



ALEGACIONES DE LA CONFEDERACION SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS (CCOO) Y DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ESPAÑA (UGT) AL 32e INFORME NACIONAL PRESENTADO POR EL GOBIERNO DE ESPAÑA AL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES, SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LA CARTA SOCIAL EUROPEA (CSE)

GRUPO TEMÁTICO SOBRE EMPLEO, FORMACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- Artículos 1, 9, 10, 15 y 18 de la Carta Social Europea de 1961, y artículo 1 de su Protocolo Adicional
(Periodo desde 1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018)

INFORMACIÓN ADICIONAL REQUERIDA EN LAS CONCLUSIONES XX-1 (2016) DEL COMITÉ EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CEDS)

Junio 2020

España ha procedido a presentar el Informe 32e, correspondiente al procedimiento de control de aplicación de la Carta Social Europea de 1961 y del Protocolo Adicional de 5 de mayo de 1988.

En concreto, en este período, corresponde analizar el **Grupo temático relativo a la aplicación de disposiciones sobre EMPLEO, FORMACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**, que comprende los siguientes artículos de la Carta Social Europea de 1961:

- **Art. 1 DERECHO AL TRABAJO.**
- **Art. 9. DERECHO A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.**
- **Art. 10. DERECHO A LA FORMACIÓN PROFESIONAL.**
- **Art. 15. DERECHO DE LAS PERSONAS FÍSICA O MENTALMENTE CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, A LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y A LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y SOCIAL**
- **Art. 18. DERECHO A EJERCER UNA ACTIVIDAD LUCRATIVA EN EL TERRITORIO DE OTRAS PARTES CONTRATANTES.**
- **También comprende el artículo 1 de su Protocolo Adicional de 1988 (DERECHO A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN MATERIA DE EMPLEO Y DE PROFESIÓN, SIN DISCRIMINACIONES POR RAZONES DE SEXO).**

Igualmente, el Informe incorpora alegaciones sobre la **INFORMACIÓN ADICIONAL REQUERIDA AL GOBIERNO DE ESPAÑA, EN OTRAS CONCLUSIONES DEL COMITÉ DE DERECHOS SOCIALES, (CDS) SOBRE:**

- **Indemnizaciones ante discriminación por razón de sexo, y medidas de transparencia salarial.**
- **Retribución de los jóvenes.**
- **Medidas compensatorias para los trabajadores expuestos a ocupaciones peligrosas o insalubres, como reducción de horas de trabajo o días de descanso adicionales pagados.**
- **Protección ante el amianto, radiación ionizante y otras actividades peligrosas o insalubres como los agentes cancerígenos.**

El período de referencia a tener en cuenta es entre el **1 de enero de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2018.**

UGT y CCOO somos organizaciones sindicales, con la mayor representatividad procedente de las elecciones sindicales a nivel estatal, y en consecuencia ostentamos reconocimiento constitucional para la promoción y defensa de los trabajadores en España y fuera de España, estando integradas en organizaciones internacionales con Estatuto de participación ante el Consejo de Europa, por lo que tenemos capacidad legal suficiente para realizar las presentes, alegaciones que presentamos al Comité Europeo de Derechos Sociales :

ALEGACIONES

I. SOBRE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL ART. 1. (DERECHO AL TRABAJO).

1. EN RELACIÓN CON EL ART. 1.1 CSE y las INFORMACIONES REQUERIDAS AL GOBIERNO DE ESPAÑA incluidas en su pág 2, del 32 Informe:

A) CONCLUSIÓN DE NO CONFORMIDAD ARTÍCULO 1.1.

- *Es necesario traer a colación que en las anteriores conclusiones del CDS sobre el mismo grupo temático se concluyó que*
- *La situación en España no estaba en conformidad con el artículo 1§1 de la Carta de 1961 sobre la base de que los esfuerzos realizados en las políticas de empleo no fueron suficientes para luchar contra el desempleo y promover la creación de empleo.*

Consideramos que en el periodo de examen de los años 2015 a 2018, la situación ha empeorado, por lo que la promoción del empleo ha sido insuficiente e ineficiente con respecto a las actuaciones legislativas y políticas del Gobierno de España por lo siguiente:

En primer lugar, en el Informe del Gobierno de España, se pretende justificar el cumplimiento del art. 1 de la CSE, con el reconocimiento constitucional y normativo de la regulación del derecho al trabajo, además, tanto en su vertiente individual como colectiva. Esto no deja de ser importante, pero no es suficiente. El marco normativo de la relación de trabajo no se agota con la regulación individual, sino que la regulación de la dimensión colectiva, afecta enormemente el ejercicio efectivo de dicho derecho al trabajo, y aún más el marco normativo y los instrumentos políticos existentes para su desarrollo.

En este sentido, la reforma laboral operada en el año 2012, referenciada en anteriores Alegaciones a los anteriores Informes del Gobierno de España, sobre la Carta Social Europea y determinados grupos temáticos, y en periodos anteriores, continúa causando graves consecuencias en el mercado de trabajo, debido a la persistencia en el tiempo de la misma y a hacer caso omiso a CCOO y UGT en su derogación, o en su caso, a hacer caso omiso en la reversión de los aspectos más lesivos de la misma.

A partir del tercer año de la reforma laboral y por lo tanto, a partir del año 2015 y 2016, el verdadero efecto de la crisis en el mercado de trabajo fue más allá del desempleo, afectando a la calidad del empleo y a las condiciones de trabajo de los que aún mantienen su empleo y de aquéllos que están siendo contratados en la fase de recuperación. Una cuestión que se materializa con mayor precariedad, abarcando más temporalidad, peores jornadas, trabajos menos cualificados y salarios más bajos.

El número de ocupados en España es comparativamente el siguiente, tomando la referencia de los años 2015 en adelante, para visualizar lo ocurrido:

Número de ocupados en España por sexo, edad, nacionalidad, situación profesional, tipo de contrato y jornada y sector, 2011 – 2016

OCUPADOS (miles)	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Dif.
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Ocupados	18.421	17.633	17.139	17.344	17.866	18.342	-79
Hombres	10.152	9.608	9.316	9.443	9.760	10.001	-151
Mujeres	8.269	8.025	7.823	7.902	8.106	8.341	72
Menores de 25 años	1.042	853	763	749	803	820	-222
Mayores de 55 años	2.425	2.445	2.432	2.529	2.743	2.950	525
Españoles	15.830	15.231	14.920	15.155	15.958	15.850	20
Extranjeros	2.300	2.107	1.926	1.845	1.909	1.981	-319
Cuenta propia	3.020	3.051	3.061	3.051	3.087	3.107	87
Asalariados	15.394	14.573	14.069	14.286	14.773	15.228	-166
Sector público	3.277	3.112	2.937	2.926	2.975	3.001	-276
Sector privado	12.117	11.461	11.132	11.360	11.798	12.227	110
Asal. Indefinidos	11.525	11.162	10.814	10.857	11.059	11.260	-265
Asal. Temporales	3.869	3.411	3.256	3.429	3.714	3.968	99
Ocup. tiempo completo	15.923	15.078	14.432	14.586	15.054	15.551	-372
Ocup. tiempo parcial	2.498	2.555	2.707	2.759	2.812	2.791	293
Ocup. agricultura	755	743	736	736	737	775	20
Ocup. industria	2.605	2.484	2.356	2.380	2.482	2.522	-83
Ocup. construcción	1.404	1.161	1.029	993	1.074	1.074	-330
Ocup. servicios	13.658	13.244	13.017	13.235	13.573	13.971	313

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

En los momentos en que ha habido cierta recuperación del empleo, en los años 2015 y 2016, según el cuadro anterior, ha sido claramente de carácter temporal, reflejándose en nuevos aumentos de la tasa de temporalidad.

Los aumentos de la tasa de temporalidad, en estos dos años referenciados, ha sido la más elevada de todo el proceso de recesión, no solo evidenciando que la reforma laboral no ha conseguido reducir la temporalidad en la contratación, sino que por el contrario ha permitido elevarla por encima del 26%. Llegó al 26.8% en 2018.

Por otra parte, esto ha influido en el trabajo a tiempo parcial. En el año 2017, la “involuntariedad” en el trabajo a tiempo parcial ha superado el 60% en dicha forma de trabajo y empleo. Incluso la tasa de empleo a tiempo parcial entre 2011 y 2016 creció hasta un 15.3%, y en 2016, la temporalidad involuntaria ascendió hasta el 60.5%.

Además, pese a cierta mejora de la economía, la desigual calidad en el empleo, ha provocado en los años del Informe, bajos empleos para una “excesiva cualificación”, y el incremento de los falsos autónomos.

El peso del grupo de autónomos en el total de ocupados por cuenta propia ha llegado a un 67.1% en 2016, lo que pone de manifiesto la necesidad de una salida ante la destrucción del empleo, que tras arriesgar las correspondientes indemnizaciones por despido han visto desaparecer sus negocios por falta de sustrato económico adecuado, con ingresos residuales y peores condiciones de trabajo.

Las características del empleo creado no permiten concluir que se ha logrado, pese a una cierta mejoría de la economía, una transformación del modelo productivo ni un cambio de tendencia que pudiese lograr un crecimiento sostenible y empleo de calidad en los años siguientes.

En cuanto al tipo de jornada, la tasa de empleo a tiempo parcial en España siguió en niveles inferiores al resto de nuestros socios europeos, muy por debajo de las tasas de empleo a tiempo parcial en Reino Unido, Alemania, Austria, Suecia o Dinamarca (Países Bajos aparte). La importancia de estos datos, radica sobre todo en la involuntariedad del empleo a tiempo parcial. En España, Grecia e Italia, entre otros, más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial lo hacen de forma involuntaria; una tendencia que en España se ha duplicado durante la crisis y que actualmente supera el 60% del empleo parcial. Luego durante los años 2015-2018 no ha habido voluntariedad y el trabajo a tiempo parcial, su nota más característica, ha sido la precariedad.

REFORMA LABORAL PRIORIDAD APLICATIVA DEL CONVENIO DE EMPRESA

Pero el marco normativo, cuya reforma se realizó en el año 2012, tanto en materia individual como de derechos colectivos ha afectado profundamente a la situación del empleo y los salarios de los trabajadores, situación que empeoró en los años 2015 a 2018, y sobre todo dando prioridad aplicativa al convenio de empresa en lugar de ser el convenio colectivo sectorial estatal, el preferido del legislador para cohesionar y dotar de una mejor regulación a las relaciones de trabajo en los distintos sectores de actividad.

La prioridad aplicativa del convenio de empresa, ha promovido el fenómeno de las llamadas “empresas multiservicios”, empresas que en realidad se interponen en la intermediación laboral, contratando a bajo precio a los trabajadores, y sin tener en cuenta las condiciones de trabajo reguladas en el convenio sectorial estatal de la actividad de que se trate.

Con la externalización de actividades, se han reducido los costes de una manera importante para las empresas, con las Empresas multiservicios la precariedad de las condiciones de trabajo ha convertido a los trabajadores de las mismas en trabajadores “pobres”. Una empresa multiservicios no se especializa en ningún segmento de actividad solo ofrece un servicio integral de trabajadores, que abarca todo tipo de servicios. La empresa cliente realiza un contrato global con una empresa multiservicios para que ésta le vaya transfiriendo limpiadores, jardineros, camareras de piso, ordenanzas, teleoperadores. Esto lo ha fomentado la prioridad aplicativa del convenio de empresa de la reforma laboral operada en el año 2012, cuya precarización en los años del informe ha llegado a que el desarrollo de las empresas multiservicios haya provocado la recesión del sector de las empresas de trabajo temporal. La principal explicación se encuentra en la regulación de este sector frente a la desregulación de las empresas multiservicios.

La contratación a través de ETTs dejó de ser rentable cuando las empresas cliente se vieron obligadas a pagar a los trabajadores cedidos los mismos salarios que estaban pagando a sus propios empleados, como consecuencia de la equiparación salarial que introdujo la regulación de las ETT. En cambio, la subcontratación a través de las empresas multiservicios permite pagar un salario mucho más bajo que el que correspondería a un trabajador de la empresa, en el mismo puesto de trabajo.

UGT y CCOO, en numerosos momentos nos hemos dirigido al Gobierno solicitando la derogación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral. Por el perjuicio que causa en el empleo y en el trabajo efectivo. En este sentido, el art. 84.2 y arts. 43 al 45 del Estatuto de los trabajadores (ET), y la regulación legal y/o administrativa de las empresas multiservicios para su control y seguimiento.

En diciembre de 2016, el grupo parlamentario socialista presentó una Proposición de concretamente, en materia de subcontratación, en el Pleno del Congreso que contemplaba la

modificación del artículo 42.1 ET para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados. Fue aprobada por todo el Parlamento, con la excepción de Ciudadanos que se abstuvo y el Partido Popular que votó en contra.

En marzo de 2017, UGT y CCOO presentamos a los Grupos Parlamentarios unas propuestas en forma de enmiendas en relación con la proposición de Ley del Grupo Parlamentario Socialista. Estas propuestas pretendían garantizar los derechos de los trabajadores contratados y subcontratados, así como de los trabajadores que prestan sus servicios ejecutando actividades contratadas y subcontratadas (art. 42.1); garantizar la subrogación (art. 44); evitar que la ejecución de una contrata o subcontrata pueda justificar la realización de un contrato de obra (art. 15.1) y facilitar las funciones de los representantes de los trabajadores (art. 81).

Esto son solo algunos ejemplos de un ingente trabajo para eliminar la prioridad aplicativa del convenio de empresa, y las consecuencias de lo que conlleva alrededor de la misma, ya que devalúa las condiciones de empleo, de trabajo y salariales de los trabajadores contratados por las empresas, evita el convenio colectivo sectorial estatal, y precariza de tal manera el empleo, que los trabajadores no pueden subsistir y tener una condiciones dignas y efectivas de trabajo.

En otro orden de cosas queremos manifestar lo siguiente: el marco normativo de la relación de trabajo es distinto del marco normativo de la relación de empleo. En este sentido queremos resaltar:

En el periodo de recuperación económica tras la crisis financiera, la precariedad y desigualdad laboral, todas han seguido creciendo, sobre todo debido a:

FALTA DE UNA AUTÉNTICA POLÍTICA DE EMPLEO

Como no hay ejercicio efectivo del derecho al trabajo, sin empleo, pese a que el Derecho al trabajo es parte de nuestra "**Constitución laboral**" aparece configurado como un derecho que comprende:

- su reconocimiento formal,
- el deber de los Poderes públicos de promover su realización efectiva. (STC 22/1981, de 2 de junio: "el derecho al trabajo no se agota en la **libertad de trabajar**, supone también **el derecho a un puesto de trabajo** y como tal presenta un doble aspecto: **individual** y **colectivo**, ambos reconocidos en el **artículo 35.1 y 40.1 de nuestra Constitución**, respectivamente).

La STC 227/1998, de 26 de noviembre, ya señaló textualmente que: el que la "ley regulará un Estatuto de los Trabajadores" no se limita a configurar una reserva de ley, sino que impone al legislador **la formación de un régimen jurídico específico** para los trabajadores y se lo encomienda simultáneamente.

