



Informe Sindical sobre

Objetivos de Desarrollo Sostenible

2019



Con el apoyo de





Informe Sindical sobre

Objetivos de Desarrollo Sostenible

2019



Informe Sindical sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) 2019

Dirección/Coordinación

Fundación 1º de Mayo
Alba Moliner Cros
Jesús Cruces Aguilera
Ofelia De Felipe Vila
Félix Ovejero Torres

Colabora

Secretaría General de la CS de CCOO
Secretaría de Empleo y Migraciones de la CS de CCOO
Secretaría de Internacional y Cooperación de la CS de CCOO
Secretaría de Medio Ambiente y Movilidad de la CS de CCOO
Secretaría de Mujeres e Igualdad de la CS de CCOO
Secretaría de Políticas Públicas y Protección Social de la CS de CCOO
Secretaría de Política Social y Movimientos Sociales de la CS de CCOO
Secretaría de Salud Laboral de la CS de CCOO
Fundación Paz y Solidaridad Gregorio Morán

Este Informe ha sido realizado con el apoyo de la Agencia Extremeña de Cooperación Internacional al Desarrollo (AEXCID) de la Junta de Extremadura

Edita

Fundación 1º de Mayo
Longares, 6 – 28022 Madrid
Tfno. 91 364 06 01 – 91 364 08 38
Correo: 1mayo@1mayo.ccoo.es

ISBN: 978-84-87527-53-1

DL: M-34135-2019

Imprime

Unigraficas GPS
Tfno.: 91 536 52 39
Correo: unigraficas@unigraficas.es
www.unigraficas.es



PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN	11
PRIORIDADES SINDICALES	13
Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo	15
Meta 1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres, niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales	17
Meta 1.3. Sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y todas	21
Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos y todas a todas las edades	27
Meta 3.5. Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol	29
Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos y todas	33
Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos y todas	39
Meta 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria	41



Meta 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños y las niñas en situaciones de vulnerabilidad 41

Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas 47

Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país 49

Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública 56

Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas 61

Meta 8.5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor 63

Meta 8.6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación 73



Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios.	77
Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países	89
Meta 10.4. Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad	91
Meta 10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas	98
Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos	101
Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales	103
Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y todas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles	111
Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo.	113
Meta 16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas	118
Meta 16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades	118



Meta 16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales 120

Objetivo 17. Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible 125

Meta 17.14. Mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible 127



Este Segundo Informe Sindical elaborado por la Confederación Sindical de CC OO y la Fundación Primero de Mayo muestra las principales propuestas de CC OO para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en España.

La actualización de los Objetivos y metas seleccionados, respecto del anterior informe, supone un ejercicio de localización de la Agenda Internacional en nuestra realidad. Al mismo tiempo, muestra cómo la política sindical desarrollada por CC OO se alinea con la Agenda 2030 de manera natural.

La realización de este informe es una muestra más de la apropiación por parte de CC OO de la Agenda Internacional más inclusiva y ambiciosa promovida por Naciones Unidas.

Señala la apuesta de CC OO por un nuevo modelo de desarrollo –que incluya el modelo productivo y de consumo - que tenga como prioridades la sostenibilidad medioambiental, la igualdad entre hombres y mujeres y el fortalecimiento de nuestro Estado del Bienestar que garantice una protección social a todas las personas.

Los últimos informes de seguimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible a nivel global no son nada halagüeños: crecen la desigualdad, la informalidad de los empleos y el recorte de libertades en el mundo. Se cuestionan los avances logrados en los derechos de las mujeres, se multiplican los atentados contra el medio ambiente y avanzan autoritarismos en detrimento de la democracia como mejor forma de convivencia pacífica de las sociedades. Además, la evasión y elusión fiscal erosionan cada vez más la capacidad de los Estados de fortalecer sus políticas públicas debido al constante aumento de dinero que termina en los mal llamados paraísos fiscales.

Ante este panorama, debemos reforzar y visibilizar más las propuestas que desde el movimiento sindical internacional estamos haciendo y fortalecer el papel que juega la Confederación Sindical



Internacional ante las Instituciones Financieras Internacionales y en la Organización Internacional del Trabajo.

En España, con un retraso considerable, se ha comenzado a orientar las políticas hacia la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; se ha aprobado un Plan de Implementación que debería desembocar el próximo año en una estrategia para el logro de estos Objetivos en 2030.

La arquitectura de la gobernanza de la Agenda 2030 está definida, aunque será necesario reforzarla para que el Alto Comisionado y demás órganos puedan desarrollar sus funciones; si bien, por ejemplo, el Consejo de Desarrollo Sostenible, del que forma parte CCOO, aún no ha sido convocado después de su presentación el pasado 26 de febrero.

Aunque el Instituto Nacional de Estadística ya ha seleccionado una serie de indicadores que permiten analizar los avances en la consecución de los ODS, éstos no han sido integrados en el Informe de Progreso de la Implementación de la Agenda 2030 en España, recientemente presentado por el Gobierno en Nueva York.

Desde CCOO consideramos que se han establecido las bases mínimas para una reorientación de políticas que permitan alcanzar los ODS, pero es necesaria más voluntad política para continuar en la senda iniciada de reformas y contar con los interlocutores sociales más representativos para su implementación. Aquí cobra especial relevancia el impulso al diálogo social.

Sobre la futura estrategia para la consecución de los ODS desde CCOO consideramos que debe incluir un marco presupuestario; indicadores que permitan medir los avances alcanzados y tener un enfoque de coherencia de políticas para el desarrollo y antes de su aprobación ser consultada formalmente con las organizaciones más representativas.



Por último, destacar que este Informe relata el papel que juega CCOO en la definición del modelo de desarrollo, en el día a día de la negociación colectiva, respetando los acuerdos alcanzados con las organizaciones empresariales y Gobierno. **Así se manifiesta nuestro compromiso con el lema de la Agenda 2030 de no dejar a nadie atrás.**



Este segundo Informe sindical sobre los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de CCOO y la Fundación 1º de Mayo pretende ahondar en la línea marcada por el primero, experiencia piloto realizada en 2018. Su objetivo principal es ofrecer una visión tanto de la aportación sindical a la Agenda 2030 y sus ODS, como contribuir a difundir la agenda entre el amplio universo sindical, en sus estructuras territoriales y sectoriales, así como en su representación en las empresas. Se pretende así ampliar y divulgar la apropiación en el mundo del trabajo de los ODS, para mostrar que éste es un ámbito privilegiado desde el que contribuir a su consecución.

