores de actividad.

Principales cifras de la ocupación en España, 2011-2015

En miles

| | Media 2011 | Media * 2015 | Diferencia 2015-2011 | |
|------------------------------|-----------------------|-------------------------|---------------------------------|---|
| Ocupados | 18.421 | 17.790 | -631 | ↓ |
| Hombres | 10.152 | 9.726 | -426 | ↓ |
| Mujeres | 8.269 | 8.064 | -205 | ↓ |
| Menores de 25 años | 1.042 | 804 | -238 | ↓ |
| Mayores de 55 años | 2.425 | 2.709 | 284 | ↑ |
| Españoles | 15.830 | 15.635 | -195 | ↓ |
| Extranjeros | 2.300 | 1.895 | -405 | ↓ |
| Cuenta propia | 3.020 | 3.083 | 63 | ↑ |
| Ocup. tiempo completo | 15.923 | 14.988 | -935 | ↓ |
| Ocup. tiempo parcial | 2.498 | 2.802 | 304 | ↑ |
| Ocup. agricultura | 755 | 722 | -33 | ↓ |
| Ocup. industria | 2.605 | 2.489 | -116 | ↓ |
| Ocup. construcción | 1.404 | 1.079 | -325 | ↓ |
| Ocup. servicios | 13.658 | 13.500 | -157 | ↓ |
| Asalariados | 15.394 | 14.702 | -692 | ↓ |
| Sector público | 3.277 | 2.966 | -311 | ↓ |
| Sector privado | 12.117 | 11.735 | -382 | ↓ |
| Asal. Indefinidos | 11.525 | 11.031 | -494 | ↓ |
| Asal. Temporales | 3.869 | 3.670 | -199 | ↓ |

(*) *Media para los trimestres I, II y III.*

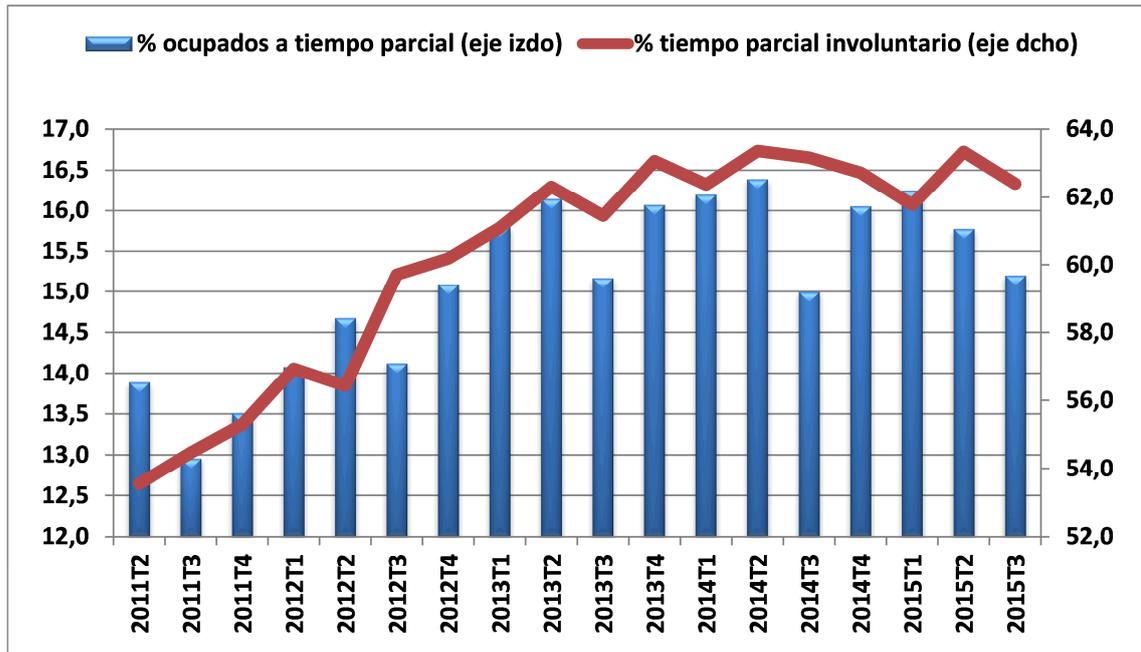
Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT a partir de EPA, INE.

Es cierto que desde 2014 la ocupación crece, pero lo está haciendo **en base a empleos de mala calidad, muy precarios**. Esto último se debe al **impacto de la reforma laboral de febrero de 2012 y sus sucesivas normas de desarrollo**, así como de erróneas políticas de empleo practicadas, muy basadas en las bonificaciones a la contratación, sobre las que existen numerosas evidencias sobre su ineficacia y elevado coste.

En primer lugar, **se ha consolidado la contratación a tiempo parcial**. El empleo a tiempo completo ha caído en 935.000 personas, mientras que el de tiempo parcial ha aumentado en 304.000. Además, **se trata de un tiempo parcial esencialmente de carácter involuntario**. De los 2,7 millones de ocupados a jornada parcial del tercer trimestre de 2015, casi 1,7 trabajan en estas condiciones porque no encuentran un empleo a tiempo completo. Esto significa que desempeñan empleos de menos horas de las que desearían, y que consecuentemente implican **menores ingresos, muy a menudo insuficientes para garantizar una vida personal y laboral sin carencias básicas**.

Este porcentaje de parcialidad involuntaria ha aumentado 10 puntos en los últimos cuatro años, hasta situarse por encima del 62%. De este modo, la parcialidad definitivamente se afianza como un elemento estructural más de nuestro mercado de trabajo que permite obtener mejores ritmos estadísticos de creación de empleo, pero que no suponen un aumento de las horas de trabajo globales. Se está primando, por tanto, subempleo, en lugar de pleno empleo de calidad.

Empleo a tiempo parcial y parcialidad involuntaria



Fuente: Gabinete Técnico Confederal de UGT a partir de datos de la EPA, INE.

En segundo lugar, **la temporalidad persiste como uno de los principales problemas del mercado laboral español**, a pesar de la acusada pérdida de empleo temporal al comienzo de la crisis. Sigue constituyendo uno de sus elementos estructurales, **en ascenso según se recupera la economía, replicando comportamientos de etapas pasadas**. De nuevo la temporalidad afecta a más del 26% de los asalariados, y sigue siendo la más alta de la UE28, con excepción de Polonia, casi duplicando la media de la zona. Hay que considerar que de cada 100 contratos que se registran en los Servicios Públicos de Empleo cada mes, 9 tienen carácter temporal. Y **resalta la proporción de contratos que se firman para un máximo de 7 días** (de corta o mínima duración), alrededor del **23% del total**.

A ello se añade **un empleo indefinido también cada vez más precario**, amparado en el nuevo *Contrato para Emprendedores* y *Contrato de Formación*, que poco a poco van desplazando a la tradicional contratación temporal, y que muestra unos rasgos muy similares: inestabilidad, bajos salarios y flexibilidad discrecional a favor de la empresa.

La precariedad del empleo se está constatando también en otras formas de subempleo, ya sea por insuficiencia de horas (en ocasiones incorporando horas extraordinarias no pagadas), por una excesiva cualificación para los puestos de trabajo desarrollados, o por la existencia de *“falsos trabajadores autónomos”*, trabajadores que se ven obligados por las circunstancias o por la empresa a trabajar por cuenta propia de manera involuntaria.

En definitiva, la reciente mejora del empleo hay que evaluarla con extrema precaución, pues está ligada a actividades estacionales y se centra en formas contractuales cada vez más precarias, que otorgan más poder al empresario, bajas remuneraciones y peores condiciones laborales. Con ello **se está consolidando una recuperación económica construida sobre los mismos frágiles pilares que en la etapa expansiva anterior, es decir, con actividades de escaso valor añadido y tecnológico, y un empleo temporal, poco cualificado y de baja calidad**.

Se ha provocado una intensa devaluación salarial, que ha restado capacidad de generar empleo y han aumentado los niveles de pobreza