A lo que hay que añadir la circunstancia de que el concepto o categoría de trabajador es determinante del ámbito subjetivo de determinados derechos, de distinto carácter reconocidos por nuestra Norma Fundamental (arts. 7, 28.1 y 2, 37.1 y 42).

En su aspecto individual, se concreta en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo si se cumplen los requisitos necesarios de **capacitación** y en el derecho a la **continuidad y estabilidad** en el empleo, es decir, a no ser despedido "**si no existe una causa justa**" STC 109/2003, de 5 de junio y STC 192/2003, de 27 de octubre.

Al mismo nivel que el derecho al trabajo, tenemos:

- la libre elección de profesión y oficio,
- la promoción a través del trabajo y
- una remuneración suficiente.

Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional la reserva de ley que impone el artículo 53.1 de la Constitución en relación con los **derechos y libertades del artículo 35 CE**, comporta la existencia de un **contenido esencial** de los mismos que los garantice constitucionalmente (STC 83/1984, de 24 de julio).

El marco normativo en España del empleo tiene un **contenido heterogéneo con varios grupos normativos**.

Pero además, nuestro legislador constitucional quiere que el mismo este dotado de determinada configuración constitucional y legal, y por lo tanto, con determinados derechos:

- el reconocimiento del papel de los sindicatos (artículo 7),
- el reconocimiento del derecho de huelga (artículo 28),
- el reconocimiento de la negociación colectiva y los conflictos colectivos (artículo 37),
- la distribución de la renta,
- la formación profesional y la seguridad e higiene en el trabajo (artículo 40).

Lo que determina una estructura de las relaciones laborales específica desde el punto de vista constitucional, que si no se engrana con la participación de los interlocutores sociales, produce distorsiones que también repercuten en el empleo, por eso la reforma laboral, ha sido una ruptura de ese engranaje con una consecuencias devastadoras.

El derecho del empleo es un sub-eje regulador del derecho del trabajo, con categorías propias e instituciones específicas. En nuestro derecho, básicamente el derecho del trabajo se regula en el Estatuto de los Trabajadores, y el derecho del empleo (en la actualidad Real Decreto Legislativo 3/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido), en la Ley de Empleo)

Por supuesto el empleo, el mercado de trabajo, presenta unas características que lo **diferencian** de otros mercados como el de **capitales** o el de **bienes o servicios**, porque recae en relaciones sociales relacionadas con la producción del trabajo.

Aunque el contenido normativo no se agota a nivel legal con estas normas ni a nivel nacional, sino que hay instrumentos jurídicos y políticos, nacionales, comunitarios, y a otras escalas territoriales que son acciones políticas coordinadas o no, también se complementa la regulación Estatal a nivel autonómico instituyéndose redes propias de empleo.

Los interlocutores sociales, mediante el Diálogo social, y la negociación colectiva, también intervienen en materia de empleo, alcanzando acuerdos de empleo que se materializan, o no, en normas con rango de ley, o en compromisos obligacionales, o por supuesto, en pactos y acuerdos colectivos, y a través de la participación institucional y varios órganos y organismos participativos.

En el **contexto de crisis económica**, siempre latente en España mucho más en la última década, con la crisis financiera que tuvo lugar en el año 2008, que en la actualidad todavía

tiene graves secuelas para el mercado de trabajo, el tema de la política y derecho de empleo tiene **enorme importancia**.

Es cierto que nuestra Ley de Empleo establece entre sus objetivos:

-Garantizar la efectiva **igualdad de oportunidades** y la no discriminación, teniendo en cuenta lo previsto en el artículo 9.2 de la Constitución Española, en el acceso al empleo y en las acciones orientadas a conseguirlo, así como la libre elección de profesión u oficio sin que pueda prevalecer discriminación alguna, en los términos establecidos en el artículo 17 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

-Dichos principios serán de aplicación a los nacionales de Estados miembros del Espacio Económico Europeo y, en los términos que determine la normativa reguladora de sus derechos y libertades, a los restantes extranjeros.

-Mantener un sistema eficaz de **protección ante situaciones de desempleo**, que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo, asegurando la coordinación entre las mismas y la colaboración entre los distintos entes implicados en la ejecución de la política de empleo y su gestión y la interrelación entre las distintas acciones de intermediación laboral.

-Adoptar un enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente de larga duración, facilitando atención individualizada a los desempleados, mediante acciones integradas de políticas activas de empleo que mejoren su ocupabilidad.

-La política de empleo tenderá a adoptar un enfoque **preventivo frente al desempleo y de anticipación del cambio a través de acciones formativas** que faciliten el mantenimiento y la mejora de la cualificación profesional, empleabilidad y, en su caso, recalificación y adaptación de sus competencias profesionales.

-Asegurar políticas adecuadas de integración laboral dirigidas a aquellos colectivos que presenten mayores dificultades de inserción laboral, especialmente jóvenes, mujeres, personas con discapacidad y parados de larga duración, mayores de 45 años.

-Mantener la unidad del mercado de trabajo en todo el territorio estatal, teniendo en cuenta las características específicas y diversas de los diferentes territorios y promoviendo la corrección de los desequilibrios territoriales y sociales.

-Asegurar la libre circulación de los trabajadores y facilitar la movilidad geográfica, tanto en el ámbito estatal como en el europeo, de quienes desean trasladarse por razones de empleo.

-Coordinar su articulación con la dimensión del fenómeno migratorio interno y externo, de acuerdo con lo establecido en los párrafos a) y d) en colaboración con las comunidades autónomas, en el marco de sus respectivas competencias.

-Proporcionar servicios individualizados a la población activa dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas para contribuir a la mejora de su competitividad.

-Fomentar la cultura emprendedora y el espíritu empresarial, así como mejorar la atención y acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

Más concretamente en relación a la dimensión de las POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO UGT y CCOO, consideramos que nuestra conclusión en cuanto a las políticas del Gobierno de España sería de NO CONFORMIDAD con la CSE, por las siguientes razones:

-Las normas legales y las políticas aprobadas o vigentes durante el periodo de revisión que se relacionan en el Informe del Gobierno de España, no garantizan:

-Que todos los grupos de trabajadores, en especial los más afectados por el desempleo, se hayan visto beneficiados expresa y concretamente por medidas que les permitan recuperar el empleo.

-Dichas normas y políticas han sido en muchos casos derogadas o suprimidas por el Gobierno siguiente al que las aprobó.

-Pero además, no fueron evaluadas debidamente, por lo que su incorporación en el Informe del Gobierno no supone en modo alguno una prueba de que los desempleados se beneficiaran de tales medidas.

-En realidad, el Gobierno autor del Informe no ofrece en ningún caso datos ni cifras concretas acerca de las personas beneficiarias de las acciones, ni de sí y cómo resultaron beneficiadas.

-A falta de los datos oficiales y en ausencia de la debida evaluación, la información que han podido recoger los sindicatos de la realidad de los desempleados en general, y de los correspondientes a los grupos más desfavorecidos en particular, es:

1.-que las normas y medidas no produjeron efectos perceptibles en el cambio de situación y oportunidades respecto al empleo,

2.-que los desempleados apenas se vieron beneficiados en el plano cuantitativo por las acciones aprobadas y desarrolladas,

3.-y que, en una perspectiva cualitativa, esas acciones no eran adecuadas para los objetivos que decían perseguir, no existiendo una conexión clara entre las acciones realizadas y la colocación de los beneficiarios, cuando ésta se ha producido,

4.-aunque, como decimos, muchas de esas normas y medidas no están ya en vigor, su presencia determina lo realizado en el periodo al que corresponde la revisión de conformidad del CEDS y por lo tanto, merecerían una conclusión de no conformidad para la etapa analizada.

Las cifras y datos ofrecidos en las páginas 11 a 13 del Informe del Gobierno se refieren solamente a los datos del desempleo (cuya evolución viene determinada fundamentalmente por la recuperación del crecimiento económico durante todo el periodo considerado), obviando completamente la demanda del CEDS respecto a los datos de las Políticas de Empleo que precisamente son el objeto esencial de análisis.

Así, aunque la información existe porque se trata de datos de gestión de la Administración, no se aporta información alguna acerca de *“gasto público en medidas pasivas y activas del mercado laboral como porcentaje del PIB, número de participantes en medidas activas (formación), tasa de activación (relación entre participantes/desempleados)”* como expresamente se demandó en las Conclusiones del anterior proceso de control del cumplimiento de la Carta.

Por supuesto no se aporta información alguna acerca de (en sentido agregado) la relación durante el periodo considerado entre las acciones de las Políticas de Empleo, y su actuación sobre los distintos grupos de desempleados, y la Evolución del desempleo, general y en cada uno de los grupos. Mucho menos acerca de los resultados de las acciones concretas.

En consecuencia, la falta de datos e informaciones concretas facilitadas acerca de lo que se analiza en este periodo de control de la CSE permitirían también apoyar la conclusión de que las acciones no estaban bien orientadas, en unos casos, eran cosméticas e ineficaces, y en otros, ineficientes e insuficientes para responder a los objetivos del artículo primero de la CSE.

A mayor abundamiento, la situación de las Políticas de Empleo en España ha sido bien analizada por múltiples estudios que presentan evidencias comunes y elevados grados de consenso en sus conclusiones.

Por todos ellos, el informe de OCDE, *Reforms for more and better quality jobs in Spain* (OECD, Economics Department Working, Papers No. 1386, 29-May-2017), sintetiza bien los problemas:

- España gasta aún considerablemente menos en políticas activas del mercado laboral (ALMP) por persona desempleada que otros países de la OCDE.

- El esfuerzo medido como gasto de ALMP por persona desempleada en relación con el PIB per cápita, se encontraba entre los más bajos de la OCDE (3.9% para España frente al promedio de la OCDE de 14.5% en 2013).

Evolución de los presupuestos de políticas de empleo 2010 – 2019

	Total Prestaciones (miles €)	Políticas activas (miles €)	GASTO TOTAL (MILES €)
2010	30.974.836	7.742.842	38.717.678
2011	30.474.060	7.316.265	37.790.325
2012	28.805.053	5.759.558	34.564.611
2013	26.993.696	3.765.342	30.759.038
2014	29.727.534	4.041.564	33.769.098
2015	25.300.040	4.712.114	30.012.155
2016	19.820.939	5.178.876	24.999.815
2017	18.318.312	5.487.883	23.806.196
2018	17.702.180	5.718.161	23.420.341
2019	18.401.716	5.986.627	24.388.343

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de Ministerio de Hacienda.

Incluye los siguientes programas: 241A Fomento de la inserción y estabilidad laboral; 241B Formación Profesional para el Empleo; 241N Desarrollo del trabajo autónomo, de la economía social y de la responsabilidad social de las empresas; y 251M Prestaciones a los desempleados.

	Total Prestaciones (miles €)	Políticas activas (miles €)	Gasto total (miles €)	Paro registrado (miles)	Ratio (%) Gasto empleo/ persona parada	Tasa cobertura (%)	Paro larga duración (miles EPA)
2010	30.974.836	7.742.842	38.717.678	4.061	9.534	78,4	1.975
2011	30.474.060	7.316.265	37.790.325	4.257	8.877	70,7	2.415
2012	28.805.053	5.759.558	34.564.611	4.720	7.323	65,8	3.043
2013	26.993.696	3.765.342	30.759.038	4.845	6.349	62,3	3.534
2014	29.727.534	4.041.564	33.769.098	4.576	7.380	58,9	3.466
2015	25.300.040	4.712.114	30.012.155	4.232	7.092	55,8	3.076
2016	19.820.939	5.178.876	24.999.815	3.869	6.462	55,1	2.566
2017	18.318.312	5.487.883	23.806.196	3.507	6.788	56,2	2.060
2018	17.702.180	5.716.141	23.418.321	3.456*	6.776	58,7**	nd

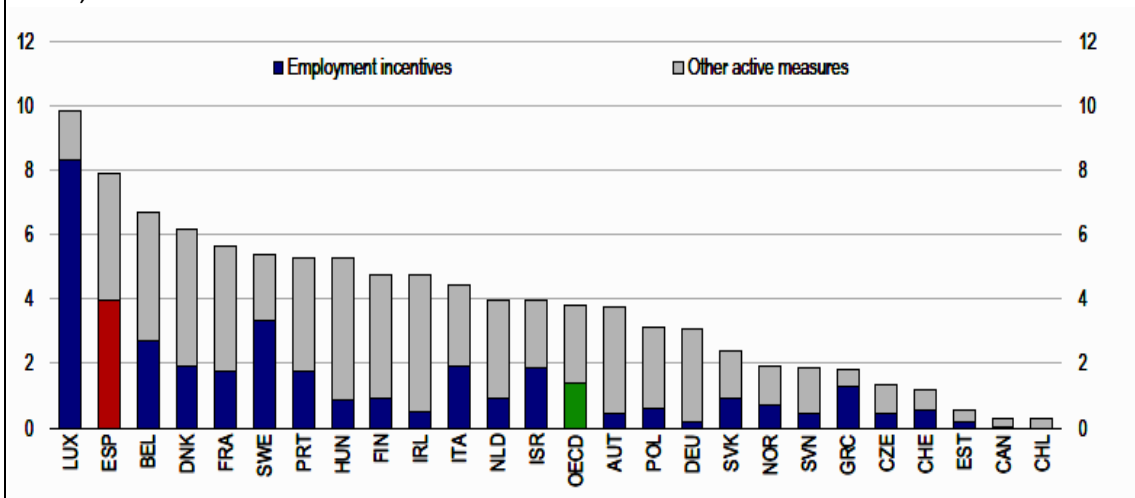
*Datos enero a marzo. **Datos enero-febrero.

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de Ministerio de Hacienda, SEPE e INE.

Posiblemente más importante: el saldo del gasto en programas del mercado laboral se ha inclinado fuertemente hacia los incentivos al empleo, principalmente estableciendo subsidios para las empresas por la contratación de los desempleados.

Las Políticas Activas de Mercado de Trabajo están concentradas en los incentivos al empleo

Participantes en las Políticas Activas de Mercado de Trabajo, como porcentaje de la población activa, 2014



Fuente: OECD (2016), "Labour market programmes: expenditure and participants", *OECD Employment and Labour Market Statistics* (database), December.

Presupuestos 2018 y 2019 por programas de empleo

MILLONES EUROS	2018	2019	var. anual %	var. Absoluta
TOTAL GASTOS PRESUPUESTO SEPE	23.606	24.597	4,20	991
SEPE gasto en prestaciones total	17.411	18.102	3,97	691
Contributivas	7.850	8.371	6,63	521
Subsidio	3.468	3.952	13,95	484
Subsidio SEASS	488	491	0,65	3
RAI	979	829	-15,34	-150
Ayuda PAE	295	3	-98,99	-292
Ayuda jóvenes PGJ	500	74	-85,10	-426
Políticas activas	5.793	6.088	5,09	295
Orientación	480	478	-0,49	-2
Igualdad de oportunidades	0,96	20	1.988,43	19
Oportunidades empleo	2.611	2.645	1,29	34
Bonificaciones cotizaciones de la SS por contratación laboral	1.934	1.855	-4,08	-79
Oportunidades empleo y formación	289	385	33,42	96
Formación desempleados	956	983	2,87	27
Formación ocupados	1.170	1.300	11,15	130
Otros planes	178	165	-7,03%	-13
PREPARA	75	5	-93,33	-70
Modernización SPEs	80	80	0	0
Mejora oficinas de empleo	20	20	0	0
Gastos personal SEPE	291	295	1,51	4

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT a partir de Servicio Público Estatal de Empleo (SEPE).