El informe se estructura en torno a los ODS considerados prioritarios, y dentro de ellos, las metas que son especialmente relevantes para la organización sindical. Tras un diagnóstico que describe de manera somera la situación en el ámbito de cada una de las metas, se incorporan los principales indicadores de referencia para cada una de las metas seleccionadas. El presente Informe ODS incorpora nuevas metas a las ya integradas en la edición del informe de 2019 para ampliar así la cobertura del mismo. Posteriormente, se incorporan las actuaciones y propuestas sindicales vinculadas a cada una de ellas. En este sentido, las propuestas sindicales no se limitan al empleo, sino que muestran el aporte sindical en áreas tan diversas como protección social, medio ambiente, educación, igualdad, sociedades pacíficas y cooperación al desarrollo.

Las actuaciones sindicales y documentos de interés son la plasmación práctica de esas propuestas, tanto sobre la base de publicaciones, como de propuestas legislativas, campañas de sensibilización o investigaciones realizadas. Cada una de las actuaciones y documentos aquí compilados permiten profundizar en la problemática así como en las pistas de mejora que el sindicato propone.

Este informe, por otra parte, es un ejemplo de colaboración entre la mayor parte de áreas (secretarías ejecutivas) de CCOO junto con la Fundación 1º de Mayo, que ha apoyado todo el proceso de elabora-



ción del mismo. El liderazgo del Informe, recaído hasta ahora sobre las Secretarías de Mujeres e Igualdad, Medio Ambiente e Internacional y Cooperación, se abre a la incorporación del resto de Secretarías como Protección Social, Política Social y Movimientos Sociales, Acción Sindical, Empleo y Migraciones, Salud Laboral, Institucional y Juventud.

Por tanto, el Informe ofrece una visión global y marcadamente sindical sobre los desafíos que entraña la consecución de los ODS. En primer lugar, una visión a nivel nacional enriquecida en esta edición del Informe con una visión territorial sobre Extremadura, una de las regiones con necesidades más acuciantes en términos socioeconómicos y medioambientales. Se pretende así abrir la mirada en ediciones futuras a la perspectiva territorial.

Esta edición cierra una etapa, de apropiación sindical sobre los ODS, que debe abrirse próximamente al enfoque sectorial que permita el análisis de contenidos de la Agenda 2030 con importantes impactos sobre el mundo laboral, como las políticas industriales, de infraestructuras y obra pública, agrícolas, turismo sostenible y desarrollo urbano, entre otros ámbitos.



La implementación de los ODS no puede realizarse al margen del mundo del trabajo, y en este informe, desde CCOO reiteramos nuestro compromiso de trasladar a los ámbitos de nuestras competencias un conjunto de prioridades.

Somos conscientes de la amplitud de materias, por eso el planteamiento que hacemos es ir determinando con carácter anual los objetivos prioritarios que para el año que nos ocupa son los siguientes:

- Negociación Colectiva para el Trabajo decente. Impulsando la negociación de los convenios colectivos, a través del IV AENC
- Eliminación de las desigualdades. Prestando especial atención a los efectos más lesivos de la reforma laboral y que son un obstáculo para la reducción de las desigualdades
- Cambio climático
- Política de cooperación internacional
- Migraciones.

Aunque en este informe no abordaremos el proceso de digitalización, sí es preciso hacer una breve referencia, ya que es un proceso social en construcción cuyos límites y efectos están todavía por explorar en toda su profundidad. La implantación de los cambios tecnológicos no es homogénea y sus impactos ya afectan de forma desigual a los distintos grupos de población. Por tanto, la intervención sindical es una condición necesaria para el gobierno democrático de la digitalización.

En cualquier caso, las medidas que se plantean no alcanzarán el impacto deseado si no se aborda de forma transversal el proceso de Diálogo Social. Por este motivo, no puede entenderse como un objetivo en sí mismo, sino que es el instrumento imprescindible, el escenario para avanzar en la Agenda 2030.



En sentido estricto, el Diálogo Social se refiere a las relaciones de comunicación, consulta y negociación de los gobiernos, empresarios y sindicatos sobre cuestiones de interés común. No existe una “positivización”; una definición legal del Diálogo Social, ni en la Unión Europea ni en España, sin embargo, es uno de los fundamentos de la construcción del Estado de Bienestar y del Modelo Social Europeo, recogidos tanto que el Tratado de Funcionamiento de la UE (TFUE) lo reconoce, entre otros, en sus artículos 151 a 156, estableciendo incluso en el artículo 152 el papel de “la cumbre social tripartita para el crecimiento y el empleo” que contribuirá en el diálogo social.

Así mismo, en la Constitución Española (CE) queda recogida expresamente la contribución de las organizaciones sindicales a la defensa y promoción de los intereses económicos, negociación colectiva, etc.

Pero todo esto solo es enunciativo si el Diálogo Social no se ejecuta de forma efectiva con contenidos concretos, medidas presupuestadas y evaluadas, que permitan una acción transformadora en aquellos espacios en los que queremos incidir. Carece de sentido mantener reuniones, multiplicar Consejos y Mesas, si con éstas solo se pretende cubrir los aspectos formales.

En CCOO tenemos desarrolladas propuestas en los ámbitos socio económicos, y sin ánimo de ser exhaustivos, reflejaremos en este informe los más relevantes y también enlaces a la documentación y a las actuaciones concretas que hemos llevado a cabo. Pero, sobre todo, y esto es lo que queremos destacar, mostramos una voluntad negociadora que no siempre tiene reflejo en las otras partes implicadas.

Objetivo 1

Poner fin a la pobreza
en todas sus formas en todo el mundo





Meta 1.2. De aquí a 2030, reducir al menos a la mitad la proporción de hombres, mujeres, niños y niñas de todas las edades que viven en la pobreza en todas sus dimensiones con arreglo a las definiciones nacionales

A pesar de que la economía crece desde 2014, existen diversos datos que permiten constatar que la recuperación no llega a las personas. España sigue mostrando unos altos niveles de desempleo, pero también de pobreza, pobreza laboral y desigualdad, los cuales son comparativamente superiores a los registrados en otros países de Europa y del Mundo.

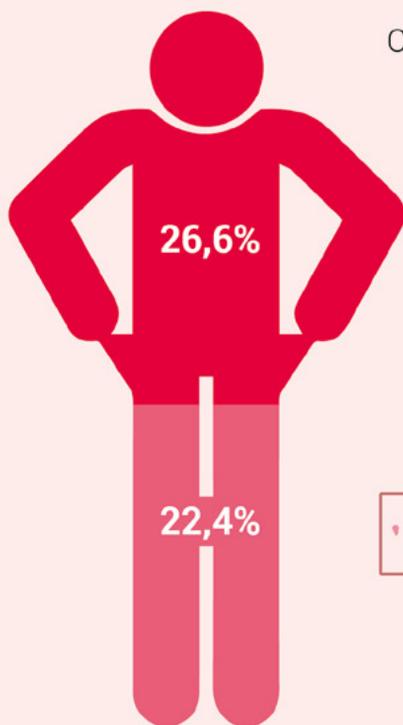
Las políticas económicas (y presupuestarias) de los últimos años han priorizado el desendeudamiento a costa de la inversión, a la creación de empleo, la participación de los trabajadores en la mejora de las empresas y la recuperación del tejido productivo. Al mismo tiempo, las reformas laborales no han servido para crear empleo de calidad sino para devaluarlo y extender la precariedad (temporalidad, rotación, estacionalidad). La rápida recuperación de las rentas del capital y los beneficios empresariales, el recorte de la protección al desempleo, el aumento de la precariedad y la participación asimétrica de la población asalariada en la distribución de la renta son factores que han contribuido al mantenimiento y al aumento de unos niveles de desigualdad injustos y que debilitan la cohesión social.