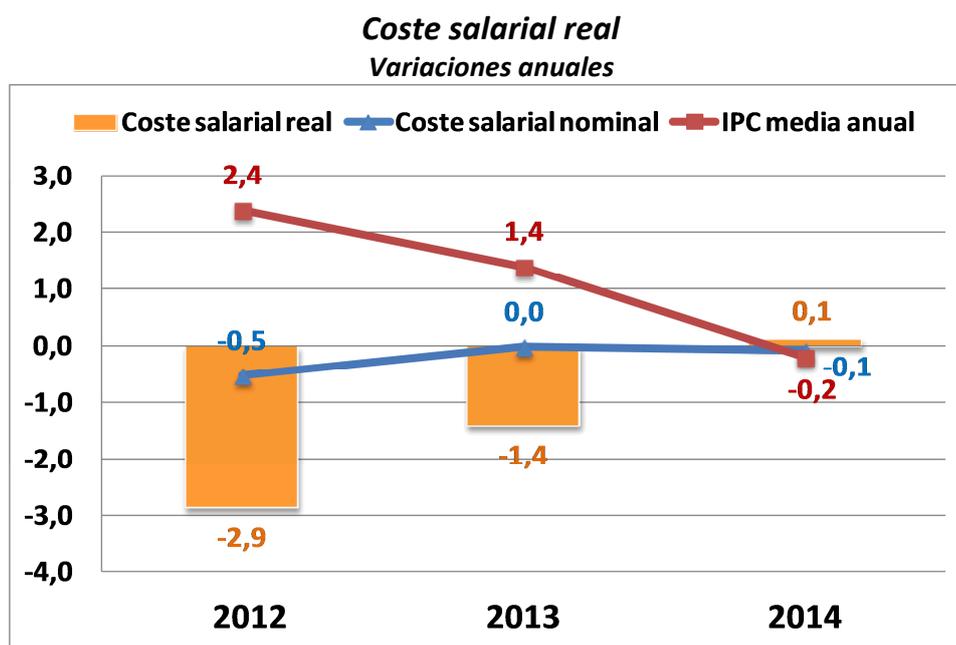
Uno de los objetivos fundamentales de la reforma laboral de 2012 fue promover una devaluación salarial generalizada, es decir, una caída de los salarios para, en teoría, aumentar la competitividad de las empresas españolas. **Esta caída de las remuneraciones salariales se ha producido de manera muy intensa**, pero, lejos de tener los efectos beneficiosos pretendidos, lo que ha sucedido es que **ha generado un empobrecimiento de las familias que ha alimentado un crecimiento de la desigualdad y de la pobreza, además de erosionar la demanda, esencial para salir de la crisis**. Al frenar la reactivación por el lado de la demanda, ha restado capacidad de creación de empleo, dificultando la salida del paro. Además, la devaluación salarial está generando un riesgo cierto de

deflación en España y en toda la zona euro.

La recuperación del empleo a partir de 2014 viene definida por un aumento de la temporalidad y la parcialidad (de la precariedad laboral en definitiva) que está exacerbando la caída de los salarios. Los nuevos contratos que se firman conllevan peores remuneraciones y, además, han aumentado los descuelgues, inaplicaciones y reducciones salariales en los convenios, como consecuencia del mayor poder de los empresarios. El elevado desempleo y la mayor discrecionalidad empresarial en el despido han provocado que el salario al que los trabajadores están dispuestos a aceptar un empleo haya disminuido, alimentando el *subempleo*. **El resultado de todo ello es un descenso de los salarios medios en el mercado de trabajo.**

Teniendo en cuenta el **coste salarial** general de la economía, **en España se ha producido un descenso de los salarios reales de 2011 a 2014 de 4,2 puntos porcentuales**. De hecho, en los tres últimos años cayó el salario en términos nominales, aunque la existencia de un IPC negativo desde 2014 ha evitado una pérdida mayor.

Desde el punto de vista de los salarios negociados, el poder adquisitivo en el trienio 2012-2014 se redujo 1,2 puntos porcentuales, como consecuencia de caídas en los dos primeros años (-1,2% y -0,9%) y un aumento en 2014 (0,8%) como resultado del desplome de la inflación, en tasas negativas (-0,2). En 2015, la continuación de una situación de IPC negativo contribuirá a que los salarios no pierdan poder de compra en términos globales, a pesar de su reducido aumento nominal (0,7%).



Fuente: Gabinete Técnico Confederal UGT a partir de ETCL e IPC. INE

La evolución seguida por el **salario mínimo interprofesional (SMI)** en los últimos cuatro años responde también de forma clara a las políticas de austeridad aplicadas, y ha contribuido al proceso de intensa devaluación salarial mencionado, que resulta inconsecuente con la promoción de empleos adecuados y de calidad. Tras aumentos significativos en el periodo previo, que oscilaron entre el 4% para el año 2009 y el 1,3% de 2011, en 2012 el Gobierno del PP resolvió congelar el SMI. Una decisión que se repite en 2014, tras un tímido aumento en 2013 del 0,6%, muy similar al de 2015: 0,5%.

El resultado es que **el gobierno del PP ha subido el salario mínimo mensual tan sólo 7,2 euros en cuatro años, una media de 1,80 euros al mes cada año**. Por eso, a pesar del casi estancamiento de los precios en el periodo, **desde 2011 el SMI ha perdido 2,1 puntos de capacidad adquisitiva**.

2. Se ha reducido la dotación presupuestaria para políticas activas de

empleo y ha empeorado su eficacia

Crece el desempleo estructural y entre los colectivos con mayores dificultades de empleabilidad

A pesar de los recientes resultados positivos en términos de PIB, no es posible afirmar que España haya salido de la crisis en un país donde hay cerca de cinco millones de parados (según la EPA son 4.851.000). En los últimos cuatro años (en media para 2011 y para los tres trimestres de 2015), se contabilizaron 135.000 personas más en desempleo, mientras la tasa de paro se sitúa en el 21,2%, prácticamente igual que hace cuatro años, tras situarse en los últimos cuatro años en valores más elevados, superiores incluso al 26%. **La reforma laboral aprobada en febrero de 2012, con la economía ya en la segunda recesión, tan solo sirvió para aumentar el número de despidos, agravando nuestro ya enorme problema de desempleo.**

Principales cifras del desempleo en España, 2011-2015

Datos absolutos en miles y tasas en porcentaje

| | Media 2011 | Media * 2015 | Diferencia 2015-2011 |
|-------------------------|---------------|-----------------|-------------------------|
| Parados totales | 5.013 | 5.148 | 135 ↑ |
| Tasa de paro | 21,39 | 22,44 | 1,05 ↑ |
| Hombres | 2.706 | 2.617 | -89 ↓ |
| Tasa paro masculina | 21,04 | 21,20 | 0,16 ↑ |
| Mujeres | 2.307 | 2.532 | 225 ↑ |
| Tasa paro femenina | 21,81 | 23,89 | 2,08 ↑ |
| Menores de 25 años | 894 | 772 | -122 ↓ |
| Tasa de paro menores 25 | 46,19 | 49,05 | 2,86 ↑ |
| Mayores de 55 años | 408 | 596 | 188 ↑ |
| Tasa de paro mayores 55 | 14,39 | 18,03 | 3,64 ↑ |
| Tasa paro españoles | 19,48 | 21,26 | 1,78 ↑ |
| Tasa paro extranjeros | 32,6 | 31,14 | -1,46 ↓ |

(*) Media para los trimestres I, II y III.

Fuente: Gabinete Técnico CEC – UGT a partir de EPA, INE.

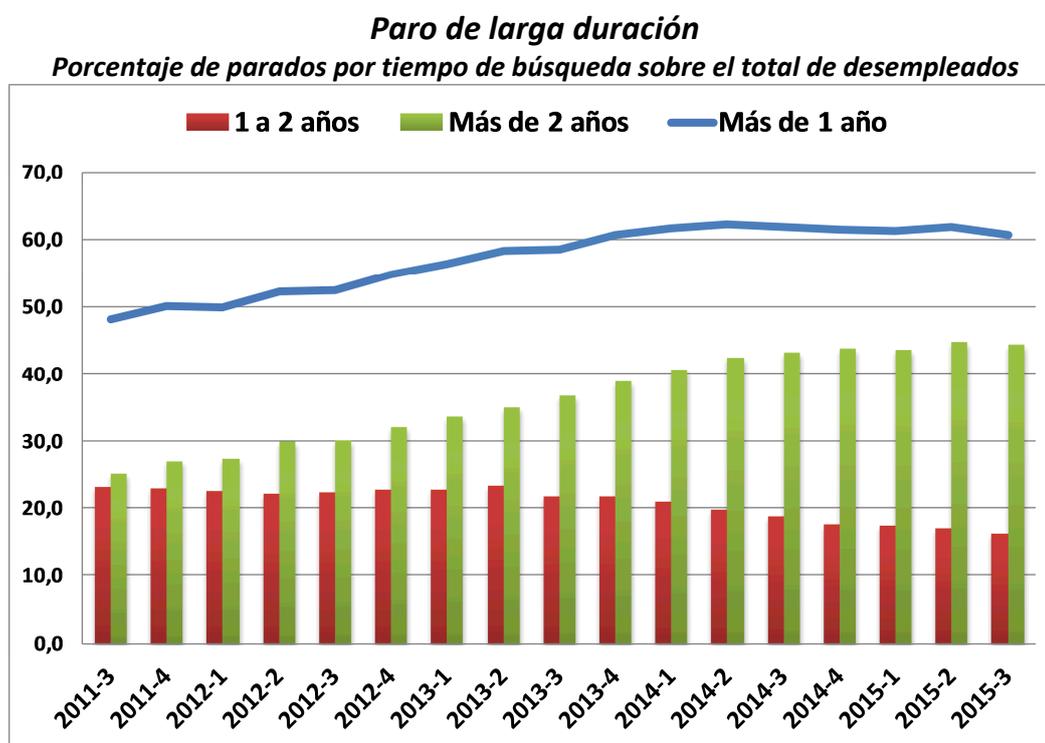
El desempleo ha seguido una tendencia de ascenso entre hombres y mujeres a lo largo de la recesión, si bien en el inicio de la recuperación el paro masculino se está reduciendo en mayor proporción que el femenino, mostrando una **vuelta a esa brecha estructural donde persisten las desigualdades** debido a la preferencia del mercado laboral español hacia la contratación masculina.