El establecimiento de subsidios a la contratación puede ayudar a evitar que los trabajadores pierdan contacto con el mercado laboral durante una recesión según algunos autores (de Serres y Murtin, 2013). Sin embargo, ahora que la recuperación se está consolidando, el uso generalizado de subsidios a las empresas para la contratación de desempleados es ineficiente.

La experiencia previa ha demostrado que estas medidas generan importantes pérdidas debido a su elevado peso muerto y efectos de sustitución indeseables, produciendo a lo sumo pequeñas ganancias de empleo (Dolado et al., 2013; Crépon et al., 2013).

Las subvenciones deberían eliminarse gradualmente o dirigirse únicamente a los trabajadores más desfavorecidos y difíciles de colocar, como los trabajadores de más edad que han estado desempleados durante más de un año.

- Además, se necesitan mayores esfuerzos para mejorar la eficiencia del gasto en los programas del mercado laboral. Para eso es esencial que se establezcan mecanismos de evaluación, que son muy poco comunes en España no solo para los programas del mercado laboral sino también en otras áreas de las políticas públicas, para evaluar lo que funciona y lo que no funciona y reasignar recursos hacia esquemas efectivos y cerrar el camino a los que resultan ineficaces.
- La implementación de la nueva estrategia de activación también se ve frenada por la **capacidad limitada de los servicios públicos de empleo para proporcionar asesoramiento individualizado y efectivo**.
El número de solicitantes de empleo que supervisa cada trabajador social en el servicio público de empleo (PSA) es alto, con **un empleado de los servicios públicos de empleo a cargo de más de 250 desempleados**.
Además, existe evidencia de que los trabajadores sociales pasan una gran parte de su tiempo en tareas administrativas en lugar de asesoramiento.
Los servicios públicos de empleo necesitan personal cualificado y una mayor proporción de personas que localicen las oportunidades de empleo para implementar adecuadamente la nueva estrategia de activación.
Se necesita capacitación adecuada para ayudar a los trabajadores sociales a utilizar las nuevas herramientas de elaboración de perfiles **y, en particular, para brindar asesoramiento individualizado a los solicitantes de empleo difíciles de recolocar, como los desempleados de larga duración, los poco cualificados y los jóvenes.**
- Se necesita un mejor apoyo a los grupos más desfavorecidos.
En un esfuerzo por mejorar la correspondencia entre las ofertas de trabajo y los solicitantes de empleo y reducir el elevado desempleo, en 2014 se creó un único portal de empleo en toda España. Si bien el número de vacantes subidas en este portal de empleo ha aumentado de manera constante, sigue siendo bajo, y la calidad de las ofertas de trabajo es desigual, ya que algunas proporcionan información mínima sobre los requisitos del trabajo y la mayoría solo proporciona un enlace al sitio web donde se publicó originalmente la vacante.
- La experiencia de otros países de la OCDE sugiere que la digitalización y las nuevas tecnologías pueden ayudar a mejorar la asistencia para la búsqueda de empleo y reducir los costes operativos. Los servicios electrónicos a menudo son útiles para ayudar a los solicitantes de empleo más educados y bien preparados para trabajar a encontrar un empleo, y también pueden mejorar la movilidad de los trabajadores, que es baja en España, al reducir las barreras de

información y facilitar la coordinación de los servicios de desempleo en todas las regiones.

Sin embargo, la digitalización puede ser una respuesta menor para ayudar a las personas que tienen más dificultades para encontrar trabajo, como los desempleados de larga duración o quienes buscan trabajo por primera vez. Estas personas a menudo necesitan asesoría laboral personalizada y especializada que se brinda mejor y es más efectiva a través de asesoría presencial, como lo demuestran las evaluaciones rigurosas recientes realizadas en Dinamarca, Alemania y Suiza.

- a. **La exclusión del empleo** es un fenómeno con un elevado nivel de gravedad social, que se agudiza porque esa exclusión normalmente va unida a otras dimensiones de exclusión social. Los casos, además, más acentuados son aquellos en los que la exclusión del empleo viene acompañada de la exclusión de las políticas de empleo.

Evolución de los indicadores de exclusión del empleo. % Hogares y personas. 2007-2018

	Hogares				Personas			
	2007	2009	2013	2018	2007	2009	2013	2018
IND 1 Hogares cuya persona sustentadora principal está en paro desde hace un año o más	1,0	5,1	7,5	2,9	1,1	6,0	9,2	3,6
IND 2 Hogares cuya persona sustentadora principal tiene un empleo de exclusión (venta a domicilio, venta ambulante de apoyo, venta ambulante marginal, empleadas del hogar no cualificadas, peones agrícolas eventuales temporeros, recogedores de cartón y otros residuos, reparto de propaganda, mendicidad)	2,9	2,4	3,2	1,1	3,1	2,7	3,7	1,2
IND 3 Hogares cuya persona sustentadora principal tiene un empleo irregular: sin contrato y sin cobertura en la Seguridad Social	4,1	1,9	2,9	1,3	3,5	2,5	3,2	1,1
IND 4 Hogares sin personas ocupadas, ni pensionistas contributivos, ni con prestaciones contributivas por desempleo	4,9		7,8	7,2	4,7		7,6	5,8
IND 5 Hogares con al menos una persona desempleada sin formación ocupacional en el último año	6,9	21,0	27,6	15,3	8,7	27,1	36,0	20,0
IND 6 Hogares con todas las personas activas desempleadas	2,2	10,6	10,9	6,6	2,3	11,6	12,3	7,0

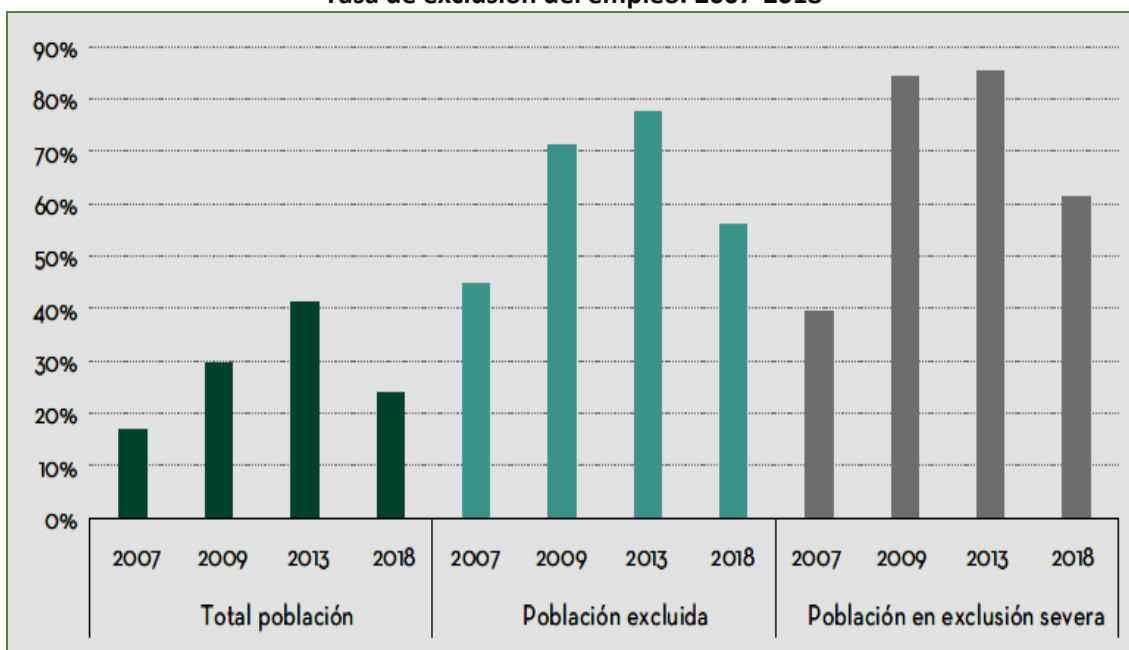
Fuente: Elaboración EINSFOESSA 2007, 2009, 2013, 2018.

Hay una mejora general del conjunto de indicadores que alcanzaron su nivel más alto en 2013. Sin embargo, muchos de ellos mantienen una tasa todavía muy superior a las del inicio de la crisis. Es el caso de los hogares con todos los activos en paro, situación que aún afecta a un 6,6 % de los hogares y hogares sin ingresos por trabajo ni prestaciones, que afecta a un 7,8% del conjunto.

En términos generales, tal y como refleja el gráfico, desde 2013 la exclusión del empleo se ha reducido un 42%, llegando a situarse en el 23,9% en 2018. Sin embargo, los indicadores siguen siendo superiores a los de 2007 (16,9%). La mejora, además, no se ha trasladado de la misma forma a la población con mayores dificultades sociales. Seis de cada diez personas en exclusión social están también excluidas del empleo.

Aunque las problemáticas que llevan a la exclusión son complejas y diferentes, distintas además según las tipologías de hogares, **la falta de empleo suele ser el detonante de una serie de procesos que llevan a muchos hogares a situaciones de vulnerabilidad o exclusión social.**

Tasa de exclusión del empleo. 2007-2018



Fuente: Elaboración Zugasti (2019) a partir de la EINSFOESSA 2007, 2009, 2013, 2018.

El impacto social de la última crisis en España tuvo, por lo menos en sus inicios, un fuerte componente laboral. **Los hogares excluidos del empleo muestran una mayor exclusión en prácticamente todas las otras áreas que definen la exclusión.**

Relación entre la exclusión del empleo y otros ámbitos de exclusión. 2018. (%)

		Excluidos del empleo
Consumo	Excluidos del consumo	62,8
	No excluidos del consumo	18,3
Política	Excluidos de la política	37,6
	No excluidos de la política	18,7
Educación	Excluidos de la educación	37,4
	No excluidos de la educación	19,7
Vivienda	Excluidos de la vivienda	36,6
	No excluidos de la vivienda	16,4
Salud	Excluidos de la salud	38,6
	No excluidos de la salud	17,7
Conflicto Social	Hay conflicto social	32,2
	No hay conflicto social	20,2
Aislamiento Social	Hay aislamiento social	18,6
	No hay aislamiento social	20,9

Fuente: Elaboración Zugasti (2019) a partir de la EINSFOESSA 2018.

La persistencia de estos elevados indicadores de exclusión del empleo habla por sí sola acerca de cómo la actuación de las políticas públicas de empleo no se ha dirigido (o lo han hecho de manera muy insuficiente) en la dirección de lo establecido por la Carta Social Europea.

EMPLEO JÓVENES

El empleo de los jóvenes en España es muy preocupante. Concretamente entre 2011 a 2018 las horas trabajadas por persona joven han descendido un 0,9%. Esto se debe en parte tanto al auge del contrato a tiempo parcial como al aumento de la rotación laboral por la contratación temporal, derivadas de una mayor discrecionalidad otorgada al empresario en la gestión del empleo desde la puesta en marcha de la reforma laboral en 2012, tantas veces reiterada su derogación por CCOO y UGT.

Los **Programas del Sistema Nacional de Garantía Juvenil** están creando empleo precario, escaso, muy inestable, y peor pagado.

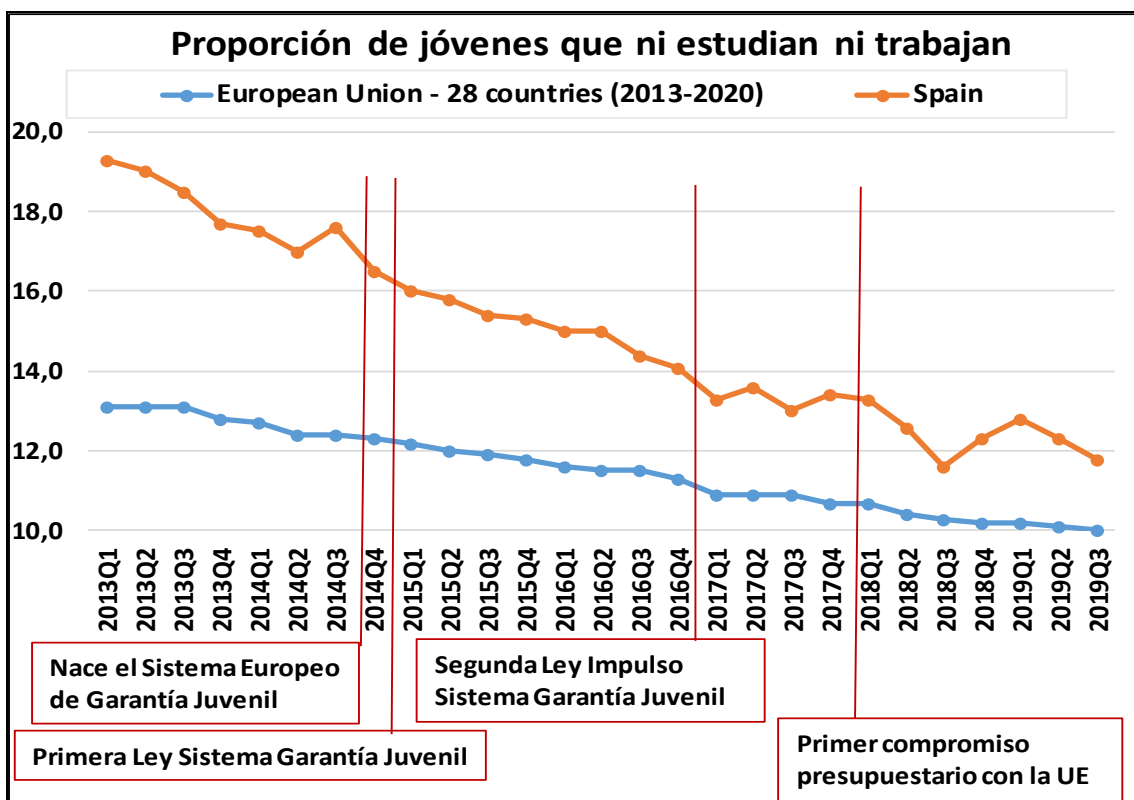
La Recomendación del Consejo de la Unión Europea, de 22 de abril de 2013, sobre el establecimiento de la Garantía Juvenil, a la que se comprometieron todos los Estados miembros de la Unión (UE) para luchar contra desempleo juvenil y garantizar que todos los jóvenes menores de 25 años, inscritos o no en los servicios de empleo nacionales, recibiesen una oferta concreta y de buena calidad en un plazo de 4 meses tras el fin de su formación o el inicio de su periodo de desempleo) no ha funcionado en absoluto, a pesar de los cuantiosos fondos comunitarios que no se han utilizado en su mayor parte y durante un largo periodo de años, a pesar de que la “oferta concreta y de buena calidad” es algo muy amplio que puede consistir en un trabajo, un periodo de prácticas, formación en una empresa o un curso en un centro de enseñanza siempre que se adapte a las necesidades y situaciones individuales.

España ha tenido y continúa teniendo (a pesar de que se ha reducido), junto con Grecia, la tasa de paro juvenil más elevada de la UE.