Principales cifras

- **La tasa de pobreza y exclusión social en España** en 2017 fue de 26,6% de la población, 4 puntos por encima de la media europea, situada en el 22,4% (Fuente: Eurostat). Las mujeres se ven más expuestas a esta situación (27,1%) que los hombres (26%) (Fuente: Eurostat). Las CCAA con mayor índice de pobreza son Canarias (40,2%) y Extremadura (44,3%) (Fuente: ECV, INE).

Tasa de **pobreza y exclusión social** en España (2017)

España y Europa



CCAA con mayor índice de pobreza

Extremadura 44,3%
Canarias 40,2%



Por sexo





- **El umbral de pobreza en España** se situó en 2017 en 8.522 euros (Fuente: ECV, INE). Representa el nivel de ingresos mínimos (de un hogar unipersonal) para llevar un estándar de vida adecuado de acuerdo a los usos y costumbres del país, satisfaciendo las necesidades más básicas en educación, vivienda, alimentación, etc. Este umbral ha crecido un 3,8% con respecto al año anterior.
- Si bien el porcentaje de población en **riesgo de pobreza o exclusión social** ha disminuido desde 2014 hasta 2017, en los tres componentes que lo definen (riesgo de pobreza, carencia material severa y hogar sin empleo o con baja intensidad en el empleo), continúa presentando alarmantes cifras en 2017 (Fuente: ECV, INE):
 - Un 5,1% viven con carencia material severa;
 - 12,8% vive en hogares sin empleo o con baja intensidad.
- **El 30% de los hogares en España manifiestan sufrir problemas.** La problemática más extendida son los ruidos producidos por el exterior (17% de los hogares), la delincuencia o vandalismo (11% de los hogares, que aumenta hasta el 12% en caso de hogares cuya persona de referencia es una mujer) y la contaminación (9,8%) (Fuente: ECV, INE).

Propuestas sindicales

- Desde una perspectiva integral, la lucha contra la pobreza debe abordarse desde diversos ámbitos: el empleo y su calidad, los salarios, el fortalecimiento de la negociación colectiva, así como las políticas de protección social, con especial atención a la situación de las personas desempleadas y pensionistas y atendiendo a la dimensión de género, ya que las mujeres están peor situadas en el empleo y la protección social (más paro y más prolongado, más inactividad, acceso segregado, más tiempo parcial y más temporalidad, brecha salarial, barreras en la promoción profesional, etc.).



- En este sentido, CCOO propone un sistema de garantía de rentas para todas las personas: para los/as trabajadores/as en activo, mediante el establecimiento de un Salario Mínimo Interprofesional y un Salario Mínimo de Convenio adecuados; para los/as desempleados/as, mediante la extensión de la cobertura de las prestaciones de desempleo para todas las personas desempleadas de larga duración y la mejora de la intensidad (cuantía) de las mismas; y para los/as jubilados/as, mediante la garantía de pensiones suficientes y adecuadas, con garantía del mantenimiento de su poder adquisitivo durante toda su percepción. Todo ello, integrando la transversalidad de género en las políticas activas de empleo y protección social, de forma que se garantice mediante su implementación un impacto positivo de género que permita reducir o eliminar las brechas de género y prevenir cualquier discriminación por esta razón.
- Actualización de la cuantía IPREM (Índice Público de Referencia de Efectos Múltiples), al que están referenciados las principales prestaciones sociales de nivel asistencial, y que, con especial intensidad durante la crisis, acumula una importante pérdida de poder de compra. Atendiendo a esta situación y a la previsión de inflación para 2019, su cuantía debería incrementarse en un 11,5% (600 € mensuales, 7.196 € anuales en 12 pagas) solo con el objetivo de mantener su valor en euros constantes en relación al que fue definido originalmente en el año 2004.

Actuaciones y documentos de interés

[“El sistema de protección social en España 2018” Cuadernos de Información Sindical](#)



Meta 1.3. Sistemas y medidas apropiadas de protección social para todos y todas

En materia de Pensiones continúa en vigor la última reforma legislativa impuesta unilateralmente (2013) por el anterior Gobierno en materia de revalorización de pensiones y determinación de la cuantía de la pensión inicial mediante un Factor de Sostenibilidad. Aunque la aplicación de esta reforma se encuentra temporalmente suspendida, el hecho de que no haya sido derogada supone un importante riesgo de recorte en materia de pensiones. En este sentido, resulta especialmente relevante el riesgo derivado de la supresión del mecanismo legal que garantizaba el mantenimiento de su poder de compra. De no derogarse de forma definitiva la nueva fórmula de revalorización, se mantiene el riesgo cierto de que las pensiones públicas se vean progresivamente sometidas a un evidente riesgo de suficiencia y adecuación (las propias proyecciones oficiales situaban el impacto de esta medida en la reducción de la tasa de reemplazo de las pensiones, que pasarán del 79% en 2016 al 48% previsto en 2060).

En materia de desempleo nos encontramos con un doble problema, por un lado la insuficiencia de la protección en situaciones de desempleo y por otro la necesidad de complementar estas prestaciones con las ayudas que las CCAA tienen establecidas, de forma que se eliminen los vacíos de cobertura que conducen a las situaciones de pobreza y exclusión. Se han alcanzado acuerdos, como la mejora del subsidio para mayores de 52 años, que ha entrado en vigor en marzo de 2019, sin embargo continúa pendiente una revisión del conjunto de prestaciones por desempleo que mejore la cobertura y la calidad de las mismas y la aprobación de la Prestación de Ingresos Mínimos propuesta por CCOO y UGT.