El desempleo juvenil sigue siendo muy preocupante. A pesar de que el paro entre los menores de 25 años se ha reducido algo, no se ve acompañado de creación de empleo en este grupo, lo que se explica por la **caída de la actividad entre los jóvenes**, provocada no sólo por el envejecimiento de la población sino también por la vuelta a la formación ante la imposibilidad de encontrar un empleo y por su salida a otros países en busca de oportunidades de mejores empleos. Una emigración forzada, y que supone una indudable pérdida de talento y de capacidades productivas que nuestro país necesita.

Por su parte, **resulta también alarmante el incremento del desempleo entre los mayores de 55 años**, pues las personas de más edad tienen un mayor riesgo de entrar en la categoría de “desempleo estructural”. Se trata de un colectivo muy ligado al paro de larga duración, con un elevado peligro de caer en el *efecto desánimo*, debido a las dificultades que presentan a la hora de reincorporarse al empleo y la insuficiencia de políticas destinadas a su empleabilidad.

Precisamente el paro de larga duración ha ido creciendo en la legislatura de manera imparable,

pasando del 50% al 60,7% en el tercer trimestre de 2015. Además, cada vez es más alta la incidencia de las personas que llevan buscando empleo más de dos años, que ya suponen el 44,5% del total de desempleados.



Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de EPA, INE.

Es cierto que la recuperación del crecimiento económico en 2014 ha incidido en una leve mejora de las cifras de desempleo, que se vienen reduciendo desde entonces. Pero aún se observa un **comportamiento marcadamente estacional**, propio del modelo productivo español, y se apuntan síntomas de un cierto agotamiento de esta senda favorable. No hay que olvidar que, pese a la reactivación de la actividad, la tasa de paro solo se ha reducido 4,5 puntos desde que alcanzó su máximo en el primer trimestre de 2013, y que sigue estando en el 21,2%, la segunda mayor de toda la Unión Europea y más del doble que su media (9,6%).

Tampoco hay que olvidar que parte de esta mejora se debe al **descenso de la población activa que ha ocurrido desde finales de 2013**. El efecto desánimo, tras años de crisis, sumado a la consolidación de un nuevo proceso de emigración, se han dejado notar en el volumen de activos disponibles en España. La tasa de actividad total ha disminuido, estancándose en 2014 y 2015 en valores inferiores al 60%, logrado en años previos. El resultado es un adelgazamiento del volumen de desempleados, pero no porque encuentren empleo, sino porque pasan a una situación de inactividad laboral.

Por otro lado, la reciente mejora relativa del desempleo esconde **una elevada rotación, con precariedad y parcialidad**, derivada de la naturaleza de los empleos que se están creando, básicamente temporales y a tiempo parcial involuntario, con remuneraciones más bajas. Y dadas las características del (sub)empleo generado, no parece que se esté concibiendo una transformación del modelo productivo ni un cambio de tendencia que pueda lograr crecimientos

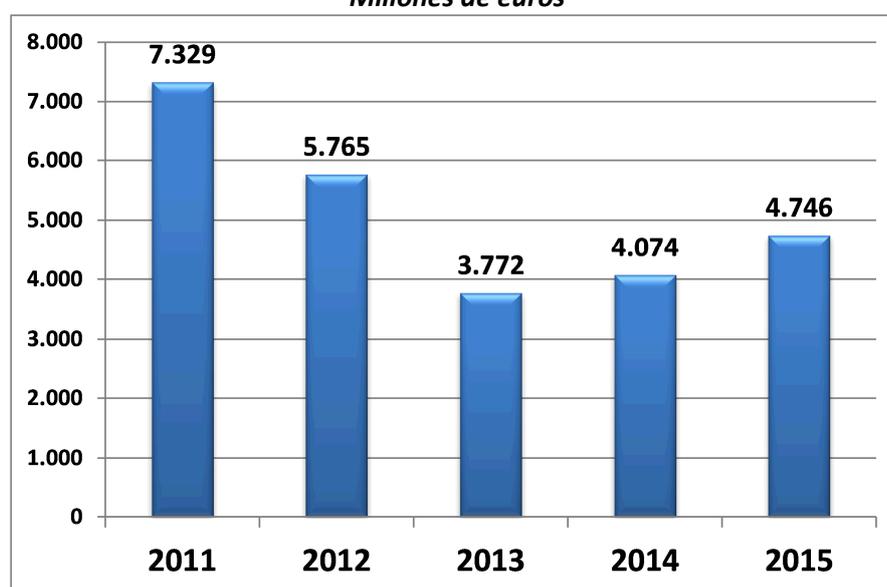
sostenibles de un empleo de calidad, que permitan rebajar la tasa de paro a corto y medio plazo a los niveles europeos (en el entorno del 10%).

Menos políticas activas y mal dirigidas

Ante esta grave situación, **las políticas de empleo no han estado a la altura de las circunstancias**. Las medidas fiscales restrictivas aplicadas desde la llegada de la recesión económica han tenido consecuencias nefastas, tanto en el caso de las partidas destinadas a prestaciones como en las medidas de políticas activas y servicios de empleo.

En el caso de las políticas activas, el presupuesto de gasto destinado al fomento de la inserción y estabilidad laboral ha caído un 35% entre 2011 y 2015, a pesar del aumento sucedido en términos de desempleo en este periodo.

Gasto en políticas activas de empleo
Millones de euros



Fuente: Presupuestos Generales del Estado 2011 a 2015. Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas

Pero, además, **la mayoría de la dotación de fondos para política activas se dedica a bonificar la contratación**. Existe un amplísimo consenso entre los expertos y académicos sobre la **ineficacia de este instrumento**, porque **las bonificaciones a la contratación poseen un elevado “peso muerto”**, derivado de que esas contrataciones se habrían hecho de igual manera sin bonificaciones.

En este sentido, **las bonificaciones suponen un coste inútil, que además es muy elevado**: para 2016 está presupuestado un coste para las arcas del Estado del pago de cuotas, subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social de **2.245 millones de euros**, de los cuales **1.650 millones se dedicarán a financiar las medidas de fomento de la contratación laboral**. Pese a ello, nueve de cada diez contratos que se hacen en España son de carácter temporal.

Además, supone reducir los ingresos de la Seguridad Social, que tiene un déficit superior a los 10.000 millones de euros. Hay que recordar que entre 2011 y 2014 los ingresos por cotizaciones cayeron en 6.000 millones de euros. **En opinión de UGT, se trata de una pérdida de recursos inasumible.**

En resumen, **consideramos que se trata de una línea de actuación costosa e ineficaz**. Por eso **UGT propone eliminar la práctica totalidad de las bonificaciones y subvenciones a la contratación**, concentrándolas coyunturalmente en colectivos muy puntuales con especiales dificultades de inserción, **y acometer un plan de potenciación de las políticas activas de empleo, que ponga el acento en modernizar los Servicios Públicos de Empleo**, para mejorar la eficiencia de los servicios prestados y aumentar su eficacia en la gestión de la colocación. Es imprescindible más formación y más y mejor orientación laboral.

Con este objetivo, **UGT propone destinar cada año la mitad de la recaudación obtenida de la**

lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida a la mejora de las políticas activas de empleo. Con ello, se conseguiría más que duplicar los recursos destinados a políticas activas y aproximarnos a los estándares europeos deseables.

Por lo que se refiere a las actuaciones específicas para reducir el elevado desempleo entre los **jóvenes**, hay que destacar el **escaso alcance que el Plan de Garantía Juvenil está teniendo hasta la fecha**; una evidencia que obligó al Ministerio de Empleo a aprobar una ampliación del grupo de beneficiarios, hasta 29 años. La realidad es que, tras un año completo de funcionamiento del Registro de Garantía Juvenil, **a 30 de noviembre de 2015, sólo estaban inscritos en el sistema 165.329 jóvenes desempleados, poco más del 11% del total de menores de 30 años desempleados según la EPA.** Y aún se desconoce el número de contrataciones o acciones de formación que han recibido o están recibiendo.

A pesar de que se encuentran disponibles 1.800 millones de euros procedentes de Europa para poner en marcha el Plan de Garantía Juvenil en España, lo cierto es que no se han utilizado, cuando deberían haberse traducido en un aumento de las políticas activas de asesoramiento y formación, con itinerarios personalizados de inserción prestados desde los Servicios Públicos de Empleo. Toda esta tarea no se ha realizado.

Por lo que se refiere a la lucha contra el paro de larga duración, el **Programa de Activación para el Empleo (PAE)**, consensuado entre el Gobierno y los interlocutores sociales en julio de 2014, no ha logrado reducir de manera relevante el problema. Con datos a 30 de septiembre, tras los primeros meses de funcionamiento, **desde enero tan solo se habían beneficiado alrededor de 72.000 personas desempleadas** (de un total de 120.000 que lo habían solicitado), **llegando a un porcentaje de inserción en torno al 14% (entre 10.000 y 12.000 personas).** Un volumen claramente insuficiente ante las estimaciones del propio Ministerio de atender a más de 400.000 potenciales beneficiarios con este Programa.