- España fue uno de los primeros Estados miembros en acogerse a la Garantía Juvenil Europea con la aprobación, en **diciembre de 2013**, del Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil, en coherencia con la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016 y con la normativa de los Fondos Europeos.
- En **octubre de 2014** se aprobó la primera Ley de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, que sentó las bases del Sistema Nacional de Garantía Juvenil. Más adelante, en **julio de 2015**, se extendieron por Ley los beneficios de este Sistema a los jóvenes mayores de veinticinco y menores de treinta años mientras su tasa de desempleo superase el 20 por 100.
- En **diciembre de 2016**, mediante un Real Decreto Ley, el Gobierno aprobó medidas urgentes (habían pasado 3 años desde la aprobación del Plan de Implantación) para el **impulso del Sistema Nacional de Garantía Juvenil**, con modificaciones significativas dirigidas a favorecer el acceso y la inscripción de los jóvenes en el mismo. Las más importantes iban dirigidas a favorecer el acceso para la solicitud de ingreso en el Sistema, flexibilizando los requisitos; automatizar la inscripción para todos los jóvenes registrados como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo; y permitir la inscripción retroactiva (lo que desconecta la *presencia* de cada joven en el

Sistema de Garantía Juvenil del momento en el que se puede beneficiar realmente de alguna medida).

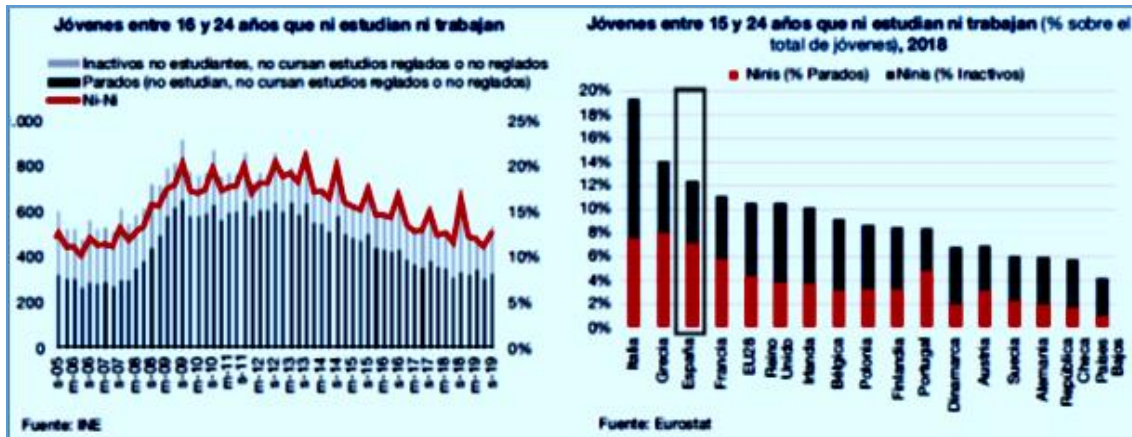
- Desde la entrada en vigor del Real Decreto Ley de diciembre de 2016, se incrementó el número de inscripciones (que no de acciones recibidas por los jóvenes) diarias, en un 105 por 100. Así, más de la mitad de las inscripciones registradas (602.948) se produjo tras la entrada en vigor de esta norma.
- España no ha dado cumplimiento a su primer compromiso presupuestario con la Unión Europea hasta **finales de 2017**, tras presentar a la Comisión Europea certificaciones de gastos de los organismos intermedios por un importe de 671,72 millones de euros, superando en 55,97 millones el mínimo fijado por la Comisión para el período. Lo que significa que apenas se han desarrollado hasta entonces (entre 2013 y 2016 o 2017) acciones dirigidas a los jóvenes que supusieran, **un trabajo, un periodo de prácticas, formación en una empresa o un curso en un centro de enseñanza, adaptado a las necesidades y situaciones individuales.**
- El presupuesto inicial de la Iniciativa de Empleo Juvenil (2014-2015) para toda la UE era de 6.400 millones de euros, de los cuales 943,5 millones correspondían a España. Aunque en septiembre de 2016, debido a la persistencia de las altas cifras de desempleo juvenil, el Consejo y el Parlamento Europeo aprobaron aumentar la dotación en 2.400 millones de euros para el período 2017-2020 (hasta los 8.800 millones de euros), de los cuales en octubre de 2017 se le asignan a España 418 millones.
- En consecuencia, el número de jóvenes necesitados del Programa de Garantía Juvenil se ha venido reduciendo a lo largo del tiempo como consecuencia de la recuperación de la economía y del empleo, mientras esperaban que se tomaran las medidas para que el Sistema funcionara y les llegaran las medidas prometidas (véase el gráfico siguiente).



(Fuente: Monográfico del Mercado Laboral, AFI-Aempleo, enero 2020).

La situación actual es la siguiente: Durante el 3T19, España cuenta con 4,2 millones de personas con edades comprendidas entre los 16 y los 24 años. De entre ellos, el 27% (1,1 millones) tiene un empleo, el 12,5% (0,5 millones) está en desempleo y el 60,4% (2,5 millones) son inactivos.

La generación Ni-Ni, está formado por aquellos jóvenes que están en paro o en la inactividad y que no cursan estudios. En el 3T19, el número de parados jóvenes que no cursan estudios asciende a 329.500 personas, el 63% del total de parados jóvenes. Respecto a los inactivos que no cursan estudios, estos ascienden a 205.000, apenas el 8% del total de jóvenes inactivos. **La generación Ni-Ni, por tanto, agrupa al 12,8% (534.600 personas) de los menores de 25 años en el 3T19.**



Además, al analizar la tasa de temporalidad por grupos de edad, podemos observar que esta es más elevada en los más jóvenes (16-24 años) respecto al resto de grupos de edad. También, en nuestro país la tasa de temporalidad entre los jóvenes (71,2%) es un 64% superior a la de la UE (43,3%). Pese a esto se aprecian además desigualdades territoriales. Concretamente, las tasas de temporalidad más altas en esta franja de edad, por encima del 75%, se registran en Cantabria (donde se supera el 84%), Murcia, Andalucía, Extremadura o Asturias. Frente a estas, las más bajas se dan en Madrid y Cataluña.

Pero queremos poner de manifiesto algo más preocupante aún, para UGT y CCOO, en el escalón más bajo de la precariedad de los jóvenes está el enorme fraude en la realización de las prácticas no laborales: falta de formación real, inadecuación de contenidos, no tutorización e incluso la utilización de las mismas para suplir contratos de trabajo, lo que trae consigo una desvirtualización de la finalidad de las mismas y, en muchos casos, un fuerte impacto económico para los jóvenes y las arcas de la Tesorería General de la Seguridad Social.

CCOO y UGT hemos detectado que existe un elevado número de personas que realizan prácticas no laborales, en torno a 866.079 personas jóvenes en 2018. Ponderando este dato por el número de meses de realización de prácticas, supone 296.310 puestos de trabajo anuales.

SISTEMA DE GARANTÍA JUVENIL Y JÓVENES MIGRANTES

El colectivo de Menores Extranjeros No Acompañados tal como hemos señalado reiteradamente los sindicatos, queda fuera del Sistema y de las posibilidades que este ofrece en materia de intermediación, empleabilidad, apoyo a la contratación o apoyo al emprendimiento.

Ley Orgánica 4/2000 de derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social: Artículo 35.7. Se considerará regular, a todos los efectos, la residencia de los menores que sean tutelados en España por una Administración Pública o en virtud de resolución judicial, por cualquier otra entidad. A instancia del organismo que ejerza la tutela y una vez que haya quedado acreditada la imposibilidad de retorno con su familia o al país de origen, **se otorgará al menor una autorización de residencia**, cuyos efectos se retrotraerán al momento en que el menor hubiere sido puesto a disposición de los servicios de protección de menores. La ausencia de autorización de residencia no impedirá el reconocimiento y disfrute de todos los derechos que le correspondan por su condición de menor

Real Decreto 557/2011 por el que aprueba el Reglamento de Desarrollo de la LO 4/2000: Artículo 196. *Residencia del menor extranjero no acompañado.*

1. Una vez haya quedado acreditada la imposibilidad de repatriación del menor, y en todo caso transcurridos nueve meses desde que el menor haya sido puesto a disposición de los servicios competentes de protección de menores, **se procederá a otorgarle la autorización de residencia a la que se refiere el artículo 35.7 de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero.**

Los menores son documentados con una autorización de residencia, que no habilita a trabajar, por lo tanto, no cumplen el requisito señalado en el artículo 97 de la Ley 18/2014. Esto reduce sus posibilidades de formación o de acceso a un empleo; teniendo en cuenta que, al alcanzar la mayoría de 18 años, solo pueden conservar la situación administrativa regular, si acreditan tener unos ingresos mensuales equivalentes al 100% del IPREM (537'84 euros) o un contrato de trabajo. Para la Unión General de Trabajadores, es preciso modificar la norma a fin de permitir la inscripción de este colectivo que en la actualidad es de 12.300 niños y niñas.

A MAYOR ABUNDAMIENTO SOBRE LAS POLÍTICAS DE EMPLEO Y LA FALTA DE TRABAJO EFECTIVO

El Plan Anual de Política de Empleo 2015, (PAPE), no contó con la intervención de CCOO y UGT a la hora de evaluar y mejorar las políticas de empleo, y los criterios del Programa de Activación para el Empleo en 2015, fueron tan exiguos que solo llegaron a 100.000 personas trabajadoras de las 400.000 que inicialmente podían haberse beneficiado.

Las organizaciones sindicales pedimos la flexibilización de los criterios de acceso, para acceder a un empleo, en concreto: que se eliminase la restricción de estar inscrito en un determinado momento en las Oficinas Públicas de Empleo, que se eliminasen o redujesen los periodos de carencia entre la percepción de la última ayuda asistencial y el acceso al plan (que actualmente está situado en 6 meses), que se hiciese compatible ese plan con la percepción de otras ayudas de protección social y que se estudiase la posibilidad de que cada beneficiario pudiese reactivar el programa por otros 6 meses en caso de no haber podido reincorporarse al mercado de trabajo.

Pero no fueron atendidos. Ni se nos permitió entrar en la elaboración de Programa de empleo no solo del 2015 sino del 2016: la Estrategia Española de Activación para el Empleo, Cartera de Servicios, etc.

El PAPE para 2016 parte de una foto distorsionada del mercado laboral español, con un diagnóstico que ensalza el éxito de las políticas del Gobierno en la reducción del paro y la creación de empleo y esconde los verdaderos problemas de los que adolece el mercado de trabajo. CCOO y UGT, consideramos que se debe partir de un análisis real del mercado laboral español, donde se reflejen: la elevada tasa de paro, especialmente en mayores de 55 años y jóvenes; la precariedad de la contratación temporal y de la indefinida, la temporalidad y el

auge del tiempo parcial involuntario; la extensión del paro de larga duración, que junto a la reducción de la tasa de cobertura, supone un peligro para la extensión de las desigualdades y de la pobreza en el país.

El Gobierno de España, en relación con nuestra participación institucional no nos permite conocer cuáles han sido los resultados reales de los programas y planes en el mercado laboral, por un sistema estadístico imposible. Porque su actitud ha sido la misma en años posteriores.

Por ejemplo, nos sorprende cómo a día de hoy no se puede evaluar el resultado del Plan de Garantía Juvenil, uno de los pilares de las políticas activas en España, y ya referenciado (en cuanto a su importancia como objetivo estratégico y en cuanto a ingresos recibidos desde Europa). Tras mucha insistencia en obtener datos sobre inserción de los jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, se nos remite por parte de la Dirección General de Trabajo Autónomo, de la Economía Social, y de la Responsabilidad Social de las Empresas (a través del SEPE) un dato del 31%. Este dato sólo considera un simple cruce de vida laboral con la Tesorería General de la Seguridad Social, del que ni siquiera se puede deducir de qué modo se ha producido la colocación, qué trabajos se están desempeñando, cuál es su duración o qué formación se ha recibido.

En definitiva, no se puede evaluar con los indicadores del PAPE el Plan Nacional de Implantación de la Garantía Juvenil. Nuestra conclusión sigue siendo que los indicadores no están diseñados para evaluar las políticas activas, sino para distribuir fondos a los territorios en función de determinados criterios.

En este punto reclamamos que el gobierno cumpla con el compromiso adoptado en el último Consejo del Sistema Nacional de Empleo, sobre la participación activa de los interlocutores sociales en la Comisión de Seguimiento del Plan de Garantía Juvenil, lo que supone un incumplimiento de la Carta Social Europea.

PERSONAS DESEMPLEADAS. PARO DE LARGA DURACIÓN

El paro de larga duración se ha ido extendiendo con el avance de la crisis. En 2008 poco más del 20% de las personas en desempleo llevaba más de un año buscando empleo, un porcentaje que se sigue elevando hasta el 59,5% en el último trimestre de 2015, siendo muy elevada la incidencia de las personas que llevan buscando empleo más de dos años (más del 43,6% de los desempleados). Al ello se unen unas cifras de cobertura en descenso. En 2008, el 73,6% de los desempleados registrados tenía una prestación por desempleo. En 2015 la cobertura ha descendido por debajo del 55%. Para UGT y CCOO, la protección social debe garantizarse, combinando ayudas económicas con actuaciones de políticas activas. Hay que mejorar la cobertura reforzando las prestaciones por desempleo, para aumentar su grado de protección tanto en su nivel contributivo como asistencial.

La necesidad de realizar actuaciones para atraer a las personas en desempleo inactivas hacia los servicios públicos. El efecto desánimo, muy especialmente entre jóvenes y mayores de 55 años, debe paliarse integrando a estos grupos en los programas de atención a desempleados de larga duración. La Comisión Europea (CE), indica que hay que promover el registro de los desempleados de larga duración en los Servicios Públicos de Empleo, mediante la difusión de información provista por agentes colaboradores que clarifiquen la individualización de los servicios prestados. Sobre este punto destacamos que no se contempla el objetivo de la Comisión.

En un entorno donde las perspectivas de encontrar un empleo, de formarse o recibir una prestación son escasas, las fronteras entre la actividad y la inactividad son difusas. Es imprescindible hacer una dotación extra de recursos y definir los agentes de colocación e intermediación, que puedan colaborar para rescatar de la inactividad a las personas que en el pasado formaron activamente parte del mercado de trabajo, pero que están afectadas por el efecto desánimo.

En materia de colocación e intermediación laboral no hay un trabajo continuado de los servicios de orientación para el empleo. En este punto la Comisión Europea ya ha indicado que en países como España debe fortalecerse ya que hay mucho camino por recorrer.

UGT y CCOO reclamaron intensificar la atención aumentando los recursos para orientación. Consideramos que en el cálculo que estimamos, para hacer un seguimiento mensual de cada desempleado, cada tutor atendería a más de 5 personas cada día, dedicándoles 1,5 horas. Sólo contando una visita al mes. Un tiempo claramente insuficiente para lograr el objetivo de realizar itinerarios y seguimiento personalizado hasta conseguir la inserción.

EMPLEO PERSONAS MIGRANTES.