Principales cifras

- **La media de pensiones contributivas en España** ha ido incrementándose, de acuerdo al envejecimiento de la población española, hasta llegar a los 9,6 millones de pensiones en 2018. Las CCAA con mayor número de pensiones son, por este orden, Cataluña, Andalucía, Comunidad de Madrid y Comunidad Valenciana. El mayor número de pensiones se registró en 2014, con una media de 11,2 millones pensiones contributivas (Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).
- **En cuanto a importe medio**, en 2018 éste se situó en 943 euros, superior al importe medio registrado en 2010 (779,5 euros). Entre CCAA, se sitúan por encima de la media País Vasco, C. de Madrid, Asturias y Navarra, con más de 1.000 euros de media. Sin embargo, es necesario prestar especial atención y dedicar mayores esfuerzos en aquellas CCAA donde la media de la cuantía de las pensiones contributivas no alcanza los 900 euros. Las que presentan las pensiones más bajas son, por ese orden, Extremadura, Galicia, Murcia y Andalucía (Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).
- **Las pensiones no contributivas**, aquellas prestaciones económicas reconocidas a las personas que, encontrándose en situación de necesidad protegible, carecen de recursos suficientes para su subsistencia en los términos legalmente establecidos, aun cuando no hayan cotizado nunca o el tiempo suficiente para alcanzar las prestaciones del nivel contributivo, se mantienen estables. Su media se sitúa en unas 453.218 en 2018. Sin embargo, en un sistema económico sólido, con altas tasas de empleo, y equitativo, el número de este tipo de pensiones debiera ir reduciéndose, de acuerdo a una mejora de los indicadores macros. En 2018, el mayor número de pensiones no contributivas se encuentra en Andalucía (99.104), casi duplicando a las siguientes CCAA, C. Valenciana, Cataluña, Canarias y Madrid (Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).



- **Las prestaciones por desempleo (contributivas y asistenciales)** han alcanzado una media de 1,8 millones de personas beneficiarias en 2018. Durante los años de crisis económicas, las personas beneficiarias de estas prestaciones casi llegaron a alcanzar los 3 millones en 2010. La tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo en España alcanzó el 58,2% en 2018, habiendo llegado en 2010, durante los momentos duros de la crisis, al 78,4%. La cuantía media se ha mantenido entre los 859 y 800 euros en los últimos 9 años (Fuente: Estadísticas de prestaciones de desempleo, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).
- A partir de la Encuesta de Población Activa se puede construir, por otro lado, **la tasa de protección al desempleo en España**, que indica el porcentaje de personas en situación de desempleo que cobran prestación sobre el total de desempleadas. Si la tasa es del 28,1% en 2018 (habiendo alcanzado el 41% en 2010), los datos desagregados entre hombres y mujeres muestran una cobertura menor para las mujeres (25,8%) que para los hombres (30,5%) (Fuente: EPA, INE).
- Según datos ofrecidos por el propio IMSERSO, las **personas con derecho a prestación por dependencia** en agosto de 2019 llegaron a 1.350.849. Sin embargo, 257.787 se encuentran a la espera de percibir la prestación a la que tienen derecho.

Propuestas sindicales

En materia de las pensiones

- Derogación de la reforma de pensiones de 2013, y acuerdo en el marco del Pacto de Toledo de una nueva fórmula de revalorización de pensiones que garantice el mantenimiento del poder adquisitivo de todas las pensiones, definición de un nuevo Factor de Sostenibilidad y medidas concretas de mejora de ingresos derivados de cotizaciones sociales e impuestos, que garanticen la suficiencia y la sostenibilidad actual y futura de las pensiones públicas.

Personas con **derecho a prestación por dependencia** en España (agosto 2019)



1.350.849

257.787



Personas con derecho a prestación reconocido, **pero a la espera de recibirlo**



- Establecimiento de cuantías mínimas suficientes, tanto en el caso de las pensiones contributivas como no contributivas, sobre la base de garantizar el umbral de riesgo de pobreza.

En materia de desempleo

- Plan de Choque ante el empleo con perspectiva de género, que atienda las necesidades de grupos especialmente castigados por el desempleo de larga duración, como mujeres desempleadas de larga duración, mujeres mayores de 45 o 50 años, mujeres sin cualificación, tituladas desempleadas de larga duración, mujeres sin empleo anterior que llevan en el desempleo más de un año, etc.
- Extensión de la cobertura de las prestaciones a las personas desempleadas de larga duración que carecen de protección, mediante la aprobación de la Prestación de Ingresos Mínimos (actualmente en tramitación parlamentaria, tras haber sido impulsada como Iniciativa Legislativa Popular).
- Extensión de la cobertura de las prestaciones actuales a los colectivos actualmente excluidos del derecho a la protección por desempleo (empleadas de hogar) o con una cobertura parcial o insuficiente (trabajadores agrarios eventuales).
- En el caso de los trabajadores autónomos, al igual que el resto de prestaciones por desempleo, el cese de actividad tiene que ser gestionado por el SEPE.
- Incremento de la intensidad de las prestaciones, especialmente en el caso de las asistenciales mediante la revalorización del IPREM hasta recuperar la pérdida de poder de compra que acumula desde el año 2010.
- Para CCOO, siempre que el Gobierno asuma que las prestaciones asistenciales tienen que ser financiadas presupuestariamente, no con cuotas por desempleo, hay margen para reordenar las cotiza-



ciones y constituir un fondo de reserva que sirva para mantener los niveles de protección ante la posibilidad de una próxima crisis y que no ocurra lo que ha pasado en todas, que la protección se ha recortado.

Actuaciones y documentos de interés

[“El sistema de protección social en España 2018” Cuadernos de Información Sindical.](#)

[MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN POR DESEMPLEO. II SEMESTRE 2018. TEMA DESTACADO DEL SEMESTRE: La Prestación por Cese de Actividad.](#)

[Campaña de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios CCOO “PONEMOSCARAALADEPENDENCIA”.](#)

Objetivo 3

Garantizar una vida sana y promover el bienestar de todos y todas a todas las edades





Meta 3.5. Fortalecer la prevención y el tratamiento del abuso de sustancias adictivas, incluido el uso indebido de estupefacientes y el consumo nocivo de alcohol

El medio laboral, como ya apuntó la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se considera idóneo para intervenir ante los problemas derivados del abuso o dependencia del alcohol y otras drogas. Es resaltable que la empresa, el centro de trabajo, es decir, la ocupación es el medio por el que las personas estructuran su vida; además de la percepción de ingresos básicos, se establecen las relaciones interpersonales, de utilidad, de consumo, de integración social... La concentración de personas en intervalos horarios concretos, la presencia de agentes especializados en el abordaje de los problemas de salud individual y colectiva, como son los Servicios de Prevención y los/as Delegados/as de Prevención abre un importante frente de trabajo sindical con relación a la salud y calidad de vida de los/as trabajadores/as.

El consumo de alcohol y drogas no es consecuencia directa de unas condiciones de trabajo, pero sí es un factor que se puede ver agravado o potenciado por la organización del trabajo, el tiempo y el desarrollo de la actividad, así como por la carga de trabajo.

Principales cifras

- El **tabaco** es la sustancia psicoactiva más consumida en España (población entre 15 y 64 años) con una prevalencia de consumo alguna vez en el vida del 69,7%. Sin embargo, en 2017 esta cifra se redujo, por primera vez desde 2007, por debajo del 70%. En cuanto a los últimos 30 días, un 34% de la población ha fumado tabaco a diario. Atendiendo al sexo, los hombres registran una mayor prevalencia de consumo diario (38,3%) que las mujeres (29,6%), y el mayor consumo se concentra en la población de 45 a 54 años con un 38,9% de prevalencia (Fuente: Encuesta sobre alcohol y otras drogas en España, EDADES, 2017).