Desde UGT planteamos una **revisión de los criterios de acceso al Programa de Activación para el Empleo, con el objetivo de ampliar el colectivo de beneficiarios.**

Igualmente, hay que fortalecer el sistema de prestaciones por desempleo, **combinando ayudas económicas con actuaciones de políticas activas para mejorar la inserción.** Por ello, **UGT propone un Plan para personas en desempleo de larga duración, con recursos adicionales para la puesta en marcha de políticas activas, desde el ámbito público, basadas en itinerarios personalizados de asesoramiento, orientación y formación para mejorar la cualificación, con el fin de conseguir aumentar la empleabilidad.**

3. Ha empeorado la protección por desempleo

Se han reducido las prestaciones por desempleo, mermando las capacidades de búsqueda de empleo de los trabajadores

El Gobierno ha llevado a cabo **modificaciones normativas que han reducido las cuantías de las prestaciones por desempleo** y han endurecido las condiciones para acceder a las mismas. Las prestaciones por desempleo, en cuanto suponen una renta de sustitución fundamental ante la contingencia de la pérdida del empleo, inciden positivamente en las capacidades de búsqueda de empleo de los desempleados, haciéndola más eficiente. En este sentido, para UGT esta reducción **atenta contra el apartado 2 del artículo 1 de la Carta Social**, puesto que coloca al trabajador en una situación de especial vulnerabilidad, que le obliga a aceptar en muchas ocasiones subempleos que no se corresponden con sus cualificaciones y capacitaciones, y que no pocas veces alimentan la economía sumergida.

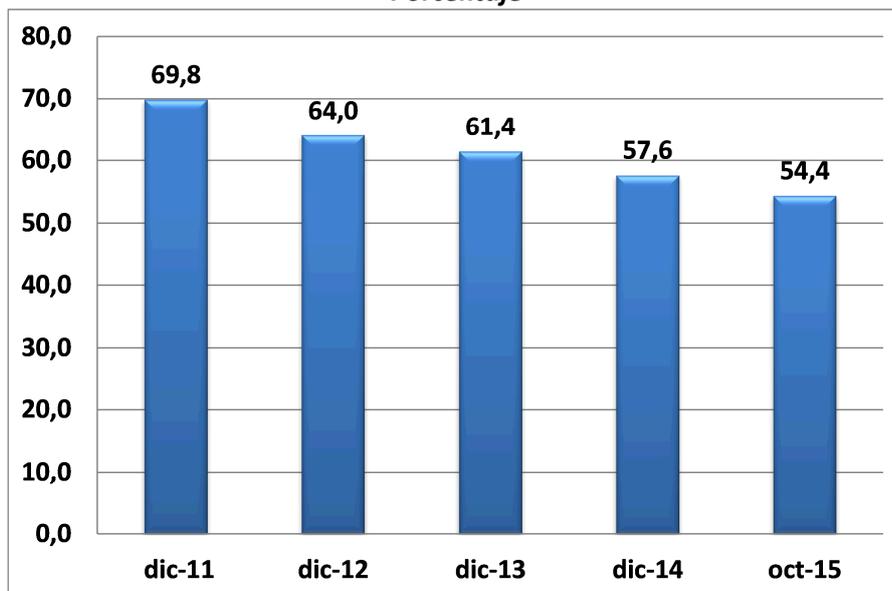
Hay que destacar las modificaciones llevadas a cabo por el *Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.* Esta norma redujo la cuantía de la prestación por desempleo, suprimió la reducción que se aplicaba en la cotización a cargo del trabajador desempleado, endureció el requisito de carencia de rentas y eliminó el subsidio de desempleo para mayores de 52 años, que pasó a ser para mayores de 55

años y mucho más restrictivo. Además, a partir del 1 de enero de 2014, se eliminó la reposición de prestaciones por desempleo a la que tenían derecho los trabajadores a los que se hubiese suspendido su contrato de trabajo o reducido su jornada como consecuencia de un procedimiento de despido colectivo o un procedimiento de regulación temporal de empleo.

Todas estas reformas han provocado que la **tasa de cobertura haya caído drásticamente en la actual legislatura**. En 2011, más del 70% de los desempleados registrados tenía una prestación por desempleo. En 2015 la cobertura ha descendido por debajo del 55%, lo que supone más de 15 puntos de diferencia.

Tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo

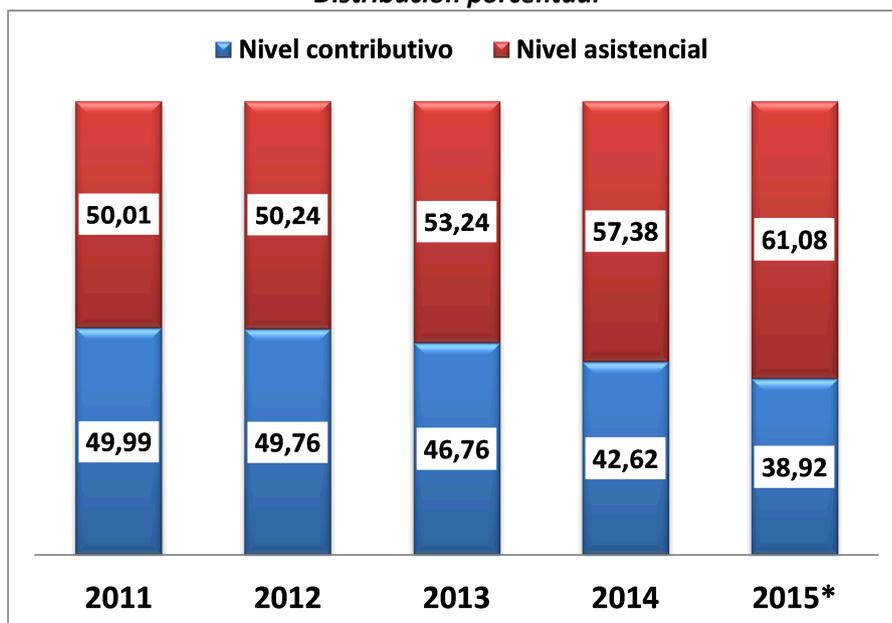
Porcentaje



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Calidad de la cobertura de las prestaciones por desempleo

Distribución porcentual



En las prestaciones asistenciales se incluye la Renta Activa de Inserción.

* Para 2015, datos del mes de octubre

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Además, ha descendido tanto el número de beneficiarios de prestaciones por desempleo **contributivas como no contributivas**, si bien el descenso de las contributivas es mayor, de manera que se ha invertido el peso del volumen de beneficiarios que cobran una prestación contributiva y asistencial. Al inicio de la legislatura, de cada 100 beneficiarios de prestaciones por desempleo,

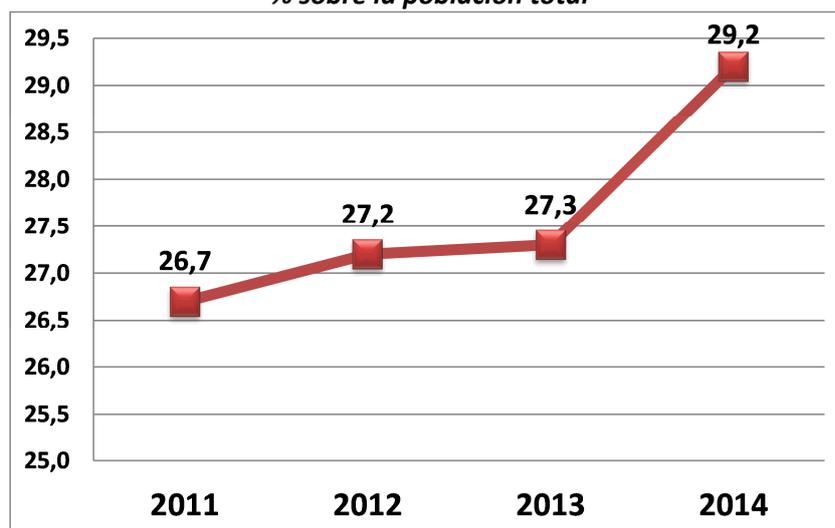
51,3 cobraba una contributiva frente al 48,7 que cobraba una asistencial. Los últimos datos (de noviembre de 2015) señalan que de cada 100 beneficiarios de prestaciones por desempleo, 39 cobra una contributiva frente al 61 que cobra una asistencial.

Y han aumentado los niveles de pobreza y exclusión social, que es justo lo contrario de lo una política de empleo efectiva debería hacer

Las políticas practicadas han generado una intensa devaluación salarial, no han sido efectivas en la reducción del desempleo de larga duración (que ha aumentado) y han inducido un aumento de la precariedad en el empleo. Todo ello ha contribuido a reducir la renta de las familias y su capacidad adquisitiva. Hay que tener en cuenta que son precisamente los trabajadores y trabajadoras con ocupaciones peor remuneradas los que están sufriendo en mayor medida la devaluación salarial. Como consecuencia, **se observa un aumento de las desigualdades económicas y sociales, una extensión de las condiciones de pobreza y un deterioro de la calidad de vida en el país.** Algunas cifras son muy significativas:

- ⇒ Según datos de la Agencia Tributaria (2014), **un 35 por ciento de los asalariados cobraba menos del SMI, 3 puntos por encima que en 2011 y 8 más que antes de la crisis.** En total, en esta situación se encontraban casi 5,9 millones de trabajadores.
- ⇒ Como media en 2014, los hogares en España obtuvieron una renta de 26.154 euros, mostrando una **caída desde 2011 de un 7,3%.**
- ⇒ España se encuentra por debajo de la media de renta por habitante de todo el conjunto de la Unión Europea de 28 países (93 puntos sobre 100 de la UE28). Ha ido perdiendo posiciones a lo largo de la crisis, y **en 2014 se distanciaba 14 puntos de la renta de la Zona Euro.**
- ⇒ Se ha producido un **aumento de la población en riesgo de pobreza o exclusión social** (según la Estrategia Europa 2020): **el 29,2% de la población española se encuentra en esta situación, 2,5 p.p. por encima que en 2011.**

Población en riesgo de pobreza o exclusión social
% sobre la población total



Fuente: Eurostat.