El Gobierno, señala en su Informe medidas que consisten prácticamente en su totalidad en convocatoria de subvenciones. Desde el punto de vista de CCOO y UGT, las subvenciones no constituyen una política de empleo, ni medidas estructurales que favorezcan la incorporación y permanencia en el trabajo en condiciones de igualdad de trato y oportunidades. Llamamos la atención con las medidas incluidas tanto en el ámbito de jóvenes como en el de mujer, que incluyen modificaciones normativas y medidas a favor del empleo. En este sentido, no podemos por menos que señalar que una de las mejores formas de luchar contra la discriminación en el ámbito del empleo, tanto en el caso de la población de nacionalidad u origen extranjero, es establecer la obligación, tanto de realizar diagnósticos en las empresas de la composición de la plantilla, también por nacionalidad y de incluir en el ámbito de la negociación colectiva medidas que favorezcan la igualdad de trato y oportunidades, tanto de las trabajadoras y trabajadores extranjeros como por otras circunstancias y/o condiciones personales y sociales.

BRECHA DEL EMPLEO MUJERES

SE APORTA UN ANEXO con las deficiencias, irregularidades, estadísticas y el incumplimiento sistemático de la Carta en materia de empleo de las Mujeres en España

EMPLEO MUJERES CON DISCAPACIDAD

Se APORTA IGUALMENTE UN ANEXO QUE RELATA, al igual que en el epígrafe anterior exhaustivamente las irregularidades que permiten concluir que España incumple el art. 1 de la CSE.

B) PETICIÓN DE INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE ESTAS MATERIAS.

Artículo 1§1 *

- *Proporcione detalles de las medidas de política del mercado laboral específicamente diseñadas para apoyar a grupos o comunidades específicos, como: jóvenes que aún no han ingresado en el mercado*

- *laboral, personas en áreas geográficas y comunidades con distintos niveles de subempleo (calidad) o desempleo (cantidad) o experimentando desempleo severo o crónico así como migrantes y refugiados;*
- *Incluya información estadística sobre el impacto general de la política de empleo durante el período de referencia: indicadores de crecimiento económico, tasas de desempleo desglosadas por género, edad y duración, gasto público en medidas pasivas y activas del mercado laboral como porcentaje del PIB, número de participantes en medidas activas (formación), tasa de activación (relación participantes / desempleados).*

La naturaleza descentralizada del Sistema Nacional de Empleo español le dificulta al propio Estado calcular de forma precisa el gasto destinado entre todas las Administraciones para financiar las políticas activas de empleo. Además, no suelen incluir determinadas partidas, como las bonificaciones al empleo, las reducciones a las cotizaciones sociales, o incluso los propios fondos europeos, entre otras.

Éste desajuste repercute sin duda en la efectiva racionalización de los recursos del sistema. Y no sólo supone la imprecisión en cuanto al importe global de recursos destinados a políticas de empleo, sino que no nos ofrecen datos del número de beneficiarios de cada tipología de gasto.

El informe del Gobierno responde a lo solicitado en la información adicional, señalando la evolución de la tasa de paro desagregada por género y edad. Pero entendemos que es igualmente necesario, incluir la tasa de paro de las personas de nacionalidad extranjera, independientemente de debe cumplir con presentar toda la información solicitada por el CDS, pero este aspecto no debe quedar de lado. Como puede verse en el cuadro que adjuntamos con la evolución de la tasa de paro por nacionalidad entre 2015 y 2018, la tasa de paro en particular, de la población nacional de terceros países, se encuentra en torno a 10 puntos por encima de la tasa de paro de la nacionalidad española.

Y como detalle, de gran interés, la brecha de género es superada por la brecha de la nacionalidad. Hay más semejanzas entre la tasa de paro de las mujeres extranjeras con la de los hombres extranjeros, que entre la tasa de paro de mujeres extranjeras y españolas. Coincidimos plenamente con la valoración que realiza el CDS, respecto a que los esfuerzos realizados dirigidos a las políticas de empleo no son suficientes para luchar contra el desempleo y promover la creación de empleo.

Con los datos expuestos, no podemos comprobar una apuesta decidida y contundente en las cifras de empleo y especialmente un empleo inclusivo dirigido a aquellos grupos con mayores dificultades de inclusión como son las personas con discapacidad y, especialmente las mujeres con discapacidad.

	Total Nacional	Total Nacional	Total Nacional
2018			
Total	15,25	13,72	17,02
Española	14,32	12,8	16,08
Extranjera: Total	21,89	20,38	23,55
Extranjera: Unión Europea	17,63	15,57	19,9
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	24,38	23,19	25,7

2017			
Total	17,22	15,66	19,03
Española	16,32	14,76	18,13
Extranjera: Total	23,84	22,38	25,43
Extranjera: Unión Europea	19,69	18,1	21,41
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	26,31	24,91	27,85
2016			
Total	19,63	18,12	21,38
Española	18,69	17,19	20,44
Extranjera: Total	26,64	25,2	28,23
Extranjera: Unión Europea	22,46	20,57	24,43
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	29,12	27,83	30,6
2015			
Total	22,06	20,77	23,55
Española	20,91	19,51	22,56
Extranjera: Total	30,46	30,4	30,54
Extranjera: Unión Europea	25,01	23,2	26,86
Extranjera: No pertenecientes a la Unión Europea	33,54	34,28	32,71

Fuente: Encuesta de Población Activa. Instituto Nacional de Estadística

C) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

2. EN RELACIÓN CON EL ART.1.2 CSE:

A) CONCLUSIONES DE NO CONFORMIDAD ARTÍCULO 1.2. Sobre la prohibición de discriminación en el empleo

- *Información sobre indemnizaciones concedidas a las víctimas de discriminación en el empleo y sobre si la cantidad de compensación en casos de discriminación tiene un tope*
- *En relación con la solicitud de que el próximo informe contenga información sobre el impacto efectivo y concreto que las medidas, programas y estrategias adoptadas en el marco del Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración (PECI 2011-2014) han tenido sobre la discriminación basada en la raza, color, religión y origen nacional en el empleo y la ocupación*
- *Sobre la información actualizada acerca del Proyecto de Ley Integral para la Igualdad de trato y no discriminación*
- *Sobre la solicitud de que en el próximo informe se incluya información sobre las disposiciones legales adoptadas para luchar contra el trabajo forzoso en el seno de la familia, así como sobre las medidas adoptadas para aplicar y supervisar su aplicación.*

- *En relación con la información pertinente sobre las condiciones de trabajo y la protección social (en términos de riesgo de trabajo, desempleo, enfermedad y jubilación) de los reclusos:*
- *En cuanto al trabajo doméstico*
- *Sobre el trabajo libremente elegido. Trabajo y vida privada, el Comité reitera su solicitud de incluir en el próximo informe información relevante sobre las medidas adoptadas para garantizar que está prohibida cualquier interferencia en la vida privada de los trabajadores y, si fuera necesario, sancionada. El Comité hace hincapié en que, en el caso de que la información solicitada no se incluya en el próximo informe, nada permitirá demostrar que la situación está en conformidad con el artículo 1§2 de la Carta de 1961 en lo que se refiere al respeto del derecho a la vida privada en el trabajo:*
- *Respecto a la obligación de aceptar una oferta de trabajo o de formación, el Comité recuerda que cada vez que las autoridades competentes decidan eliminar de forma permanente o suspender las prestaciones por desempleo de manera temporal a un destinatario que haya rechazado una oferta de trabajo, la decisión debe poder ser examinada por los tribunales de acuerdo con las normas y procedimientos previstos en las leyes del Estado que lo ha adoptado. Se pide que el próximo informe precise si, en tal caso, se ha previsto un recurso judicial por la legislación española (Observación interpretativa del artículo 1§2 Conclusiones XX-1/2012). También pide que el próximo informe proporcione información sobre los resultados del estudio piloto para un nuevo sistema de gestión de las prestaciones por desempleo, puesto en marcha en 2013.*
- *Proporcione información sobre cualquier medida adoptada para proteger a los trabajadores en la "economía del trabajo" o "economía de plataforma cuyo empleo es muy precario, contra la explotación".*

B) PETICIÓN DE INFORMACIÓN ADICIONAL SOBRE ESTAS MATERIAS.

- *Artículo 1§2 **
- *Sírvase proporcionar información actualizada sobre la legislación que prohíbe todas las formas de discriminación en el empleo, en particular por motivos de género (Artículo 1 Protocolo Adicional), raza, origen étnico, orientación sexual, religión, Edad, opinión política, discapacidad), incluyendo información sobre recursos.*
- *Indique las medidas específicas adoptadas para contrarrestar la discriminación en el empleo de migrantes y refugiados.*
- *Indique qué medidas se han tomado para evaluar la prevalencia del problema de la explotación de la vulnerabilidad, el trabajo forzoso y la esclavitud moderna.*
- *¿Existe una legislación que aborde el fenómeno de la explotación de la vulnerabilidad, el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y prevea la identificación y protección de las víctimas, permita el enjuiciamiento de los explotadores o proporcione de otro modo requisitos de información para que las empresas detallen las medidas adoptadas para investigar las cadenas de suministro para el trabajo forzoso, la diligencia debida en la contratación pública para garantizar que los fondos no respalden inadvertidamente la esclavitud moderna?*

- *¿Hay inspecciones regulares de sectores como la agricultura, la construcción, la hostelería, la manufactura y el trabajo doméstico, que se ven particularmente afectados por la explotación laboral?*

Consideramos imprescindible hacer especial hincapié en la igualdad de trato y de oportunidades y la contratación de las personas con discapacidad:

- Favorecer a través de políticas públicas la incorporación al empleo de los trabajadores con discapacidad, atendiendo a factores como las características de los sectores y las empresas, las capacidades y aptitudes de los trabajadores y la posible adaptación de los puestos de trabajo.
- Favorecer la contratación efectiva de las personas con discapacidad y cumplir con la cuota de reserva del 2 % en empresas de más de 50 personas en plantilla.

Consideramos igualmente imprescindible promover políticas de no discriminación en el empleo en materia de orientación e identidad sexual. España ha venido apoyando iniciativas multilaterales para luchar contra la discriminación por razón de orientación sexual e identidad de género y continúa promoviendo los derechos humanos de las personas LGBTI. Además, participa activamente en la Coalición por la Igualdad de Derechos, en el LGBT Core Group de NNUU o en la Red Europea de Puntos Focales LGBTI,

Sin embargo, no existen muchas sentencias en el ámbito laboral en materia de discriminación por orientación sexual o identidad de género, durante el periodo del 32 informe. Las personas LGTBI tienen miedo y no denuncian, ocultan su orientación e identidad. La cifra de “delitos de odio” (entre los que se incluyen las agresiones a personas LGTBI, registradas por las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en España, a lo largo de 2018, asciende a un total de 1.598 incidentes, lo que supone un aumento del 12,6% en relación a 2017, lo que todo ello tiene su influencia en materia de empleo. (Datos de los delitos de odio año 2017: 271 hechos denunciados. Datos 2018 hechos denunciados: 259. INFORME SOBRE LA EVOLUCIÓN DE LOS DELITOS DE ODIO EN ESPAÑA. 2018. Secretaría de Estado de Seguridad. Gabinete de Coordinación y Estudios <file:///C:/Users/sbravo/Documents/DESDE%2021%20DE%20OCTUBRE%20DE%202019/LGTBI/MANUAL%20LGTBI/Informe%20Ministerio%20del%20interior%20sobre%20la%20evolución%20de%20los%20delitos%20de%20odio%20en%20España%202018.pdf>)

Entre los tres ámbitos que mayor número de incidentes se registran son los de “ideología”, “racismo/xenofobia” y “orientación sexual e identidad de género”, que representan del total del conjunto de delitos de odio el 37,3%, 33,2% y 16,2%, respectivamente. En el año 2018 se han reducido ligeramente los delitos de odio por orientación sexual e identidad de género con respecto a 2017, pasando a esclarecerse el 70% de los mismos.

No existe una auténtica ley de protección y de promoción de empleo de personas LGTBI, en el ámbito Estatal. Existen algunas en el ámbito de las Comunidades Autónomas (CCAA), mas nominales, que eficaces, sin auténticas propuestas y sin presupuestos para la promoción del empleo de las personas LGTBI, y la ausencia de discriminación en el mismo.

En relación a las campañas relacionadas con la figura del “falso autónomo” y “falsas cooperativas de trabajo”, la inspección de trabajo juega un papel clave, que ha venido ejerciendo.

Durante el año 2018 se ha producido un aumento considerable de las regulaciones (18.851 falsos autónomos frente a las 1.845 del año 2017)– de trabajadores dados de alta

indebidamente en el Régimen Especial de trabajadores autónomos. Se ha incidido además, en la comprobación del correcto encuadramiento de los trabajadores que prestan servicios en los diversos sectores de actividad, así como los que se sirven de nuevas formas de organización social.

Los llamados Ryders y los trabajadores de las plataformas han sufrido la obligación de estar en el Régimen especial de Trabajadores autónomos, siendo trabajadores por cuenta ajena, y teniendo unas condiciones de empleo y de trabajo muy precarias, con bajos salarios, sin prevención de riesgos laborales, sufriendo accidente de trabajo, sin prevención y sin protección y debiendo inclusive peligrar llevando a cabo su trabajo, siendo motivo de sanciones por falta de una adecuada política de protección de datos de las empresas de las plataformas.

C) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

3. EN RELACIÓN CON EL ART. 1.3 CSE:

A) CONCLUSIONES DE NO CONFORMIDAD ARTÍCULO 1.3

- *Los servicios gratuitos de colocación*
- *El Comité considera que las medidas adoptadas durante el período de referencia no permiten a los servicios públicos de empleo funcionar de manera eficaz.*
- El incumplimiento se mantiene y no se desvirtúa por las alegaciones manifestadas por el Gobierno, pues:
 - La falta de recursos, tanto humanos como económicos, siguen lastrando la eficacia de los Servicios Públicos de Empleo. Ésta circunstancia la confirma la propia Comisión Europea en su Informe Country Report 2018, al manifestar que, a pesar de que en 2017 se aumentaron los recursos humanos y económicos de los SPE autonómicos y se establecieron medidas para mejorar su efectividad, la plantilla de los SPE es un 3% más baja que en 2015 mientras el gasto es un 33% más bajo que en 2012.
 - Según datos del programa de evaluación del desempeño de los servicios públicos de empleo (EVADES), a octubre de 2017 la proporción de demandantes de empleo por cada empleado del Sistema Nacional de Empleo en su conjunto es de 211. Según el PES Capacity Survey de la Comisión Europea (Assessment Report on PES Capacity 2016), la media de este ratio para el conjunto de países de la Unión Europea comparables con nuestro Sistema Nacional de Empleo, excluyendo del cálculo a España, es de 105. Por consiguiente, la proporción del Sistema Nacional de Empleo español duplica la media de la de los restantes países europeos comparables
 - Resulta insuficiente la coordinación entre el Servicio Público de Empleo (SEPE) y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas (SPE), que sigue frenando su eficacia, e incluso provocando desequilibrios macroeconómicos.
 - Asimismo, es preciso mejorar la coordinación entre los Servicios Sociales y los de Empleo.