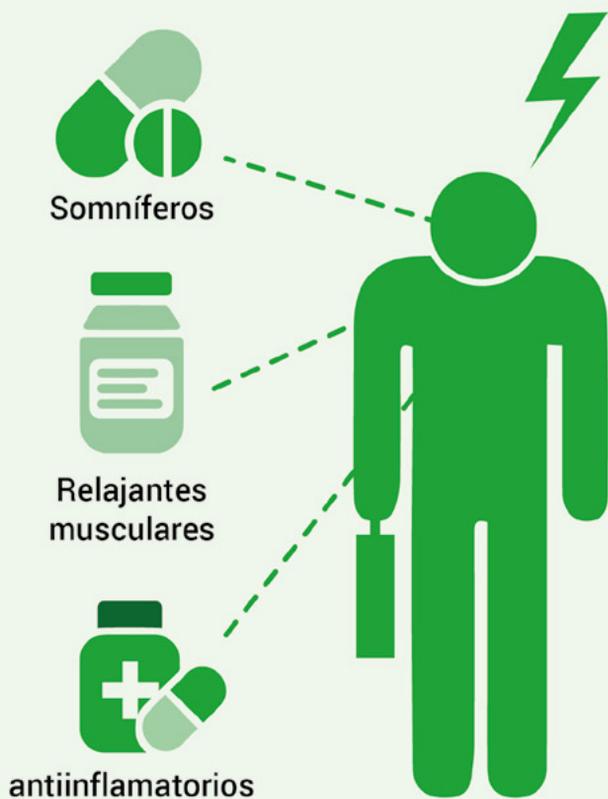


- El **consumo de alcohol** en la sociedad española está muy extendido, resultado en un 91,2% la población (de 15 a 64 años) que ha consumido alcohol al menos una vez en la vida y el 62,7% en el último mes. El 7,4% de la población declara un consumo diario del alcohol, dato muy inferior respecto al dato en 2015 (9,3% de la población). Segregando por sexo, el consumo de alcohol está más extendido entre los hombres, acentuándose esta diferencia en el grupo de edad de 55 a 64 años. En los últimos 30 días, el 71,5% de los hombres declara haber consumido alcohol, mientras en las mujeres el porcentaje se reduce hasta el 54%. Por último, el 11.5% de los hombres consume alcohol a diario, frente al 3,3% de las mujeres (Fuente: Encuesta sobre alcohol y otras drogas en España, EDADES, 2017).
- El **consumo de fármacos legales**, entre otros, somníferos, relajantes musculares y antiinflamatorios, aparece como paliativo de unas condiciones de trabajo inadecuadas, principalmente para mitigar los efectos de la sobrecarga física de trabajo, susceptible de trastornos musculoesqueléticos, así como la presión de tiempo para la realización de tareas, la atención requerida, los sobreesfuerzos,... e, incluso por la temporalidad y la incertidumbre laboral (Fuente: Consumo de fármacos en camareras de piso.)

Propuestas sindicales

- Desde la primera publicación de materiales de actuación (en el año 1977), CCOO ha venido apostando por la formación como elemento importante de la acción sindical. De ahí que se han elaborado materiales y se imparte formación para delegados y delegadas, con un curso básico y uno de reciclaje. Más apoyo a formación específica en territorios y federaciones.
- En las empresas se propone un acercamiento por los órganos de representación al uso problemático de estas sustancias desde una perspectiva global con capacidad preventiva para incidir en las causas.

Consumo de **fármacos legales** debido a la carga de trabajo





- Además de la incidencia en la prevención de las causas, se compagina con la defensa de los derechos que asisten a la persona afectada: actuación frente a políticas punitivas.
- Abordaje conjunto del tratamiento socio-sanitario con la normalización laboral.
- Planteamiento de estrategias preventivas por medio de la negociación colectiva, como los planes de prevención: principio básico para un abordaje coordinado entre RLT y dirección de la empresa para abordar el problema.
- Objetivar el problema, para evitar que se introduzcan puntos de vista subjetivos.
- Modelo de intervención ajustable a las diferentes necesidades de cada empresa o sector de producción.
- La Secretaría de Salud Laboral de CCOO tiene una abierta campaña de vigilancia de la salud. La vigilancia de la salud es una actuación de medicina del trabajo que trata de estudiar la influencia de las condiciones de trabajo en las personas que trabajan, tras la exposición. No obstante, la actuación tiene que estar canalizada dentro de la actividad preventiva y no debe usarse como herramienta empresarial con el fin de seleccionar a los más aptos o reprimir a los que padezcan patologías crónicas. El control de sustancias es un caballo de Troya que se utiliza para entrar en el ámbito de la vigilancia de la salud con un fin punitivo y discriminador, distinto a la prevención de riesgos laborales.

Actuaciones y documentos de interés

[Formación sindical en drogodependencias. Cuaderno del monitor y la monitora.](#)

[Formación sindical en drogodependencias. Cuaderno del delegado y delegada.](#)



[Prioridades preventivas en drogodependencias. Observación de los datos de la encuesta 2013-2014.](#)

[ENCUESTA 2013-2014 sobre Consumo de Sustancias Psicoactivas en el ámbito laboral en España. Observatorio Español de la droga y las Toxicomanías.](#)

[Paso a Paso. Estrategia de acercamiento en drogodependencias](#)

[Orientaciones sobre Intervención sindical en drogodependencias.](#)

Meta 3.8. Lograr la cobertura sanitaria universal, en particular la protección contra los riesgos financieros, el acceso a servicios de salud esenciales de calidad y el acceso a medicamentos y vacunas seguros, eficaces, asequibles y de calidad para todos y todas

El gasto en Sanidad Pública en los países de la EU presenta una media del 7% del PIB. España se encuentra en la zona media-baja de toda la CE con un 6% (datos Eurostat de 2017), muy lejos de Noruega, con un 8,5%, la que más invierte, y detrás de Francia, Italia o Inglaterra, y al mismo nivel de Portugal.

En el año 2010 la media europea era de un 7,3% del PIB y en España se destinaba el 6,6%. Esto indica que en Europa ha descendido un 5% como media del gasto el Sistema Público sanitario y en España ha supuesto un 10% de desinversión.

Con los datos aportados por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales y Consumo en las ediciones de los años 2014, 2016 y 2017, de la Estadística de Gasto Sanitario Público, podemos apreciar:

- El gasto consolidado de los años 2010-2017 es ligeramente menor al final del periodo, que pasa de 69.400 millones de euros a 68.483; no existe ni un mínimo aumento.