4. Observaciones específicas a las actuaciones en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

El informe de España recoge: en relación a las actuaciones en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres llevadas a cabo, las actuaciones de la **Inspección de Trabajo**. Se indican las materias de la actividad inspectora, entre las que incluyen las campañas específicas en materia de discriminación salarial por razón de sexo. Llama la atención que de todas las actuaciones

emprendidas por la Inspección, en 2013 solo detectaran discriminación salarial en dos empresas y en 2014 en una. Siendo la discriminación salarial una de las más graves discriminaciones que afectan a las mujeres españolas. Casi ocho millones de mujeres españolas están afectadas por discriminación salarial y no se ha tomado ninguna medida al respecto.

Se menciona un acuerdo de colaboración entre el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. De nuevo el acuerdo, consiste en la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, pero esta vez ya no se facilitan datos para el período 2011-2014. Igual sucede en relación a la tarea que desempeña dicha Inspección en relación a la vigilancia de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral, no se ofrecen datos, ni del número de actuaciones, ni de requerimientos, ni de infracciones, cuantías, ni del número de personas afectadas. No conocemos por tanto el grado de eficacia del plan puesto en marcha.

Como colaboración por parte del Gobierno con representantes empresariales y sindicales en materia de igualdad entre mujeres y hombres, se destaca las relaciones bilaterales que mantenemos entre los interlocutores sociales y los acuerdos que firmamos, fruto de las negociaciones de ambas partes, en las que no se produce participación por parte del Gobierno.

Dar cumplimiento a la “Disposición adicional quinta de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo”, que encarga al Gobierno, y a las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, la evaluación del estado de la negociación colectiva en materia de igualdad y el estudio, en su caso de nuevas medidas. Para el Gobierno el cumplimiento de este mandato legal ha consistido en poner en nuestro conocimiento un estudio elaborado en 2011, sobre Negociación Colectiva y Planes de Igualdad, incumpliendo la disposición mencionada al no dar participación en la elaboración de la evaluación a los agentes sociales, y al no proponer nuevas medidas que aborden las dificultades detectadas en la evaluación para alcanzar la igualdad real entre mujeres y hombres.

Se recogen una serie de sentencias sobre discriminación por razón de sexo, solicitadas, según consta en el informe, por el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), que a pesar de las fechas, algunas de 2011, no son tenidos en cuenta todos los pronunciamientos de los tribunales, para emprender acciones correctoras en los años siguientes a excepción de aquellas sentencias que emanan del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, una en relación al disfrute de los padres del permiso de lactancia, cuando la madre no tiene la condición de trabajadora por cuenta ajena. Y otra relativa a las cotizaciones a la Seguridad Social de las trabajadoras a tiempo parcial.

En relación al trabajo a tiempo parcial, se facilitan los datos de los últimos contratos celebrados con esta modalidad de jornada, pero no se facilita el porcentaje total de mujeres que desempeñan esta modalidad contractual, en su gran mayoría aceptada como única vía de inserción laboral y no como medida de conciliación de la vida laboral y familiar.

Las mujeres trabajan en peores condiciones que los hombres, representando en 2013 el 73,03% del total de las personas que trabajan a tiempo parcial, frente al 26,96 % de los hombres y el 42,72% de la contratación indefinida a tiempo completo, frente al 57,27% de este tipo de contratación entre los hombres.

Esta situación empeoró en 2014, de forma que el porcentaje de empleo femenino a tiempo parcial se incrementó, pasando a ser de un 73,28 %, corroborándose así la tendencia creciente a una mayor precarización del empleo femenino, mientras que el empleo a tiempo parcial de los hombres se redujo a un 26,71%.

En relación con el trabajo a tiempo completo la brecha de género también ha aumentado, de forma que en 2013 el porcentaje de mujeres con contrato a tiempo completo respecto del total de personas ocupadas a tiempo completo era de un 40,50%, disminuyendo en 2014 a un 40,31%. En términos absolutos, entre 2013 y 2014, mientras que aumentó la contratación a tiempo completo en 119.600 hombres, tan sólo lo hizo en 34.100 mujeres.

Por otra parte, teniendo en cuenta el total de la población ocupada y de la contratación tanto a

tiempo completo como a tiempo parcial, los hombres han mantenido durante 2013 y 2014 el mismo nivel de contratación a tiempo completo, alcanzando el 99,2% del total de la contratación, mientras que las mujeres han visto disminuir el porcentaje de su contratación a tiempo completo que ha pasado de un 74,7% en 2013 a un 74,4% en 2014. Al mismo tiempo el porcentaje de contratación en 2013 y 2014, tomando los mismos parámetros para el empleo a tiempo parcial, se ha mantenido en el caso de los hombres en un 7,8%, mientras que para las mujeres ha aumentado de un 25,3% en 2013 a un 25,6% en 2014.

Así pues, la contratación a tiempo parcial ha aumentado para las mujeres en los últimos años (entre 2013 y 2014) y ha disminuido su contratación a tiempo completo en relación con la de los hombres en el mismo periodo, incrementándose así la brecha de género en la calidad en el empleo y en la desigualdad salarial.

Otro de los datos que confirma el aumento de esta brecha de género, en este último periodo 2013-2014, es el relativo a la contratación indefinida a tiempo completo, a la que se atribuyen los mayores niveles de calidad en el empleo, ya que en el caso de las mujeres ha experimentado un descenso, pasando a ser de un 42,72% en 2013, a un 42,57% en 2014, mientras que la masculina se ha incrementado de un 57,27% a un 57,42%; datos éstos que confirman nuevamente la tendencia hacia una mayor precarización del empleo femenino.

Por último cabe señalar que en relación con el acceso a las prestaciones económicas de la Seguridad Social de las personas trabajadoras a tiempo parcial sigue existiendo discriminación de género, pese a la adopción del Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social (convalidado por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, con ese mismo título), por el que se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS), aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en materia de protección social del trabajo a tiempo parcial, para adecuarla a la Sentencia del Tribunal Constitucional (STC) 61/2013, de 14 de marzo. Esta sentencia declara inconstitucional las diferencias de trato en cuanto al cómputo de los períodos de carencia de las personas trabajadoras a tiempo parcial respecto de las que trabajan a jornada completa, por vulnerar el derecho a la igualdad y por provocar una discriminación indirecta por razón de sexo al incidir sobre el empleo femenino, sin embargo desde UGT consideramos insuficientes las medidas legales de modificación adoptadas para corregir las discriminaciones existentes en esta materia.

Cuando se modifica la protección social por cuidados de hijos o menores a través del Real Decreto 1716/2012, se dejaron fuera las interrupciones de carrera por cuidado de mayores y de hijos con discapacidad.

También se señala como medida de conciliación de la vida laboral y familiar, las modificaciones introducidas por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en relación con los tiempos de trabajo. Sin embargo, dicha reforma, lejos de facilitar la conciliación de la vida laboral, con la familiar y la personal, impide prever y por tanto organizar los tiempos. Estas medidas solo permiten a las empresas conciliar sus necesidades de producción.

Se limita el derecho a la reducción de jornada por guarda legal al supeditar el disfrute del mismo al trámite formal de la solicitud y precisión, con 15 días de antelación, del periodo de inicio y finalización de la reducción de jornada.

Este trámite escrito también se exige para la solicitud del permiso de lactancia acumulada.

Las sucesivas reformas laborales llevadas a cabo por el Gobierno desde 2011, han supuesto un recorte de los derechos de conciliación al introducir la limitación de la jornada diaria para el ejercicio del reducción de jornada por guarda legal, cuyo ejercicio con anterioridad podía disfrutarse no sólo de forma diaria, sino también con carácter semanal, mensual o anual.

Así mismo el recorte efectuado por el Gobierno en los servicios públicos de atención de niños de 0 a 3 años (educación infantil) y a la dependencia, han contribuido igualmente al desmantelamiento

de las políticas públicas de apoyo a la conciliación, empujando a las mujeres a la vuelta al ámbito privado en detrimento de su participación en el mercado de trabajo.

5. Observaciones específicas a las actuaciones en materia de condiciones de trabajo discriminatorias por origen racial o étnico.