B) PETICIÓN DE INFORMACIÓN ADICIONAL

- *Con el fin de poder verificar la eficacia, de hecho, de los servicios gratuitos de empleo, el Comité pide que en el próximo informe se proporcione las siguientes informaciones, para cada año del período de referencia:*

a) el número total de solicitantes de empleo y de parados registrados en el Servicio Público de Empleo (SEPE);

b) el número de puestos vacantes notificados al SEPE;

c) el número de personas colocadas por el SEPE;

d) la tasa de colocación (es decir, el porcentaje de colocaciones en relación con el número de vacantes notificadas).

e) el tiempo medio necesario que necesita el SEPE para proporcionar una oferta;

f) el número de personas colocadas por el SEPE en relación con el porcentaje del total de la contratación en el mercado laboral;

g) las respectivas cuotas de mercado de los servicios públicos y privados. La cuota de mercado se define como el número de colocaciones en relación con la contratación total en el mercado de trabajo.

- La información que el Gobierno ofrece a partir de sus indicadores y estadísticas resulta insuficiente para comprobar éstos datos concretos. Existe diversidad de bases estadísticas, pero en ocasiones incluso el cruce de datos no permite obtenerlos. Así, por ejemplo:

- Las estadísticas que ofrece el Servicio Público de Empleo incluyen los datos sobre ofertas de empleo (demandas pendientes, altas de demanda, bajas de demanda, puestos ofertados, colocaciones, y ello, tanto a nivel estatal, autonómico y provincial), pero no en relación a las contrataciones del mercado laboral en su totalidad. Con ello, su consulta no nos facilita información acerca de sus cuotas de mercado.
- La carta de servicios del SEPE, que recoge todos sus servicios y compromisos, actualizada a fecha 2019/2022, no recoge ningún tipo de compromiso con respecto al tiempo medio necesario que necesita el SEPE para proporcionar una oferta.

C) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

4. EN RELACIÓN CON EL ART. 1.4 CSE

A) SOLICITUD CEDS DE INFORMACIÓN ADICIONAL ART. 1.4

- *El Comité consideró que la situación estaba en conformidad con la Carta de 1961 en lo que respecta a las medidas relacionadas con la orientación profesional (Artículo 9) y la capacitación para personas con discapacidad (Artículo 15§1).*

Sin embargo, aplazó su conclusión con respecto a las medidas relativas a la formación profesional y la readaptación profesional de los trabajadores (artículo 10, apartado 3). Por las mismas razones, el Comité difiere su conclusión sobre el Artículo 15§4.

B) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

La situación en España no es conforme al art. 1 de la Carta, en la medida que varios de sus apartados, los que, a juicio del Comité, se opongan por los documentos, regulaciones y actuaciones o falta de las mismas, o puestas de manifiesto por esta parte considere el CDS

-que persisten y continúan los incumplimientos referenciados en el periodo anterior, o incluso aumentan

-que el marco jurídico puesto de manifiesto es insuficiente, como en el caso del Empleo de las Personas LGTBI, de la mujeres, de los Jóvenes, de las mujeres con discapacidad, y de las personas mayores de 55 años y parados de larga duración.

Así como cualesquiera otras consideraciones que, a juicio del Comité y tras estas alegaciones considere vulneran la Carta Social Europea, o en su caso sea necesario pedir más información al Gobierno de España.

II. SOBRE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL ART. 9 CSE: DERECHO A LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL.

A) CONCLUSIONES DE NO CONFORMIDAD:

- El incumplimiento se mantiene y no se desvirtúa por las alegaciones del Gobierno en cuanto que:

- No se han hecho efectivas las recomendaciones del Comité de Empleo del Consejo de Ministros de Empleo de la Unión Europea, que llama a profundizar en la capacidad de actuación de los Servicios Públicos de Empleo para garantizar la ratio de 1 orientador por cada 100 desempleados.
- No se ha hecho efectiva la recomendación del Consejo de la Unión Europea de 2016 sobre la integración de los parados de larga duración en el mercado laboral, según la cuál, todos los demandantes de empleo registrados en los servicios públicos de empleo que hayan estado sin trabajo 12 meses o más, reciban antes de llegar a los 18 meses de desempleo una evaluación individual de sus necesidades y potencial, sobre la cual recibir una propuesta de integración laboral que les ofrezca un plan concreto y personalizado para obtener un empleo e integrarse en el mercado laboral.
- Según un Informe de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) 'Economic Survey Spain 2018', publicado en noviembre de dicho año, se señala en la sección dedicada a las disparidades regionales en el mercado de trabajo, que el total de recursos de los SPE en España está muy por debajo de otros países de la OCDE, y que el número de demandantes de empleo por orientador/ trabajador del SPE es demasiado elevado. Mejorar esta ratio y la especialización de los orientadores es una medida necesaria para aumentar la efectividad de las políticas activas de empleo y una distribución más eficiente de la financiación entre las Comunidades Autónomas.

B) PETICIÓN DE INFORMACIÓN ADICIONAL ART. 9:

- La información aportada por el Gobierno resulta insuficiente, y no permite conocer datos sobre inversión y recursos destinados a la orientación, en sus diversos ámbitos (educativa, académica y profesional).

C) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

III. SOBRE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL ART. 10 CSE: DERECHO DE LA FORMACIÓN PROFESIONAL.

A) CONCLUSIONES DE NO CONFORMIDAD

- El incumplimiento se mantiene y no se desvirtúa por las alegaciones del Gobierno por cuanto que:

- La situación actual de la FP en España se haya en una situación de infrafinanciación que va suponiendo un constante deterioro de instalaciones en centros públicos, y aumento de la ratio de alumnado por profesor.
- La oferta de plazas no se corresponde con la demanda, lo que imposibilita que sea accesible para todo el potencial alumnado que la reclama. No permite en muchos casos continuar con los estudios ya orientados y planificados como exige el actual sistema educativo, y en otros, dificulta retomar los estudios con posterioridad.
- Todas estas cuestiones las viene a confirmar el propio Informe del Consejo Escolar del Estado, en su última edición del 2019, sobre el estado del sistema educativo "curso 2017/2018", en el que se vienen a proponer (capítulo F) como medidas de mejora las siguientes:
 - Que se incremente la inversión en educación, pues de lo contrario no será posible la consecución de los Objetivos de la Unión Europea propuestos en la Estrategia 2020.
 - Que se incrementen las ayudas públicas a las familias, puesto que han visto encarecerse el gasto medio en Enseñanza un 11,2 %.
 - Que se analice la conveniencia de promover una Ley de Financiación de nuestro sistema educativo que garantice la inversión para el cumplimiento de los objetivos educativos, que deben ser una absoluta prioridad social.
 - La necesidad del aumento del gasto destinado a la Formación Profesional, y concretamente a la Formación Profesional Dual, ya que nuestro país es uno de los que menor oferta formativa presenta en nuestro entorno europeo.
 - Que se incrementen notablemente el número de puestos escolares de Formación Profesional en los centros públicos, para que estos sean capaces de atender la demanda existente y evitar el enorme incremento de la enseñanza privada, tanto

en los Ciclos Formativos de Grado Medio como, sobre todo, en los de Grado Superior.

- La necesidad de que la Formación Profesional de respuesta de forma inmediata a las necesidades del sistema productivo mediante la creación de los ciclos especializados que la necesidad de profesionales exija, así como dotarlos de los medios técnicos apropiados.

Se adjunta también como ANEXO un dossier en el que se analiza la situación de la Formación Profesional, elaborado con ocasión de la realización de la campaña reivindicativa "Más y Mejor FP por un futuro digno".

B) PETICIÓN DE INFORMACIÓN SOBRE ESTAS MATERIAS:

Artículo 10§1

- *Indique qué estrategias y medidas se adoptan para hacer coincidir las habilidades adquiridas a través de la educación y formación profesional con las demandas del mercado laboral, especialmente las demandas resultantes de la globalización y los desarrollos tecnológicos, y así cerrar la brecha entre la educación y el trabajo.*
- La información aportada por el Gobierno no permite realizar el seguimiento y evaluación del nivel de inserción del alumnado al mundo laboral y la formación cursada
- En la respuesta a este apartado debe implicarse, al menos, el Ministerio de Trabajo, que tiene competencia en la formación profesional de personas ocupadas y desempleadas. Además hay otros Ministerios que promueven formación asociada a distintas estrategias gubernamentales (Estrategia de Digitalización, impulso transición ecológica...)
- La investigación sobre la evolución de los perfiles profesionales y nuevas necesidades de cualificación está poco desarrollada en España. Hay varios organismos con funciones de ámbito estatal que comparten competencias en esta área, y en los que tienen alguna participación las organizaciones sindicales y empresariales, pero no cuentan con un protocolo de actuación compartido. Es necesario incrementar la inversión para mejorar la prospección y coordinar el trabajo de dichos organismos.
- En todo caso y vistos los datos de empleo, las actividades productivas no han cambiado de manera significativa en los últimos años. Hostelería y comercio siguen siendo los sectores que más empleo crean y población ocupan.
- Por otra parte los resultados para España en los indicadores sobre capital humano establecidos por la UE (*Informe DESI*) señalan que se aproxima e incluso supera en algún caso los niveles europeos, por ejemplo en el porcentaje de profesionales y graduados en TIC.
- De hecho el número de personas tituladas en FP superior, en actividades relacionadas con los sectores de media y alta tecnología, es mayor que el número de empleos disponibles. Es decir, el sistema de formación produce más personas cualificadas de la que es capaz de absorber el sistema productivo.

- El Indicador de Confianza Empresarial¹ (INE) parece corroborar que la *‘brecha entre educación y trabajo’* no sería significativa, ya que sólo un 10% de empresas señalan que la falta de *‘adecuación del capital humano’* ha podido tener un impacto desfavorable en su negocio.
- Para mejorar la demanda de cualificación, y con ella los sistemas de formación, se requieren inversiones para cambiar las actividades productivas, especialmente en aquellas asociadas a la transición ecológica y el bienestar social, en las que la tecnología digital debe actuar como impulsora.

Sírvase proporcionar información sobre las medidas adoptadas para integrar a los migrantes y refugiados en la educación y formación profesional.

- En relación con la convocatoria de procesos de reconocimiento de competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, (RD 12224/2009), a que alude la información del Gobierno, habría que matizar la afirmación de *‘proceso abierto a toda la población’*.
- Los requisitos de acceso a este procedimiento establecen que se dirige a la población de más de 18 años, de nacionalidad española o autorización de residencia vigente, entre otros. Ello supone la exclusión de todo el conjunto de personas que no tiene reconocida dicha regularización.

Artículo 10§3:

- *Describa las estrategias y medidas (marcos legales, regulatorios y administrativos, financiación y acuerdos prácticos) implementados para garantizar la formación y la nueva capacitación en toda la gama de competencias (en particular, alfabetización digital, nuevas tecnologías, interacción hombre-máquina y nuevos entornos de trabajo), uso y operativa de nuevas herramientas y máquinas), que los trabajadores necesitan para ser competitivos en los mercados laborales emergentes.*
- Un número significativo de empresas (54%) considera importante para su desarrollo la formación en competencias generales o profesionales sobre TICs, de ahí la importancia de mejorar la prospección y la actualización de los currículos de las distintas ofertas de formación.
- En relación con el aprendizaje reglado, la respuesta ofrecida por el Gobierno parece muy pobre considerando lo que se viene haciendo en el ámbito educativo. Sería necesario que se aportaran datos sobre la implantación de los títulos de formación profesional relacionados con *‘sectores emergentes’* y la inserción laboral de las personas tituladas.
- En relación con el aprendizaje no reglado, en el sistema de formación para el empleo, competencia de la administración laboral, se ha realizado mucha formación

¹ INE. Indicador de Confianza Empresarial (ICE), Módulo de Opinión sobre Entorno Empresarial, 2018

relacionada con la digitalización, pero de contenido básicamente transversal, cuando parece que en este ámbito deben darse las respuestas a requerimientos de mayor especialización.

- En este ámbito el número de empresas que realizan formación sobre TICs, es muy bajo. En competencias '*generales de tecnologías de la información*' se forman el 12% de los trabajadores y trabajadoras (20% en empresas de más de 499), y en las '*específicas de tecnologías de la información*' el 6%.

IV. SOBRE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL ART. 15 CDS (DERECHO DE LAS PERSONAS FÍSICA O MENTALMENTE CON DIVERSIDAD FUNCIONAL, A LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y A LA READAPTACIÓN PROFESIONAL Y SOCIAL).

A) PETICIONES DE INFORMACIÓN EN RELACIÓN CON EL ART. 15.

Artículo 15§1

- *Indique el progreso en asegurar el acceso e inclusión de niños con discapacidades en las instalaciones principales. Indique las tendencias en esta área, incluido el número de niños con discapacidades incluidos en las instalaciones convencionales, el número que asiste a escuelas especiales, el número que asiste a la escuela a tiempo parcial, etc. Además, indique la base legislativa para la inclusión y los recursos puestos en marcha existentes en casos de exclusión de la educación por discapacidad.*
- *Proporcione información sobre los progresos realizados para garantizar que las personas con discapacidad tengan acceso al empleo en el mercado laboral abierto, incluidas las medidas recientes de no discriminación y las medidas para promover el empleo. Incluya cifras sobre el número de personas con discapacidad en el empleo y el número de desempleados.*
- *Proporcione información actualizada sobre las obligaciones del empleador para adoptar medidas de acuerdo con el requisito de ajustes razonables para garantizar el acceso efectivo al empleo de las personas con discapacidad.*

Artículo 15§3

- *Describa las medidas tomadas (y el progreso realizado) para garantizar que las personas con discapacidades tengan el derecho de vivir independientemente en la comunidad, como la existencia de los planes de vida independiente disponibles, viviendas protegidas para personas con discapacidades, servicios de apoyo a domicilio, residenciales y otros servicios comunitarios, incluida la asistencia personal.*
- Promover que las acciones de formación específicas debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.

- Asegurar normativamente la transición de los trabajadores de los Centros Especiales de Empleo al empleo ordinario.
- *Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecuan sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del Centro Especial de Empleo, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.*

MEDIDAS PUESTAS EN MARCHA

1. Plan de acción de la Estrategia española sobre discapacidad 2014-2020

Desde UGT consideramos que más allá de las líneas propuestas que se contemplan en el plan que no deja de ser una continuidad en el tiempo de los distintos planes de acción anteriores, y de nuevo este Plan, y la Estrategia, obvian la participación de los interlocutores sociales.

Este Plan, que además se distribuye de cara a su ejecución de forma bianual, este Plan establecía la realización de una evaluación integral de las medidas ejecutadas en el mismo, lo que nos permitiría ver el índice de desarrollo de las acciones. Evaluación que, de haberse realizado, desconocemos y que, tampoco se ha puesto de manifiesto en el informe de España a la 32ª Carta Social Europea que estamos analizando.

Este plan, establece objetivos estratégicos muy definidos, pero el éxito o el fracaso de un plan de estas características, va a venir determinado por las actuaciones que desarrolle y si éstas se dirigen de forma específica a combatir y erradicar las causas que originan la discriminación.

Con respecto al empleo, unos de los objetivos es promover el derecho al trabajo de las personas con discapacidad, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación. Tras analizar las estadísticas de empleo, las tasas de actividad y de empleo reflejan niveles muy bajos. Para UGT, lo más alarmante de todo esto no son exclusivamente las bajas tasas de actividad, sino la otra cara de la moneda que no se está teniendo en cuenta ni formulando políticas para combatirlas que es la elevadísima tasa de inactividad y que el plan debería de combatir.