- El porcentaje de PIB dedicado a Sanidad pública desciende de forma significativa, un 9%, en el mismo periodo. Del 6,4% en el 2010, al 5,9% en 2017.
- El gasto sanitario empleado por habitante es de 1.493 euros en 2010 y de 1.472 en 2017, menor gasto en una población cada vez más envejecida.
- El gasto empleado en los Servicios Asistenciales Hospitalarios y de Atención Primaria es de 49.504 millones en 2010 y de 52.275 millones en 2017. Es un aumento del 5,5 % total pero con un descenso en la financiación de la Atención Primaria del 9% en el mismo periodo, de los 10.596 millones de euros de 2010 a los 9742 del año 2017.
- Sólo aumenta en estos dos periodos la cuantía de los conciertos con servicios privados, con la seria preocupación de una externalización encubierta de la asistencia sanitaria.

En 2017 (últimos datos disponibles), España había dedicado apenas un 5,9% del PIB a la financiación de la Sanidad. La tendencia es decreciente desde el año 2010 (en el que el gasto alcanzó el 6,4% PIB).

Lejos de recuperarse tras la crisis, la Sanidad pierde financiación cuando el panorama demográfico hace más necesario su refuerzo. Sólo la partida destinada a conciertos con el sector privado crece respecto de 2010.

La Atención Primaria ha sido una de las funciones de gasto que mayor recorte ha registrado. Entre 2010 y 2016 el gasto en servicios primarios de salud se vio recortado en un 10%, situándose en el 13,5% del gasto sanitario, reforzando la tendencia hacia el modelo hospitalocentrista.

Descenso del porcentaje de PIB dedicado a Sanidad Pública





La diferencia entre CCAA es importante, pero ninguna se acerca al 25% para la financiación de la Atención Primaria. Con datos de 2016, este nivel asistencial recibe un 17,6% del presupuesto sanitario en el mejor de los casos y apenas un 11,6% en aquellas CCAA que le dedican un menor porcentaje de los recursos.

La evolución del personal contratado también evidencia el abandono de la Atención Primaria en relación con otros niveles asistenciales. Mientras los servicios hospitalarios y especializados crecieron, el número de profesionales médicos de los servicios primarios de salud disminuyó entre 2010 y 2016.

Principales cifras

- **Gasto sanitario público en relación al PIB.** El porcentaje sobre el PIB del gasto sanitario público en España alcanza el 6% en 2017. Tomando como partida el año 2002 con un 5,1%, en 15 años el gasto público sanitario se ha incrementado un único punto porcentual. España se encuentra en niveles similares a Portugal, aunque por debajo de países como Croacia, Eslovenia, Italia o Suecia. La media europea se sitúa en un 7%, a 1 punto entero por encima del gasto que hay en España (Fuente: Eurostat).
- **Inversión en Sanidad Pública y en Atención Primaria.** Del total del gasto público dedicado a salud, en 2016 con un 13,7% fue dedicado a la atención primaria, sufriendo una importante reducción comparado a lo que se dedicaba en 2002, un 14,9%. Sin embargo, la atención especializada ha visto incrementado el gasto dedicado a ella, de un 55,2% en 2002 a un 64,1% en 2016 (Fuente: Indicadores Clave del Sistema Nacional de Salud, Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social).

Propuestas sindicales

Para garantizar el derecho de toda la ciudadanía a la asistencia sanitaria universal, pública, gratuita y de calidad en los estándares en los que



se hacía antes de los recortes, resulta necesaria la mejora de la financiación global del SNS, que ha de alcanzar, al menos, el 7,2% del PIB, de los que el 25% deberían destinarse a financiar la Atención Primaria.

Actuaciones y documentos de interés

[“Análisis de los presupuestos sanitarios de las CCAA 2018 ¿y la financiación para cuándo?”, Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO.](#)

Objetivo 4

Garantizar una educación inclusiva
y equitativa de calidad
y promover oportunidades de aprendizaje
permanente para todos y todas



Meta 4.3. De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria

Meta 4.5. De aquí a 2030, eliminar las disparidades de género en la educación y asegurar el acceso igualitario a todos los niveles de la enseñanza y la formación profesional para las personas vulnerables, incluidas las personas con discapacidad, los pueblos indígenas y los niños y las niñas en situaciones de vulnerabilidad

En España el gasto público en educación se situó en 2015 en el 4,16% del PIB. Una cuantía muy baja respecto a países del entorno y en relación al gasto español de 2009 cuando superó, aunque ligeramente, el 5% (Fuente: Eurostat). Aunque tras la crisis los indicadores de gasto parecen remontar, no todos los conceptos crecen por igual. Así, la partida dedicada a la educación concertada ha crecido muy por encima de la dedicada a la pública en los últimos años. Por su parte, las familias aumentaron su gasto en educación para compensar los recortes en la financiación pública. Junto a los recortes, la contrarreforma educativa del PP ha debilitado el sistema educativo y su capacidad para incluir a todo el alumnado con medidas tales como el incremento de las ratios, el debilitamiento de la atención a la diversidad y la igualdad de oportunidades, los duros recortes en becas y ayudas al estudio, el deterioro de las condiciones laborales del profesorado y del resto de profesionales de la educación, entre otras.

Principales cifras

- **Actividades educativas realizadas recientemente.** El 74% de la población entre 18 y 64 años ha realizado actividades educativas en los últimos doce meses, destacando con un 26,3% personas que han realizado aprendizaje informal (no institucionalizado) y

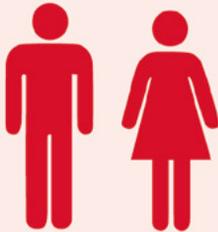


con un 21,1% personas que han realizado aprendizaje informal, junto con educación no formal (talleres, cursos o clases particulares), no se aprecian diferencias significativas entre géneros (Fuente: EADA, INE 2016).

- **Máximo nivel educativo alcanzado.** Sobresalen las personas que han alcanzado un nivel educativo máximo en la primera etapa de educación secundaria (31,7%) y en la segunda etapa de educación secundaria (19,4%), sin demasiadas diferencias entre géneros, salvo un mayor porcentaje de mujeres con estudios superiores, 29,6% de mujeres han cursado educación superior (grados universitarios, máster, doctorado,...) frente al 21,5% de hombres (Fuente: EADA, INE 2016).
- **Segregación sexual en los diferentes sectores de estudio.** Se aprecian importantes diferencias entre hombres y mujeres a la hora de escoger el sector de los estudios. Mientras las mujeres eligen ámbitos como negocios, administración y derecho (24%), salud y servicios sociales (15,7%) o educación (9,3%); los hombres focalizan sus estudios en ámbitos como mecánica, electrónica, industria y construcción (24,8%), seguidos de negocios, administración y derecho (14%) y ciencias naturales, químicas, físicas y matemáticas (7,5%) (Fuente: EADA, INE 2016).
- **Educación insuficiente.** Más de 12 millones de personas en España consideran insuficiente la educación recibida, atendiendo a diversos motivos. Se atribuye como primera causa la incompatibilidad de horarios, seguida de falta de tiempo por cargas familiares, donde se observa una diferencia de más de trece puntos porcentuales entre hombres y mujeres, y, por último, se imputa a una formación demasiado cara (Fuente: EADA, INE 2016).