(Observación relativa al apartado “III Actuaciones en materia de condiciones de trabajo discriminatorias de TRABAJADORES MIGRANTES”, correspondiente al punto del informe del Gobierno ACTUACIONES ESPECÍFICAS DE LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACION)

El Informe del Gobierno, hace mención al 2º Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (PECI), y a que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) desarrolla una de las medidas de dicho plan. Si bien esto es cierto, no lo es menos que, además de la actuación de la ITSS, son necesarias otras medidas para asegurar que las condiciones de empleo de los trabajadores extranjeros no son discriminatorias. En este sentido, es muy significativo que desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social se considere que en el informe del Gobierno respecto a esta materia, únicamente han de figurar los datos de la ITSS. Desde nuestro punto de vista, la ausencia de otras medidas está directamente relacionada con el hecho de que el PECI, es un Plan en estos momentos vacío de contenido por falta del presupuesto necesario para llevar a cabo las actuaciones contenidas en el mismo. La Ley 2/2012 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 suspendió la previsión del artículo 2 ter 4 de la Ley Orgánica 4/2000, de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, artículo que continúa suspendido (también para el año 2016) y que establece que *“De conformidad con los criterios y prioridades del Plan Estratégico de Inmigración, el Gobierno y las Comunidades Autónomas acordarán en la Conferencia Sectorial de Inmigración programas de acción bienales para reforzar la integración social de los inmigrantes. Tales programas serán financiados con cargo a un fondo estatal para la integración de los inmigrantes que se dotará anualmente y que podrá incluir fórmulas de cofinanciación por parte de las Administraciones receptoras de las partidas del Fondo”*.

- ✓ Sin presupuesto, la mayor parte de los criterios y prioridades del PECI, no pueden ser llevados a la práctica, en particular medidas que tienen con la discriminación en el empleo, tales como:
- El fomento de campañas de información y formación dirigidas a empresarios y trabajadores sobre los derechos y deberes de los trabajadores en el ámbito laboral y de seguridad social e igualdad de trato y de oportunidades
 - Establecer el seguimiento de la integración del Régimen Especial de la Seguridad Social en el Régimen General, y evaluar las consecuencias de esta modificación y su repercusión en la población trabajadora extranjera ocupada en el empleo doméstico.
 - Refuerzo y ampliación de las actuaciones de la Inspección de Trabajo con planes de intervención por sectores y territorios en materia de seguridad y salud en el trabajo
 - Potenciación de las campañas de información y formación sobre normas de seguridad en el trabajo
 - Apoyo a actuaciones dirigidas a la incorporación de trabajadores de origen extranjero a sectores en los que están infrarrepresentados: formación, información y acceso a certificaciones de profesionalidad.
 - Fomento de estudios dirigidos a conocer los factores que favorecen la segmentación sectorial y profesional en el mercado de trabajo.

Si el Gobierno quiere hacer referencia al PECI, debería explicar en su informe, tanto que el mismo carece de apoyo presupuestario, como las razones por las que no da cuenta de los progresos en cada una de las medidas del PECI relacionadas con el empleo de los trabajadores inmigrantes.

Observación relativa a la referencia hecha en el Informe del Gobierno al Consejo para la Eliminación de la Discriminación racial o étnica e incluida en el apartado FORMACION DE RELEVANCIA APORTADA POR EL INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Respecto al Consejo para la Eliminación de la Discriminación racial o étnica, el Gobierno español olvida mencionar en su informe que el mismo carece de partida presupuestaria propia en los Presupuestos Generales del Estado, y que el dinero destinado a la atención a víctimas, y que mediante concurso público, ha sido adjudicado a varias organizaciones no gubernamentales, es insuficiente, tal como han señalado las propias organizaciones.

Artículo 9. Derecho a la Orientación Profesional

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la orientación profesional, las Partes Contratantes se comprometen a establecer o facilitar, según se requiera, un servicio que ayude a todas las personas, incluso los minusválidos, a resolver los problemas que plantea la elección de una profesión o la promoción profesional, teniendo en cuenta las características del interesado y su relación con las posibilidades del mercado de empleo, esta ayuda deberá ser prestada gratuitamente tanto a los jóvenes, incluidos los niños en edad escolar, como a los adultos.

En este periodo no se ha producido el desarrollo ni la implantación de un Sistema Integrado de Información y Orientación Profesional, tal como se aprobó en la Ley Orgánica 5/2002, de las Cualificaciones y la Formación Profesional. Los trabajos iniciados al respecto por el Consejo General de Formación Profesional no han dado resultados, por lo que las iniciativas de los ámbitos de Empleo y de Educación en esta área, así como las iniciativas de Agentes Sociales y entidades de la sociedad civil, siguen caminos independientes

Artículo 10. Derecho de Formación Profesional

Para afianzar el ejercicio efectivo del derecho de formación profesional, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A asegurar o favorecer, según se requiera, la formación técnica y profesional de todas las personas, incluidos los minusválidos, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, y a arbitrar medios que permitan el acceso a la enseñanza técnica superior y a la enseñanza universitaria, con base únicamente en el criterio de la aptitud individual.

2. A asegurar o favorecer un sistema de aprendizaje y otros sistemas de formación de los jóvenes de ambos sexos en sus diversos empleos.

3. A asegurar o favorecer, según se requiera:

a) Servicios apropiados y fácilmente accesibles para la formación de trabajadores adultos.

b) Servicios especiales para la reconversión profesional de trabajadores adultos requerida por el desarrollo técnico o por un cambio de tendencias en el mercado de trabajo.

4. A alentar la plena utilización de los servicios previstos, y ello mediante medidas adecuadas tales como:

a) La reducción o la supresión del pago de cualesquiera derechos y gravámenes.

b) La concesión de una asistencia financiera en los casos en que proceda.

c) La inclusión, dentro de las horas normales de trabajo, del tiempo dedicado a los recursos suplementarios de formación seguidos por el trabajador, durante su empleo, a petición de su empleador.

d) La garantía, por medio de un control adecuado, previa consulta con las organizaciones profesionales de empleadores y trabajadores, de la eficacia del sistema de aprendizaje y de cualquier otro sistema de formación para trabajadores jóvenes y, en general, de la adecuada protección a los trabajadores jóvenes.

El desarrollo del procedimiento para el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas por vías no

formales, especialmente a través de la experiencia laboral, ha sido claramente insuficiente. UGT denuncia el carácter insuficiente del desarrollo del Real Decreto 1224/2009, teniendo en cuenta que, según la EPA 2014, el 53,2% de la población activa española, es decir 12.207.800 trabajadores, no disponen de ningún reconocimiento de competencias profesionales, a pesar de que desempeñan o han desempeñado una actividad profesional. En consecuencia UGT propone un aumento sustancial de las previsiones presupuestarias destinadas al reconocimiento de las competencias adquiridas a través de la experiencia profesional, para ofrecer en 2015-16 al menos a 100.000 trabajadores la posibilidad de obtener una primera evaluación y reconocimiento del estado actual de sus competencias profesionales, punto de partida para continuar su progreso profesional a través de la formación, completando un Título de FP o un Certificado de Profesionalidad

En el periodo 2012-2014 no se ha implantado la cuenta de formación, aprobada en la Ley 3/2012 de Reforma Laboral, ni el derecho individual a recibir 20 horas de formación anuales por trabajador. El aumento en el número de contratos para la formación y el aprendizaje no se ha visto acompañado de un control de la calidad de la formación recibida, por lo que se desconoce su eficacia a la hora de mejorar la cualificación de los trabajadores afectados, dotándoles de Títulos o Certificados de Formación Profesional. Por otra parte la mayoría de la Formación Profesional Dual, particularmente en el ámbito del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, no se está realizando en base a contratos para la formación y el aprendizaje, sino en base a becas sin relación laboral con las empresas.

Artículo 15. Derecho de las personas física o mentalmente disminuidas a la formación profesional y a la readaptación profesional y social.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho de las personas físicas o mentalmente disminuidas a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, las Partes Contratantes se comprometen:

1. A tomar las medidas adecuadas para procurar a los interesados medios para su formación profesional e incluso, si fuese necesario, las oportunas instituciones especializadas, ya sean privadas o públicas.

2. A adoptar las medidas adecuadas para proporcionar un puesto de trabajo a los minusválidos, particularmente por medio de servicios especiales de colocación, posibilidades de empleo protegido y medidas destinadas a estimular a los empleadores a su contratación.

Cuestiones generales

Pese a que el informe que se presenta parte de la exposición del marco normativo y de las novedades legislativas que se han producido en el periodo comprendido entre los años 2011-2015, queremos manifestar al respecto que más allá de la adaptación normativa a la convención internacional de los derechos de las personas con discapacidad, el texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social; no se ha aprobado una normativa que, de forma específica, se dirija a la creación de empleo e integración laboral de las personas con discapacidad. A nuestro juicio se ha perdido una importante oportunidad para adaptar la normativa a líneas de actuación e intervención de políticas activas dirigidas a las personas con discapacidad. Se ha perdido la oportunidad de establecer una regulación dirigida a la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad, como sujetos de derechos, desde la perspectiva de la igualdad de oportunidades, superada la LISMI tras más de 27 años desde su aprobación.

Por otra parte, reiteramos la escasa y deficiente intervención y participación de los interlocutores sociales en elaboración de las políticas de inclusión de las personas con discapacidad, la igualdad de trato y oportunidades y la no discriminación, directamente relacionada con el ámbito laboral.

Ley de adaptación normativa a la convención internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad

Si bien valoramos de forma positiva la Ley De Adaptación Normativa a La Convención Internacional De Los Derechos De Las Personas Con Discapacidad, puesto que el mismo debía de realizarse una vez que se ratificó por España este tratado y su protocolo, la adaptación normativa recoge una serie de cuestiones mucho más amplias y la modificación normativa de otras materias se obvian y que, a nuestro juicio, suponen un avance y un reconocimiento más amplio de los derechos de las personas con discapacidad dirigidas a su integración social y laboral; así podemos ver que la propia Convención contempla una serie de propuestas relativas a la reforma del Código Civil, Mercantil y Penal e incluso algunas de orden laboral y ámbitos como la educación, la accesibilidad y la propiedad horizontal.