Durante los últimos años estamos asistiendo a los mismos objetivos a desarrollar en materia de empleo y parece ser que no se llega a culminar. El presente Plan de nuevo los reitera, estableciendo actuaciones dirigidas a promover el acceso al empleo, se insiste en la necesidad de incorporar políticas activas que desconocemos su efectividad y se establece la necesidad de coordinación entre los servicios públicos de empleo y los órganos de valoración de la discapacidad, coordinación que no se materializa.

A lo largo del Plan vemos como en ningún momento se cuantifican los objetivos del mismo, por lo que difícilmente podremos valorar en la evaluación el grado de cumplimiento alcanzado. Por otra parte, desconocemos el presupuesto disponible para poder desarrollar este Plan de Acción, en definitiva y más allá de la literatura expuesta en el mismo; no podemos valorar el desarrollo de las acciones. Situación que se pone de manifiesto de forma latente en este informe, en el que no figura ni una sola mejora recogida ni, de análisis comparativo, ni de resultado de las acciones desarrolladas o, de la nueva normativa establecida.

V. SOBRE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL ART. 18 CSE (DERECHO A EJERCER UNA ACTIVIDAD LUCRATIVA EN EL TERRITORIO DE OTRAS PARTES CONTRATANTES.)

Una de las principales dificultades con las que se encuentran los emprendedores que quieren ejercer una actividad en el territorio del ámbito del Consejo de Europe radica con los propios sistemas de cobertura. Ya inclusive dentro del ámbito de la UE, la normativa comunitaria que coordina los regímenes de Seguridad Social de los Estados

Miembros de la UE, ofrece unos criterios y principios complejos y no fácilmente entendibles, coordinando las distintas legislaciones nacionales. Esto en el caso de países fuera de la UE, solo es posible mediante la existencia de Convenios internacionales.

La movilidad intracomunitaria e intraeuropea no comunitaria, aunque sea la perteneciente al espacio Schengen, o no, sigue teniendo trabas a la hora de instalarse a ejercer una actividad lucrativa.

En España, la idea de actividad lucrativa, debe crear puestos de trabajo y tener interés económico, no se puede ser “rechazable”, ni en España, ni en cualquier país con el que se tengan el convenio o carta o instrumento internacional negociado para la entrada de migrantes de otros países. Se debe tener un seguro de salud en nuestro país, y acreditar recursos suficientes así como la inversión necesaria para empezar a emprender.

Aunque no se pertenezca a la UE, pero sí al espacio económico europeo o a Suiza, Islandia, y Noruega, y se va a trabajar o emprender por un periodo superior a tres meses se debe estar inscrito en el Registro Central de Extranjero en la Oficina de Extranjería o en una Comisaría de Policía.

Los extranjeros no comunitarios deben solicitar un visado de emprendedor, además de una autorización de residencia para emprendedores, con la presentación de documentación en la oficina consular y traducidos, abrir una cuenta bancaria, en la que no se puede ingresar dinero, hasta que no esté constituida la empresa, y un plan de negocio.

Se debe contar con un plan de negocio, las declaraciones de responsabilidad y pago de tributos correspondiente, lo que unido a la dificultad del idioma en ocasiones, puede ser absolutamente dificultoso, sin que exista ningún plan de apoyo a dichos emprendedores.

VI. SOBRE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL ART. 1 DEL PROTOCOLO ADICIONAL DE 1988 (DERECHO A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO EN MATERIA DE EMPLEO Y DE PROFESIÓN, SIN DISCRIMINACIONES POR RAZONES DE SEXO).

A) INFORMACIONES REQUERIDAS SOBRE ESTAS MATERIAS:

Artículo 1 del Protocolo Adicional de 1988

- *Proporcione información actualizada sobre el marco legal que garantiza la igualdad de remuneración por igual trabajo o trabajo de igual valor, con especial énfasis en los siguientes aspectos:*

- *normas sobre la transferencia de la carga de la prueba en los casos en que se alega discriminación salarial por razón de sexo*
- *normas sobre la indemnización en caso de discriminación por motivos de sexo (¿son aplicables los límites máximos?)*
- *¿La legislación y la práctica nacionales establecen comparaciones salariales fuera de la empresa directamente involucrada?*
- *Describa los sistemas de clasificación y promoción de puestos de trabajo establecidos, así como las estrategias adoptadas y las medidas adoptadas para garantizar la transparencia salarial en el mercado laboral (en particular, la posibilidad de que los trabajadores reciban información sobre los niveles salariales de otros trabajadores), incluida la fijación de plazos concretos y criterios mensurables para el progreso.*
- *Proporcione datos estadísticos sobre la brecha salarial de género (ajustada y no ajustada) para todos los años del período de referencia.*

En sus conclusiones XXI-1 (2016), en relación con el artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea y respecto de la garantía de la igualdad de remuneración por igual trabajo y trabajo de igual valor, el Comité Europeo de Derechos Sociales, solicita información sobre los siguientes aspectos:

- *Normas sobre la indemnización en caso de discriminación por motivos de sexo (¿son aplicables los límites máximos?)*
- *Describa los sistemas de clasificación y promoción de puestos de trabajo establecidos, así como las estrategias adoptadas y las medidas adoptadas para garantizar la transparencia salarial en el mercado laboral (en particular, la posibilidad de que los trabajadores reciban información sobre los niveles salariales de otros trabajadores), incluida la fijación de plazos concretos y criterio mensurables para el progreso.*

En materia de DESIGUALDAD EN EL EMPLEO y según el cuadro adjunto, la tendencia es la siguiente:

Paro por sexo y edad, 2011 – 2016

	Media	Media	Media	Media	Media	Media	Dif
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2011-2016
Parados (miles)	5.013	5.811	6.051	5.611	5.056	4.481	-532
Tasa de paro %	21,39	24,79	26,09	24,44	22,06	19,64	-1,7
Hombres (miles)	2.706	3.131	3.206	2.917	2.559	2.213	-493
Tasa paro masculina (%)	21,04	24,58	25,60	23,60	20,77	18,12	-3
Mujeres (miles)	2.307	2.680	2.846	2.694	2.497	2.268	-39
Tasa paro femenina (%)	21,81	25,03	26,67	25,43	23,55	21,38	-0,4
Menores de 25 años (miles)	894	956	951	851	751	656	-238
Tasa de paro menores 25 (%)	46,19	52,86	55,48	53,20	48,35	50,84	4,6
Mayores de 55 años (miles)	408	510	584	605	599	573	165
Tasa de paro mayores 55 (%)	14,39	17,25	19,36	19,32	17,93	16,80	2,4
Desempleados más de 1 año (%)	48,14	52,33	58,44	61,78	59,53	57,26	9,1
Desempleados más de 2 años (%)	24,64	29,89	36,08	42,52	43,6	42,39	17,8

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

Como se puede observar, la Tasa de paro, se ha situado entre los hombres en el 18.2 % en el cuarto trimestre de 2016, mientras que entre las mujeres en el 21.38%, lo que pone de manifiesto que se ha abierto de nuevo la distancia entre los géneros, perpetuándose las desigualdades estructurales que subyacen en el mercado laboral español, y que en la actualidad siguen en aumento.

B) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

En los últimos años se han producido importantes cambios en cuanto al SMI: En 2018 se fijó en 735,90€, lo que supuso un incremento del 4% en relación con el SMI de 2017 (707,60€). En 2019 quedó fijado en 950€, lo que supuso un incremento del 22% respecto del año anterior. Es el mayor incremento registrado.. Con esta subida el gobierno ya afirmaba que su pretensión era conseguir que el SMI llegase a ser el 60% del salario medio de las personas trabajadoras, tal y como establece la Carta Social Europea.

En enero de este año se dio a conocer el acuerdo suscrito por la ministra de Trabajo, Yolanda Díaz; los responsables de las organizaciones empresariales CEOE, Antonio Garamendi, y CEPYME, Gerardo Cuerva, y los secretarios generales de CCOO, Unai Sordo, y de UGT, Pepe Álvarez, para la subida del SMI de 900 a 950€ para 2020, representa un aumento del 5%, como primer paso para llegar al final de la legislatura a un SMI que se sitúe en el 60% del salario medio español, en cumplimiento de la Carta Social Europea.

Esta medida favorece al conjunto de las personas trabajadoras, pero de manera especial a quienes trabajan a tiempo parcial (el 74% son mujeres). Es una medida de impacto de género muy favorable ya que benéfica especialmente a las personas jóvenes, a las mujeres, a las empleadas de hogar, a quienes trabajan con contrato temporal y a quienes más sufren la rotación laboral.

Este aumento del SMI a 950 euros, en una primera estimación, va a beneficiar de manera directa a dos millones de personas trabajadoras. De ellas, 1,5 millones que trabajan a tiempo completo, de las que 6 de cada 10 son mujeres (57,6%), y 7 de cada 10 trabajan en el sector servicios (8 de cada 10 mujeres trabajan en este sector).

Si se analiza en clave de sexo-género, son las mujeres quienes reciben los salarios más bajos. Según la Encuesta anual de Estructura Salarial (EES) del 2017, última publicada, el 18,8% de las mujeres tuvo ingresos salariales menores o iguales que el Salario Mínimo Interprofesional (SMI) en 2017, frente al 7,8% de los hombres. Ellas, tres veces más. O dicho de otra manera, por cada 4 personas con ingresos iguales o menores del SMI, 3 son mujeres.

Por otra parte, de la proporción de personas trabajadoras con ganancia baja (asalariados/asalariadas cuya ganancia por hora está por debajo de los 2/3 de la ganancia mediana), que fue del 16,2% en 2017, el 63,9% eran mujeres: 7 de cada 10.

Si atendemos la brecha salarial, en 2017 la ganancia media para los hombres fue de 26.391,84 euros y para las mujeres de 20.607,85 euros (ellas, 5.783,99 euros menos). Según el INE, El salario medio anual femenino representó el 78,1% del masculino. Para CCOO y UGT, la ganancia anual media de las trabajadoras debe aumentar un 28% para equipararse con la de los trabajadores.

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2018-2020) en el apartado de Igualdad recoge:

Las partes firmantes instamos a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres, que al menos contemplen:

...

Un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, midiendo su impacto de género y que informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, para la adaptación de los mismos a criterios que no conlleven un impacto de género.

La única norma que contempla la igualdad retributiva es el Estatuto de los Trabajadores, el art. 28 *Igualdad de remuneración por razón de sexo* que establece la obligación de pagar igual por trabajos de igual valor sin discriminación de sexo. Este artículo ha sido modificado por el RD 6/2019 que introduce la obligación de las empresas de realizar un registro salarial y en aquellas con al menos 50 trabajadores cuando el promedio de las retribuciones a los trabajadores de un sexo sea superior al 25% de las retribuciones el empresario deberá incluir en el Registro salarial una justificación de que dicha diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

El artículo no establece una corrección de esa diferencia, permitiendo la existencia de la misma.

En el mes de marzo-abril se sometió a consulta pública previa el desarrollo de este artículo. En el documento base que se proporcionó se hizo referencia a la clasificación profesional y a la valoración de puestos de trabajo. En UGT y CCOO consideramos que es fundamental la negociación y el acuerdo con la representación legal de los trabajadores a lo largo de todo el proceso.

En cuanto a la clasificación profesional, está regulada por el art. 22 del Estatuto de los Trabajadores donde se establece que dicho sistema es fruto del acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2018-2020) no recoge ninguna directriz relacionada con este tema.

En lo que respecta a los convenios OIT: Convenio 189 Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, y al Convenio 190 Convenio sobre la violencia y el acoso, queremos manifestar la posición de CCOO y UGT, ante su ratificación.

En relación al C189, que fue aprobado en 2011, en España entró en vigor el *Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar* el 1 de enero de 2012. El *Real Decreto-ley 29/2012, de 28 de diciembre, de mejora de gestión y protección social en el Sistema Especial para Empleados de Hogar y otras medidas de carácter económico y social* introdujo la siguiente modificación: *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*. Esta medida tuvo un efecto negativo sobre la contratación. Tras la entrada en vigor del RD 1620/2011 la afiliación al Régimen General de las personas empleadas domésticas llegó a las 500.000 personas. A partir de 2012, se produce un descenso paulatino llegando en este momento a 390.000.

Otro dato a tener en cuenta es que, en el ámbito estadístico, mientras que la EPA recoge información sobre personal doméstico, la EES no contempla esta ocupación, ocupación que está principalmente feminizada.

Las personas que trabajan en empleo doméstico en este momento no tienen derecho a prestación por desempleo a la vez que persiste el despido por desistimiento.

En CCOO y UGT se han realizado diferentes campañas reivindicando la ratificación del C189 por parte del gobierno, convenio que permitirá alcanzar la equiparación del empleo doméstico con el resto de ocupaciones.

En relación al Convenio 190 de la OIT, aprobado en 2019, el pasado 2 de marzo el gobierno anunció ante el secretario general de la OIT, Guy Ryder, que iniciará la ratificación de dicho convenio. Dada la situación excepcional de estado de alarma en el que se encuentra el estado debido al coronavirus, desde UGT y CCOO esperamos que una vez superada la misma, el gobierno cumpla con esta ratificación e inicie la ratificación también del C189, fundamental en la construcción de una legislación específica que regule las condiciones de trabajo y protección social del empleo doméstico.

Brecha salarial en España

Para calcular la brecha en UGT y CCOO utilizamos el enfoque hombre/mujer por ser más real. Este enfoque está siendo utilizado por inspectores de Hacienda para sus informes.

Las tablas son elaboración propia con datos extraídos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística.

Datos extraídos de la EES

Años	Brecha tipo de jornada		
	Brecha total	Brecha jornada a tiempo completo	Brecha jornada a tiempo parcial
2017	28%	13%	08%
2016	29%	14%	07%
2015	30%	14%	07%
2014	30%	13%	03%
2013	32%	17%	09%
2012	31%	18%	10%

Años	Brecha tipo de contrato		
	Brecha total	Brecha contrato indefinido	Brecha contrato temporal
2017	28%	31%	13%
2016	29%	31%	14%
2015	30%	32%	11%
2014	30%	32%	14%
2013	32%	35%	12%
2012	31%	34%	13%

Brecha por grupos principales de ocupación						
	2017	2016	2015	2014	2013	2012
Todas las ocupaciones	28%	29%	30%	30%	32%	31%
A Directores y gerentes	29%	24%	23%	24%	22%	19%
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	15%	18%	14%	15%	17%	18%
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	20%	20%	21%	23%	25%	25%
D Técnicos; profesionales de apoyo	24%	24%	24%	26%	24%	24%
E Empleados de oficina que no atienden al público	22%	26%	25%	28%	24%	24%
F Empleados de oficina que atienden al público	29%	26%	25%	26%	27%	26%
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	19%	19%	25%	26%	25%	26%
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	24%	30%	31%	33%	27%	27%
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	18%	17%	32%	22%	26%	19%
J Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	0%	0%	0%	0%	0%	0%
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	-36%	-26%	-08%	-07%	-05%	-05%
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	40%	41%	39%	41%	45%	44%

M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	38%	40%	44%	43%	40%	39%
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	10%	19%	12%	-16%	20%	14%
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	40%	39%	46%	45%	43%	44%
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	21%	24%	28%	28%	27%	24%
Q Ocupaciones militares	0%	0%	0%	0%	0%	0%

En esta tabla, los datos precedidos con el signo – indica que la muestra se sitúa entre 100 y 500 respuestas obtenidas, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad.