Educación **insuficiente**

12.000.000



consideran insuficiente la educación debido a:



Incompatibilidad
de horarios



Falta de
tiempo por cargas
familiares



Formación
cara



13% +



Propuestas sindicales

- Trabajar por un sistema mucho más flexible que el actual, incrementando los programas de segunda oportunidad en los centros escolares públicos, de forma que todas las personas que por una u otra razón hayan abandonado el sistema educativo de forma temprana puedan reincorporarse a él de manera fácil y sencilla.
- Incrementar el número y la cuantía de becas y ayudas en las enseñanzas no universitarias, entendidas como derecho subjetivo de todo el alumnado, que compensen el coste de oportunidad de dejar los estudios, especialmente en aquellos entornos socioeconómicos más desfavorecidos.
- Impulsar medidas de apoyo educativo y mantener y reforzar las medidas de atención a la diversidad durante la enseñanza postobligatoria, especialmente las que inciden en los programas de Interculturalidad y las del primer curso de los Ciclos Formativos de Grado Medio.
- Derogar la LOMCE, por su carácter no inclusivo y segregador, e incrementar la oferta de programas para conseguir mediante pruebas libres la titulación de ESO y/o Bachillerato, en el contexto del refuerzo de la Educación de Personas adultas.
- Asegurar un gasto público educativo suficiente y sostenido para garantizar un sistema público basado en la equidad y la inclusión como principios, que desarrolle instrumentos y acciones dirigidas a compensar las desigualdades y a garantizar una educación de calidad para cualquier persona. España necesita situarse en la media de los países más avanzados de la Unión Europea. Urge invertir un 5,5% del PIB en educación en una legislatura, con el compromiso a medio plazo de alcanzar el 7%, vinculando la inversión a programas y proyectos socialmente debatidos, con objetivos y prioridades que respondan a las necesidades educativas compartidas por toda la sociedad.

Actuaciones y documentos de interés

[Abandono temprano de la educación y la formación y fracaso escolar: diagnóstico y propuestas](#)

[28A Propuestas en materia educativa de la Federación Enseñanza de CCOO. Elecciones generales 2019](#)

[LA EDUCACIÓN QUE QUEREMOS -Plataforma Estatal por la Escuela Pública.](#)

Objetivo 5

Lograr la igualdad entre los géneros
y empoderar a todas las mujeres y las niñas





Meta 5.4. Reconocer y valorar los cuidados y el trabajo doméstico no remunerados mediante servicios públicos, infraestructuras y políticas de protección social, y promoviendo la responsabilidad compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país

Las responsabilidades y el trabajo de cuidados, junto al trabajo doméstico no remunerado, son barreras determinantes que alejan a las mujeres del empleo, impidiendo así su empoderamiento económico, condicionando sus posibilidades económicas y empujándolas en gran medida hacia la dependencia económica y la pobreza, y por tanto impidiendo su derecho a una vida autónoma y libre, en igualdad.

Cuando dichos trabajos se externalizan recaen en las empleadas de hogar (el 83% son mujeres). Relaciones laborales caracterizadas por ser injustas, con salarios bajos, jornadas extremadamente largas y formas más extremas de abuso y explotación. La descentralización y el aislamiento de las trabajadoras en los hogares crea barreras prácticas para la formación de sindicatos y el bajo número de empleadas por empleador/a hacen que la negociación en el lugar de trabajo sea prácticamente imposible.

Principales cifras

- **Tiempo dedicado a trabajo doméstico y de cuidados no remunerados.** Las mujeres dedican en promedio casi 2 horas más que los hombres al conjunto de actividades de hogar y familia. El 91,9% de las mujeres realizan tareas domésticas y se ocupan del cuidado de menores, mayores y personas dependientes durante 4 horas y 29 minutos diarios, frente al 74,7% de los hombres que dedican en promedio 2 horas y 32 minutos. Es superior la dedicación media diaria de las mujeres en todos los tipos de hogar, pero especialmente en el caso de hogar formado por pareja con hijos/hijas, en que la dedicación diaria de las mujeres duplica la de los hombres (4 horas y

Tiempo dedicado a **trabajo doméstico**
y de cuidados no remunerados

74,7%

de hombres

2 h 32 min
diarios



91,9%

de mujeres

4 h 29 min
diarios



37 minutos y 2 horas 34 minutos, respectivamente). Las mujeres ocupadas dedican cada día casi 4 horas a las actividades de hogar y familia, mientras los hombres ocupados dedican poco más de 2 horas (Fuente: Encuesta de Usos del Tiempo, INE 2009-2010).

- **Permisos de maternidad y paternidad¹.** En el primer semestre de 2019, el número de permisos de paternidad ha superado al número de permisos de maternidad, con 140 mil y 124 mil permisos, respectivamente (Fuente: INSS, 2019). Se reducen los permisos de maternidad en un 1,25% y aumentando los permisos de paternidad en un 10,23% respecto al año anterior. Este fenómeno se produce, en primer lugar, por una mayor consciencia de la importancia del cuidado en los hombres y, en segundo lugar, por ser mayor el número de hombres que generan el derecho a dichos permisos, debido al mayor número de mujeres realizando trabajos de forma irregular y trabajos no remunerados y una mayor tasa de desempleo femenina.
- **Excedencias por cuidado de hijos y familiares.** Las mujeres continúan siendo las principales protagonistas de las excedencias por cuidado. En el 1^{er} semestre de 2019 hay en alta 26.004 excedencias por cuidado familiar, de las que 23.185 corresponden a mujeres, el 89,2%, y 2.819, a hombres (10,8%). Esta proporción (9 de cada 10 son mujeres) se mantiene inalterable a lo largo de los años (Fuente: Instituto de la Mujer).
- **Ausencia de servicios públicos y accesibles de cuidado y atención.** Según la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) 2016, menos de la mitad de menores de 3 años asistió a centros de cuidado infantil (el 43,7%). En más de la mitad de los casos (el 54,6%) sus familiares tuvieron que pagar el coste íntegro de este servicio. Por

¹ Con el Real Decreto 6/2019, de 1 de abril, los permisos de maternidad y paternidad han pasado a denominarse prestaciones por nacimiento y cuidado de menor. Por otro lado, el permiso de paternidad (como se denomina hasta la fecha de publicación) aumenta hasta las 8 semanas; en 2020, será 12 semanas; y en 2021, 16 semanas. Este permiso puede combinarse con el permiso de lactancia y las vacaciones.