Con la ratificación de esta convención, España se compromete a que su normativa, tanto la ya existente como las nuevas disposiciones que se creen, no pueden entrar en contradicción con lo dispuesto en el articulado de esta Convención e incluso, se deben adaptar y desarrollar las disposiciones relativas a los derechos humanos y libertades de las personas con discapacidad, conforme a los principios regulados en la misma.

A nivel laboral, la mayor contradicción de nuestra normativa con la Convención y otras normas internacionales está en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores. **Teniendo en cuenta la Directiva 2000/78/CE, la sentencia recaída en Asunto C-13/05 Sonia Chacón Navas y Euros Colectividades SA, y la Convención de Naciones Unidas sobre los derechos de personas con discapacidad**, creemos que el **artículo 49, letra e** del Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo de 1995 (Estatuto de los Trabajadores) que permite la extinción del contrato por gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, no puede ser compatible con la normativa comunitaria y con los compromisos contraídos en el Consejo de Europa o en la Organización Internacional del Trabajo. De hecho, la posibilidad de despido o extinción automática de la relación laboral podría ser contraria al derecho de la Unión.

Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores

Artículo 49. Extinción del contrato de trabajo

1. El contrato de trabajo se extinguirá:

..

..

e) Por muerte, gran invalidez o invalidez permanente total o absoluta del trabajador, sin perjuicio de lo dispuesto en el [artículo 48.2](#).

Evidentemente esta norma choca con el objetivo del tratado, que pretende asegurar a todas las personas con discapacidad su plena inclusión en la sociedad, para lo que se debe eliminar toda

barrera o restricción material y/o mental que impiden su participación efectiva en la misma. No olvidemos que el primer signo de inclusión en la sociedad es la inclusión en el mercado laboral.

La Convención trata, transversalmente, a la discapacidad desde una perspectiva de igualdad y no discriminación, desde un enfoque de derechos y libertades, aclarando que las personas con discapacidad no son objeto de políticas asistenciales sino sujetos de derechos humanos, perspectiva y tratamiento que a nuestro juicio no recoge esta adaptación, por ser insuficiente en cuanto a los ámbitos que aborda.

Así, aunque podamos concluir que la legislación Española en el ámbito de la discapacidad se encuentra técnicamente muy desarrollada, no nos la encontramos en la práctica, en el desarrollo y aplicación de esta normativa. Por poner un ejemplo, no podemos hablar de accesibilidad universal, pese a que tengamos una normativa que la desarrolla y establece los términos y el concepto de la misma; si los plazos que se fijan en dicha legislación son tan amplios que exceden en muchos casos los 20 años. O en el ámbito del trabajo, y el empleo; pese a que los principios establecidos en la Convención, tales como el derecho a trabajar en condiciones de igualdad en el mercado ordinario y accesible..., ya están incluidos en nuestra normativa, todavía queda por garantizar el cumplimiento real y efectivo de estos principios. Desconocemos el grado de integración laboral, el cumplimiento efectivo de la cuota reserva o el número de personas trabajadoras con discapacidad que tras realizar su actividad laboral en el mercado protegido pasan a formar parte del empleo ordinario.

Texto refundido de la ley general de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social

Estamos ante un texto refundido que es una modalidad de norma jurídica en la que se refunden otras de igual rango que han sido dictadas de forma aislada y sucesiva y regulan una misma materia, con el objetivo de facilitar el conocimiento de la regulación de una materia, que en este caso es la discapacidad, y en esta ocasión tomando en consideración la convención sobre los Derechos de las personas con discapacidad. Este texto va más allá y además de regularizar, aclarar y armonizar las principales leyes vigentes sobre discapacidad, modifica disposiciones aunque no con el alcance que era de esperar, ya que la práctica nos ha demostrado que algunas de las regulaciones y medidas actuales, que se contemplan en estas leyes, como es el caso del empleo protegido, no cumplen con su cometido de lograr el fin último de, tal y como establece el artículo 1 del texto refundido” garantizar el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones respecto del resto de ciudadanos y ciudadanas, a través de la promoción de la autonomía personal, de la accesibilidad universal, del acceso al empleo, de la inclusión en la comunidad y la vida independiente y de la erradicación de toda forma de discriminación, conforme a los artículos 9.2, 10, 14 y 49 de la Constitución”.

Por lo tanto valoramos que se ha perdido una gran oportunidad para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad. Tan sólo se han aglutinado la LISMI, LIONDAU y la Ley de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, adaptándolo a los mandatos de la Convención, perdiéndose una oportunidad de modificar aquello que en la praxis ha quedado comprobado que no funciona para lograr la verdadera integración, en los distintos ámbitos como en educativo, formativo, la inclusión social o su integración laboral. Es innegable que, después de todo el tiempo que ha pasado desde que en 1982 se aprobó la LISMI, y todas las regulaciones que de ella

emanaron, hasta la actualidad, sigue sin lograrse la verdadera integración e igualdad de trato y no discriminación de las personas con discapacidad. Sigue habiendo un alto porcentaje de inactividad y de tasas de paro, y una mínima participación en el ámbito educativo, sobre todo, en estudios postobligatorios y superiores.

Más allá de obtener un conocimiento de la regulación que afecta a las personas con discapacidad, lo más apremiante es modificar y redefinir las políticas y la normativa en todo lo necesario, eliminando todo lo que no ha sido efectivo y no ha logrado su objetivo final, e incorporando aquellas modificaciones que se han detectado que son necesarias para el logro de la integración social y laboral de las personas con discapacidad. Políticas que no se han realizado ni por lo tanto figuran en el informe de España que ahora se presenta relativo al empleo, formación e igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad.

Artículo 18. Derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de otras Partes Contratantes.

Para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a ejercer una actividad lucrativa en el territorio de cualquiera de las otras Partes Contratantes, las Partes Contratantes se comprometen:

- 1. A aplicar la normativa existente con espíritu liberal.*
- 2. A simplificar las formalidades vigentes y a reducir o suprimir los derechos de cancelería y otras tasas que deban ser pagadas por los trabajadores extranjeros o por sus empleadores.*
- 3. A liberalizar, individual o colectivamente, las normas que regulan el empleo de trabajadores extranjeros.*

Y reconocen:

- 4. El derecho de sus ciudadanos a salir del país para ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás Partes Contratantes.*
-

Punto 1: Aplicar la normativa existente con espíritu liberal

El informe del Gobierno, en la descripción del marco jurídico general, aborda en primer lugar el régimen jurídico aplicable a los miembros de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo. A fin de que el informe del Gobierno no induzca a confusión, es necesario precisar el contenido del quinto párrafo del punto 1 *“la máxima novedad del Real Decreto 240/2007 fue la desaparición de la tarjeta de residente comunitario, que fue sustituida por la obligación de los ciudadanos de la Unión de solicitar la inscripción en el Registro Central de Extranjeros. A los solicitantes se les expide de forma inmediata un certificado de registro”*. De este párrafo podría deducirse que además de inmediata, la expedición de un certificado de registro es automática. Pero dicha expedición está sometida a condiciones y requisitos, señalados por el informe del Gobierno al hacer referencia al Real Decreto Ley 16/2012 y la modificación que este Real Decreto Ley introdujo en el Real Decreto 240/2007. El Gobierno ha olvidado hacer mención a la *Orden PRE/1490/2012 por la que se dictan normas para la aplicación del artículo 7 del Real Decreto 240/2007 de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo*, Orden que en el artículo 3 precisa la documentación necesaria para acreditar el cumplimiento de esos requisitos: los trabajadores por cuenta ajena deberán aportar una declaración de contratación del empleo o un certificado de empleo, los trabajadores por cuenta propia, una prueba de que trabajan por cuenta propia, y las personas que no ejerzan una actividad laboral en España, deben acreditar que

disponen de un seguro de enfermedad público o privado contratado en España o en otro país y que disponen de *recursos suficientes para sí y los miembros de su familia para no convertirse en una carga para la asistencia social de España durante su periodo de residencia*. La Orden, establece que la valoración de la suficiencia de medios deberá efectuarse de manera individualizada y teniendo en cuenta la situación personal y familiar del solicitante, y que *se considerará suficiente para el cumplimiento de este requisito la tenencia de recursos que sean superiores al importe que cada año fije la Ley de Presupuestos Generales del Estado para generar el derecho a recibir una prestación no contributiva, teniendo en cuenta la situación personal y familiar del interesado*. En el año 2014, periodo al que se refiere el informe, el importe de los recursos económicos debía ser superior a 5.122'60 euros anuales (en el caso de una persona que viviese sola).