En esta tabla afecta principalmente a la ocupación de Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas.

En las ocupaciones en las que aparece 0% es debido a que la respuesta obtenida es inferior a 100

Años	Brecha por hora de trabajo		
	Brecha total	Brecha hora contrato indefinido	Brecha hora contrato temporal
2017	16%	18%	03%
2016	17%	19%	04%
2015	16%	18%	01%
2014	17%	19%	01%
2013	20%	23%	03%
2012	21%	23%	05%

Porcentaje de trabajadores en función de su ganancia con respecto al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) (respecto al total de trabajadores) por tipo de jornada y sexo

	2017			
	Total		Jornada a tiempo completo	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Total de trabajadores	100	100	100	100
De 0 a 1 SMI	19	8	2	1
De 1 a 2 SMI	40	34	41	33
De 2 a 3 SMI	22	28	29	32
De 3 a 4 SMI	11	14	15	16
De 4 a 5 SMI	5	8	7	9
De 5 a 6 SMI	2	3	3	4
De 6 a 7 SMI	1	2	2	2
De 7 a 8 SMI	1	1	1	1
Más de 8 SMI	0	1	1	1

Notas:

SMI en 2017: 9.907,80 euros

Tabla extraída de la EPA

Salarios medios por tipo de jornada, sexo y decil, datos en euros									
2017									
Total decil	Total			Jornada a tiempo completo			Jornada a tiempo parcial		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
		1.888,95	2.090,65	1.668,68	2.120,76	2.215,37	1.993,83	731,44	758,25
1	464,34	493,12	453,34	642,01	636,68	647,12	450,34	471,80	442,81
2	863,90	873,09	858,26	882,86	885,35	880,81	837,00	844,69	834,05
3	1.121,90	1.124,32	1.120,18	1.123,98	1.125,60	1.122,69	1.109,94	1.111,74	1.109,31
4	1.323,00	1.324,82	1.321,12	1.323,06	1.325,00	1.320,89	1.322,29	1.320,95	1.322,83
5	1.497,73	1.499,00	1.495,82	1.498,09	1.499,08	1.496,51	1.489,14	1.495,03	1.486,40
6	1.698,01	1.698,53	1.697,18	1.698,47	1.698,77	1.697,97	1.675,89	1.675,34	1.676,14
7	1.970,29	1.966,88	1.975,52	1.969,94	1.966,78	1.974,95	1.990,36	1.986,02	1.991,37
8	2.363,15	2.357,83	2.370,71	2.363,26	2.357,76	2.371,16	2.352,92	2.369,05	2.345,05
9	2.955,46	2.956,60	2.953,90	2.956,05	2.957,17	2.954,52	2.904,29	2.866,51	2.921,40
10	4.631,17	4.722,45	4.460,61	4.631,17	4.722,45	4.460,61

Notas: Los salarios medios son la media de los salarios brutos mensuales.

Esta tabla recoge los salarios medios brutos según sexo y tipo de jornada ordenando a la población en deciles del que menos gana (decil 1) al que más gana (decil 10).

En sus conclusiones XXI-1 (2016), en relación con el artículo 1 del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea y respecto de la garantía de la igualdad de remuneración por igual trabajo y trabajo de igual valor, el Comité Europeo de Derechos Sociales, solicita información sobre los siguientes aspectos:

- *Normas sobre la indemnización en caso de discriminación por motivos de sexo (¿son aplicables los límites máximos?)*

La discriminación por motivos de sexo de la que son protagonistas las mujeres es, precisamente, la incorporación y permanencia en el mercado laboral. Esta discriminación se percibe en primer lugar en la tasa de actividad, en 2019 existe una brecha de 12 puntos porcentuales entre las tasa de actividad de mujeres y hombres, diferencia que se mantiene al tomar como referencia la tasa de empleo, siendo la de las mujeres del 46% en 2019.

Esta tasa de empleo oculta una realidad que es las condiciones en las que las mujeres se incorporan al mercado laboral y las ocupaciones en las que lo hacen.

El 27% de las mujeres que trabajan tienen contrato temporal. La jornada a tiempo parcial continúa siendo manifiestamente femenina, tal y como refleja que el 75% de las personas con este tipo de jornada son mujeres. En las mujeres la tasa de parcialidad es del 25%, mientras que en los hombres ha pasado del 8% en 2016-2017 al 7% en 2018, es decir, la parcialidad en el empleo continúa siendo hegemonía de las mujeres, triplicando la tasa masculina. Esta parcialidad afecta de forma elevada a las mujeres tanto en el sector público (9%) como en el privado (30%).

No haber encontrado trabajo a jornada completa es el principal motivo para tener una jornada a tiempo parcial para las mujeres ocupadas (52%), seguido de hacerse cargo del cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores (14%), la principal razón que alegan es

no haber o no poder costear los servicios adecuados para el cuidado de adultos enfermos, personas con discapacidad o mayores.

La relación empleo a tiempo parcial con la conciliación y corresponsabilidad constituyen un eje importante de reivindicación de los sindicatos mayoritarios. La jornada a tiempo parcial es una barrera estructural que dificulta a las mujeres la consecución de condiciones laborales adecuadas para garantizar su autonomía personal.

A menudo el trabajo a tiempo parcial se combina con un contrato temporal, lo que supone una mayor vulnerabilidad de las personas que tienen esta situación: el 10% de las mujeres asalariadas con contrato temporal tienen jornada parcial.

Tres de cada cuatro hombres tienen contrato indefinido a jornada completa frente a una de cada dos mujeres, quienes aumentan su presencia en la jornada parcial ya sea a través de contratos indefinidos o temporales.

El 69% de las mujeres que trabajan a tiempo parcial lo hacen en el sector servicios, específicamente en comercio al por mayor y menor, hostelería, empleo doméstico, actividades administrativas y actividades sanitarias.

Continúa afianzándose la presencia de mujeres dentro del sector servicios en determinadas ramas de actividad, situación que tiene efecto sobre los salarios. Así, siguiendo lo afirmado por la Comisión Europea *“cuando las mujeres constituyen la mayoría de las personas que trabajan en una ocupación determinada, reciben salarios más bajos. En el caso de los hombres sucede todo lo contrario.... Las capacidades de las mujeres a menudo se infravaloran porque se considera que reflejan características «femeninas», en lugar de capacidades y competencias adquiridas”*.

La maternidad tiene efecto sobre la presencia de las mujeres en el mercado laboral y efectos sobre el salario: las mujeres tienden a reducir su jornada, lo que tiene su reflejo no solo en el salario sino en las futuras prestaciones a las que pueda optar, lo que supone una mayor vulnerabilidad y posibilidad de caer en situaciones de pobreza.

De las personas que han dejado de trabajar por cuidar a un hijo o hija propio o de la pareja, el 87% de los hombres lo hicieron por un período de seis meses como máximo. En el caso de las mujeres estos períodos son más desiguales, el 50% realizaron una interrupción de seis meses, el 21% entre seis meses y un año y el 10% durante más de 5 años.

Todas estas situaciones tienen efecto perverso sobre las prestaciones sociales que perciben las mujeres tanto en la prestación por desempleo como en las jubilaciones. La exclusión directa del mercado de trabajo que han sufrido durante generaciones las mujeres tiene hoy como consecuencia que la mayoría de las que disfrutaban de una pensión lo hacen como beneficiarias de un tercero, tradicionalmente su marido.

En el caso de las pensiones de jubilación persiste la brecha. Así la cuantía media de la pensión de las mujeres se sitúa en 794,46 euros/mes resultando un 36% inferior a la de los hombres. Los menores salarios y las carreras de cotización menos estables están seguramente en el origen de esta desigualdad.

Se incluyen la necesidad de inversión en sistemas públicos de cuidado y atención y del mismo modo también habla de la necesidad de corresponsabilidad real y la equiparación de permisos y licencias para ellos y ellas.

En este apartado es necesario hacer una referencia al IV Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC), resultado de un acuerdo entre organizaciones sindicales y empresariales. Este acuerdo supone una medida correctora ante la desigualdad y la discriminación laboral al establecer los parámetros en los cuales se tiene que abordar la negociación colectiva; por otra parte se constituye como el mecanismo que incide directamente en la corrección de los efectos nocivos que la desigualdad y la discriminación provocan en la situación sociolaboral de las mujeres. El IV ANC incluye la necesidad de inversión en sistemas públicos de cuidado y atención, además de generar medidas de corresponsabilidad real así como la equiparación de permisos y licencias para ellos y ellas.

La discriminación laboral que sufren las mujeres prolonga sus efectos nocivos más allá de la vida laboral activa.

VII. REITERACIÓN DE SOLICITUD DE INFORMACIÓN DE CONCLUSIONES XX-4 (2015) - ARTÍCULO 7.5 (DERECHO DE LOS NIÑOS Y ADOLESCENTES A LA PROTECCIÓN - UNA REMUNERACIÓN JUSTA)

A) CONCLUSIONES DE NO CONFORMIDAD.

En las Conclusiones XX-4 (2015), el Comité concluyó que la situación de España no está en conformidad con el artículo 7§5 de la Carta de 1961 por los motivos siguientes:

- *La remuneración de los jóvenes trabajadores no es equitativa;*
- *No queda establecido que las retribuciones pagadas a los aprendices sean adecuadas.*

B) INFORMACIONES REQUERIDAS SOBRE ESTAS MATERIAS:

El Comité señaló lo siguiente: “El Comité pide que el próximo informe indique los salarios mínimos y medios, en valor neto, para el período de referencia concernido. Subraya que pide su importe neto, es decir, deducidos los impuestos y las cuotas de Seguridad Social, y esto para un trabajador soltero. (...) El informe explica que el importe de las retribuciones pagadas a los aprendices se fija por los convenios colectivos y no puede en ningún caso ser inferior al salario mínimo. El Comité ha solicitado en repetidas ocasiones informaciones sobre las sumas medias y mínimas netas, a nivel nacional, que reciben los aprendices al principio y al fin de su aprendizaje. El informe no contiene las informaciones solicitadas. El Comité considera que en ausencia de informaciones, no queda está establecido que las retribuciones pagadas a los aprendices sean adecuadas”.

C) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

No ha habido ningún cambio normativo que permita concluir una mejora de la situación por lo que se continúa con la conclusión de no conformidad con la Carta desde nuestro punto de vista.

VIII. CONCLUSIÓN DIFERIDA – ARTÍCULO 2.4 (DERECHO A UNAS CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS).

A) INFORMACIONES REQUERIDAS SOBRE ESTAS MATERIAS:

- *Los Estados deben conceder a los trabajadores empleados en determinadas ocupaciones peligrosas o insalubres una reducción de la duración de las horas de trabajo o días de descanso suplementarios pagados).*

Pregunta del Comité:

- *En primer lugar, la mayoría de los reglamentos (decretos reales) referidos establecen el principio de limitación de la exposición al riesgo y / o reducción de las horas de trabajo en términos generales y no prescriben limitaciones o reducciones específicas. Por lo tanto, el Comité solicita información sobre las disposiciones de los convenios colectivos que implementan específicamente los decretos en cuestión y / o sobre cómo los decretos se aplican en la práctica a nivel empresarial en todo el mercado laboral español.(...)*
- *En segundo lugar, no se hace referencia a las regulaciones relativas al trabajo con amianto y radiación ionizante, por ejemplo. Por lo tanto, el Comité solicita información sobre si estas y otras actividades peligrosas e insalubres están reguladas y sobre cómo están reguladas.*
- *En tercer lugar, el Comité considera que los ejemplos de convenios colectivos proporcionados son demasiado fragmentados y limitados, tanto en términos ocupacionales como geográficos. Por lo tanto, solicita información adicional y más completa sobre convenios colectivos que establecen medidas compensatorias en el sentido del Artículo 2§4. A este respecto, desea señalar que el aumento de la remuneración previsto en el Convenio Colectivo para la Construcción no puede considerarse una medida apropiada a los efectos del artículo 2, apartado 4. El Comité también pregunta si en algún reglamento o convenio colectivo se prevén permisos/vacaciones pagadas adicionales.*

B) CONSIDERACIONES AL INFORME DEL GOBIERNO:

Sobre el amianto, son de aplicación las disposiciones incluidas en el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la

exposición a agentes cancerígenos durante el trabajo, así como las incluidas en el Real Decreto 396/2006, de 31 de marzo, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

El amianto causa cáncer de origen laboral, el cual está claramente infra reconocido en nuestro país. El Anexo I del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y se establecen criterios para su notificación y registro, incluye en el Grupo 6 las enfermedades profesionales causadas por agentes carcinógenos entre los que se encuentra el amianto. Durante el año 2019, únicamente se reconocieron 35 cánceres provocados por el amianto de 27.343 enfermedades profesionales.

Respecto a la creación de un Fondo de Indemnización para Víctimas del Amianto, indicar que a día de hoy no se ha conseguido debido a los constantes retrasos en su tramitación. Su creación no llegó a materializarse en la pasada legislatura debido al adelanto electoral. Ya en la actual legislatura, el Parlamento Vasco registró en el Congreso de los Diputados, a mediados de 2019, una Proposición de Ley para la creación de dicho fondo.

Con un fondo de estas características, los trabajadores y trabajadoras de nuestro país dispondrían de prestaciones reparadoras similares a las que ya existen en países como Francia, Holanda o Bélgica, y que surgieron como respuesta a la deuda que tienen los Estados por no haber actuado, durante tanto tiempo, bajo el principio de cautela en relación con el uso y contacto con el amianto.

La creación de este Fondo, ayudará a que las víctimas del amianto y sus familias no tengan que luchar en los juzgados para reclamar sus derechos, con el elevado coste económico y personal que esto implica y el riesgo de obtener sentencias con resultados dispares.

Respecto a la regulación normativa de las radiaciones ionizantes indicar que no se ha efectuado la trasposición de la Directiva 2013/59/EURATOM para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, a nuestro ordenamiento jurídico, ya que el plazo se agotó el pasado 6 de febrero de 2018. La Directiva obliga a elaborar un Plan Nacional de Radón que establezca, entre otras cosas, la medición de este gas en los puestos de trabajo, al efecto de evaluar la exposición y poder adoptar las medidas preventivas necesarias.

No ha habido ningún cambio normativo que permita concluir una mejora de la situación por lo que se continúa con la conclusión de no conformidad con la Carta desde nuestro punto de vista.

Y, POR LO EXPUESTO, la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS y la UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ESPAÑA presentan ante el Comité Europeo de Derechos Sociales las anteriores observaciones y alegaciones al Informe presentado por el Gobierno de España, interesando que se constate:

- **La reiteración de los incumplimientos del Gobierno de España.**
- **La insuficiencia de información suministrada por el Gobierno de España, en relación con los aspectos indicados, en todos los apartados que dan origen a este informe.**

- **El incumplimiento de la Carta Social Europea en los aspectos referenciados en cada uno de los apartados anteriores y de todos los artículos a los que se refieren estas alegaciones.**

Y se adopten las medidas necesarias para asegurar los derechos laborales y sociales garantizados por dichos instrumentos.