Por tanto, la inscripción en el registro de extranjeros para las personas nacionales de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo o la obtención de la tarjeta de familiar de residente comunitario para los familiares no comunitarios de un residente de la UE o del EEE, no es automática. En el caso de los familiares no comunitarios, la no obtención de la tarjeta de familiar de residente no comunitario, por carencia de recursos económicos, implica que no podrán inscribirse en los servicios públicos de empleo, y por lo tanto carecerá de los derechos contemplados en los artículos 9 (derecho a la orientación profesional), 10 (derecho a la formación profesional), 11 (derecho a la protección de la salud) y 13 (derecho a la asistencia social y médica). Los ciudadanos nacionales de la UE o del EEE que no hayan podido inscribirse en el registro de extranjeros, tampoco podrán tener la condición de asegurados o beneficiarios del sistema nacional de salud, es decir, carecerán de los derechos contemplados en los artículos 11 y 13 de la Carta Social Europea. El Real Decreto Ley 16/2012 (mencionado por el Gobierno en su informe), desarrollado posteriormente por el Real Decreto 1192/2012 por el que se regula la condición de asegurado o beneficiario a efectos de la asistencia sanitaria en España con cargo a fondos públicos, a través del Sistema Nacional de Salud, exige en el caso de los ciudadanos comunitarios que no sean trabajadores por cuenta propia o ajena afiliados a la Seguridad Social, pensionistas o perceptor de una prestación periódica de la Seguridad Social, o hayan agotado las prestaciones por desempleo, que estén inscritos en el Registro Central de Extranjeros. En caso de no estarlo, únicamente tendrán derecho, al igual que los extranjeros no comunitarios en situación administrativa irregular a la asistencia de urgencia por enfermedad grave o accidente y a la asistencia al embarazo, parto y postparto.

Punto 2: Simplificación de formalidades y reducción de tasas

- **Tasas por las autorizaciones de residencia y trabajo**

El informe del Gobierno, en materia de tasas reproduce el catálogo de cuantías de las tasas administrativas derivadas de la LO 4/2000, y las de la ley especial, Ley de apoyo a los emprendedores y para su internacionalización, que incluye varios procedimientos de regulación de flujos migratorios laborales que no están sometidos a la LO 4/2000. Es preciso llamar la atención sobre la gran diferencia en el importe de las tasas de una y otra norma. En el caso de la LO 4/2000 y por una autorización inicial de trabajo por cuenta ajena, deberán abonarse 190'12 euros si el salario es inferior a dos veces el Salario Mínimo Interprofesional (380'27 euros si es superior), importe al que hay que sumar 10'20 euros de la autorización de residencia inicial y los 15 euros de la tarjeta de identidad de extranjero. Sin embargo, una autorización inicial de residencia y trabajo de la Ley 14/2013 de apoyo a emprendedores y su internacionalización, tiene una tasa de 70'40 euros. En el año 2014 se concedieron un total de 102.737 autorizaciones de trabajo por cuenta

ajena iniciales y 1.237 en el marco de la ley de apoyo a emprendedores. Resulta evidente que en el caso de las autorizaciones de la LO 4/2000 la carga impositiva tanto para el trabajador como para el empleador es desproporcionada en comparación con la regulación de las tasas de la Ley 14/2013.

Punto 4: Derecho de salida de los nacionales

El artículo 18.4 sobre el derecho de sus ciudadanos a salir del país para ejercer una actividad lucrativa en el territorio de las demás partes contratantes, resulta en la práctica obstaculizado de forma directa por una decisión tomada por el Gobierno español y que afecta tanto a los españoles como a residentes comunitarios y no comunitarios que, cumpliendo los requisitos, quieran desplazarse a otros estados. En la Ley 22/2014;3 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014, se incluyó una nueva disposición adicional a la Ley General de Seguridad Social, y que continua vigente, estableciendo la pérdida de prestaciones, incluida la asistencia sanitaria, por ausencias del territorio español por más de 90 días, una decisión que afecta de manera especial a quienes se desplazan a otros estados miembros de la Unión Europea y a países con los que mantenemos convenios bilaterales en búsqueda de empleo y que al perder la condición de asegurados en España, y no haber encontrado aún empleo en el país destino, no tendrán los mismos derechos en materia de asistencia sanitaria que los nacionales del país de emigración. Sin duda esta es una medida que afecta de manera directa al derecho de los ciudadanos a salir del país para ejercer una actividad lucrativa en otro país.

OBSERVACION ESPECÍFICA SOBRE LAS REFERENCIAS AL TRABAJO DOMESTICO ARTICULO 1 PROTOCOLO ADICIONAL 1988: DERECHO A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN MATERIA DE EMPLEO Y DE PROFESION, SIN DISCRIMINACIONES POR RAZON DE SEXO.

- ✓ En relación a las referencias a las normas del trabajo doméstico, el Gobierno olvida mencionar respecto al Real Decreto 1620/2011 por el que se regula la relación laboral especial del servicio del hogar familiar, que el mismo contenía un compromiso incumplido hasta ahora:

Disposición adicional segunda. Evaluación de impacto, régimen de extinción del contrato y protección por desempleo.

1. El Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá con anterioridad al 31 de diciembre de 2012, previa consulta con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, a realizar una evaluación del impacto en el empleo y en las condiciones de trabajo de las personas al servicio del hogar familiar que pueda derivarse de lo establecido en este real decreto.

Dicha evaluación tendrá en cuenta la regulación de las retribuciones establecida en este real decreto y, en particular, los casos de prestación de servicios domésticos en los que exista salario en especie. La evaluación tendrá en cuenta, igualmente, las previsiones contenidas en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, sobre la integración del Régimen Especial de Empleados de Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social. Asimismo, la evaluación incluirá, conforme a lo dispuesto en el artículo 20 de

la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogidas de datos que se realicen.

2. En el mes siguiente a la entrada en vigor de este real decreto, el Ministerio de Trabajo e Inmigración procederá a la constitución de un grupo de expertos, integrado por un máximo de seis personas propuestas por el propio Ministerio y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, para que realice un informe con anterioridad al 31 de diciembre de 2012 sobre las siguientes cuestiones:

1.ª La viabilidad de aplicar plenamente el régimen de extinción del contrato de trabajo de la relación laboral común establecido en el Estatuto de los Trabajadores a la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, así como la posibilidad de incluir el desistimiento del empleador, entendido como pérdida de confianza en el empleado, en alguna de las causas comunes de extinción del contrato de trabajo establecidas en el artículo 49 del Estatuto de los Trabajadores.

2.ª La viabilidad de establecer un sistema de protección por desempleo adaptado a las peculiaridades de la actividad del servicio del hogar familiar que garantice los principios de contributividad, solidaridad y sostenibilidad financiera.

3. El Gobierno, teniendo presente la evaluación a que se refiere el apartado 1 y el informe del grupo de expertos a que se refiere el apartado 2, adoptará con anterioridad al 31 de diciembre de 2013 y previa consulta y negociación con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, las decisiones que correspondan sobre las cuestiones señaladas en el apartado anterior.

El Gobierno debería haber constituido el grupo tripartito en febrero de 2012. Y haber evaluado conjuntamente con los interlocutores sociales el impacto de la norma. Ninguna de ambas obligaciones se ha cumplido por decisión unilateral del Gobierno. En el caso del grupo tripartito, las cuestiones que debía analizar permitirían seguir avanzando hacia la equiparación de derechos con el resto de trabajadores por cuenta ajena; sin embargo, no solo se han truncado estos avances, sino que otra de las normas que se incluye en el informe del Gobierno, el **Real Decreto Ley 29/2012 de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social** supone un retroceso con respecto a la equiparación de condiciones en materia de seguridad social, alcanzado con la *Ley 27/2011 sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social*, que equiparaba a los trabajadores domésticos con varios empleadores con el resto de trabajadores, correspondiendo la obligación en materia de altas, bajas, variaciones de datos e ingreso de cotizaciones a los empleadores. Sin embargo el **Real Decreto Ley 29/2012**, implica una involución al sistema anterior, pudiendo recaer de nuevo estas obligaciones en la parte trabajadora y de nuevo alejando, en esta ocasión en materia de seguridad social, a las personas empleadas en el trabajo doméstico del resto de trabajadores:

«2. Los trabajadores incluidos en el Sistema Especial para Empleados de Hogar establecido en el Régimen General de la Seguridad Social que presten sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador, deberán formular directamente su afiliación, altas, bajas y variaciones de datos cuando así lo acuerden con tales empleadores. No obstante, estos últimos también podrán presentar la solicitud de baja en caso de extinción de la relación laboral.

2. El empleado de hogar que preste sus servicios durante menos de 60 horas mensuales por empleador y que hubiera acordado con este último la asunción de las obligaciones en materia de encuadramiento en este sistema especial, será el sujeto responsable del cumplimiento de la obligación de cotizar a dicho sistema, debiendo ingresar la aportación propia y la correspondiente al empleador o empleadores con los que mantenga tal acuerdo, tanto por contingencias comunes como por contingencias profesionales.

En estos casos, el empleador estará obligado a entregar al trabajador, además del recibo de

salarios en todo caso, la aportación y cuota que, por los días del mes en que hubiera estado a su servicio, le corresponda por las contingencias comunes y profesionales.

La responsabilidad por el incumplimiento de la obligación de cotizar al Sistema Especial para Empleados de Hogar en estos supuestos corresponderá al propio empleado y, subsidiariamente, al empleador o empleadores, salvo que éstos acrediten la entrega de sus aportaciones y cuotas por cualquier medio admitido en derecho.