Excedencias por cuidado de hijos y familiares (primer semestre de 2019)

26.004
excedencias totales



2.819
10,8%

23.185
89,2%



nivel de ingresos, la asistencia a centros de cuidado infantil fue mayor en hogares con ingresos elevados (62,5% de los niños/niñas) que en hogares con ingresos bajos (26,3%).

- Es evidente que la ausencia de servicios de cuidado y la inhibición de los hombres, las administraciones públicas, la sociedad y el Estado, junto una mentalidad patriarcal todavía arraigada en buena parte de la sociedad, contribuyen a que las mujeres tengan que afrontar este cuidado de menores y familiares por la vía de los hechos consumados. Están abocadas a ello por efecto de la socialización, la cultura, la ausencia de servicios públicos accesibles, el retraimiento de los hombres... No es una opción cuando hay tantos condicionantes.

Propuestas sindicales

- Ratificación del convenio 189 de la OIT sobre empleo doméstico. Así como el convenio 190 y la recomendación 206 de la OIT, sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, que permiten la actuación de la Inspección de trabajo en el interior de domicilios particulares, así como las obligaciones de los/as empresarios/as en materia de seguridad y salud, para conseguir espacios de trabajo libres de violencia y acoso.
- Diseñar una legislación laboral que responda a las necesidades del trabajo doméstico, a las peculiaridades de sus tareas, de sus trabajadores/as y de sus empleadores/as. Teniendo en cuenta que esta legislación debe diseñarse con la garantía de unas condiciones de trabajo dignas, organización de tiempos, horarios, permisos, licencias, remuneración y prevención, protección y prestación social. En definitiva, equiparación y dignificación laboral actual y futura asimilando las nuevas formas, realidad y escenarios laborales (plataformas digitales o la mal llamada "economía colaborativa").
- Cuidar a las personas que lo requieren es la base de la cohesión social. Es, por tanto, una necesidad social que debe ser compartida



por mujeres y hombres, de manera corresponsable. Y también por la sociedad y por el Estado, mediante políticas, medidas, infraestructuras y servicios públicos universales y de calidad. Es necesario avanzar en corresponsabilidad efectiva, con medidas específicas como la equiparación de permisos iguales, intransferibles y remunerados ([Conciliación y corresponsabilidad, claves para la igualdad](#)). Desde CCOO hemos saludado la propuesta de estos permisos equiparados y de 16 semanas ([valoración del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, \(BOE de 7 de marzo\)](#)). Pero no es la única medida ([Igualdad, un camino sin retorno](#)). Debe acompañarse con una red de servicios públicos de cuidado a menores, mayores y dependientes, de calidad y gratuita o accesible a las familias de rentas más bajas. Deben establecerse, mediante el diálogo social con los agentes sociales, todas las medidas necesarias para derribar esta barrera estructural que adjudica el cuidado familiar a las mujeres de manera exclusiva. Deben preverse las infraestructuras de cuidado necesarias, contemplando los servicios y los centros públicos de atención a menores que atiendan a la totalidad de la población infantil de 0 a 3 años ([Medidas y servicios públicos para avanzar en corresponsabilidad y conciliación](#)). Y deben ofrecer respuestas en servicios públicos de atención a las personas dependientes, con recursos suficientes y con personal especializado. Deben desarrollar plenamente las leyes de igualdad y dependencia. Deben acompañarse de otras medidas a implementar a través de la NC en convenios colectivos ([El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, AENC, aporta avances y mejoras en igualdad, corresponsabilidad y empleo de calidad](#)) y planes de igualdad (flexibilidad en disfrute de permisos, adaptación de la jornada de trabajo, racionalización de uso, gestión y flexibilidad de tiempo y horarios, limitar derecho empresarial a distribuir irregularmente la jornada de trabajo o la movilidad geográfica, fomentar acciones positivas dirigidas a incentivar el uso de permisos de cuidados por los hombres, acabar con la discriminación



y la desigualdad de género y diversidad sexual, etc. ([Ante la futura directiva europea para conciliar la vida profesional y privada de progenitores, progenitoras y quienes cuidan](#)).

Actuaciones y documentos de interés

[EMPLEADAS DEL HOGAR: Conoce tus derechos CCOO Navarra](#)

[Participación activa en la campaña “12 por 12” organizada por la Confederación Internacional de Sindicatos, destinada a conseguir la ratificación del convenio \(C189\) recomendación aprobados en la conferencia OIT de 2011.](#)

[Participación en el I Congreso empleo del hogar y cuidados, organizado en Madrid en 2016.](#)

[LOS/AS EMPLEADOS/AS EN EL SERVICIO DOMÉSTICO. Una relación laboral de carácter especial.](#)

[Empleadas/os del hogar trabajadores de hecho y con derechos.](#)

[Campaña de CCOO destinada a recabar apoyos con el objeto de conseguir la ratificación del Convenio 189 por parte del Gobierno español. Trabajadoras del hogar: dignificación, equiparación laboral y ratificación del Convenio 189 OIT.](#)

[Lex Social. Revista de Derechos sociales \(Universidad Pablo de Olavide\). Contribución especial: pequeño cuestionario para la acción sindical en el sector del trabajo doméstico.](#)



Meta 5.5. Asegurar la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública

Permanecen de forma acentuada graves déficits de participación y representación paritaria en los altos niveles de decisión de organismos e instituciones de la vida política, económica y pública, pese a contar con una normativa que establece como obligación la necesidad de observar el principio de representación equilibrada (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) en las instituciones del Estado.

Es necesario todavía insistir con acciones positivas que garanticen resultados para acelerar la representación equilibrada de mujeres y hombres en las altas instituciones del Estado.

Principales cifras

56

- **Mujeres en el poder ejecutivo y legislativo.** El gobierno surgido en 2018 (PSOE) tiene un 66% de mujeres ministras (en número mayor que ministros) y una vicepresidenta. En cuanto a los gobiernos autonómicos, las presidencias están representadas por mujeres en un 15,6% (solo 4); diputadas autonómicas, en un 43,2%. Las mujeres ocupan en 2019 el 47,4% de la representación en el Congreso. Aún hay varios partidos cuyo porcentaje de diputadas baja del 40% (Ciudadanos, Vox, PNV, Junts per Catalunya, EH). En el Senado, un 40,4% de senadoras. Por partidos, el PP y ERC no llegan al 40% (Fuente: Mujeres en cifras, INE, 2019).
- **Mujeres en los órganos de dirección de las empresas del IBEX 35.** El promedio de la presencia de las mujeres en los consejos de las empresas del IBEX 35 se sitúa en 2018 en el 19,5%. Muy por debajo del objetivo que marcaba la ley de igualdad, que establecía en su artículo 75 un plazo de ocho años para la presencia



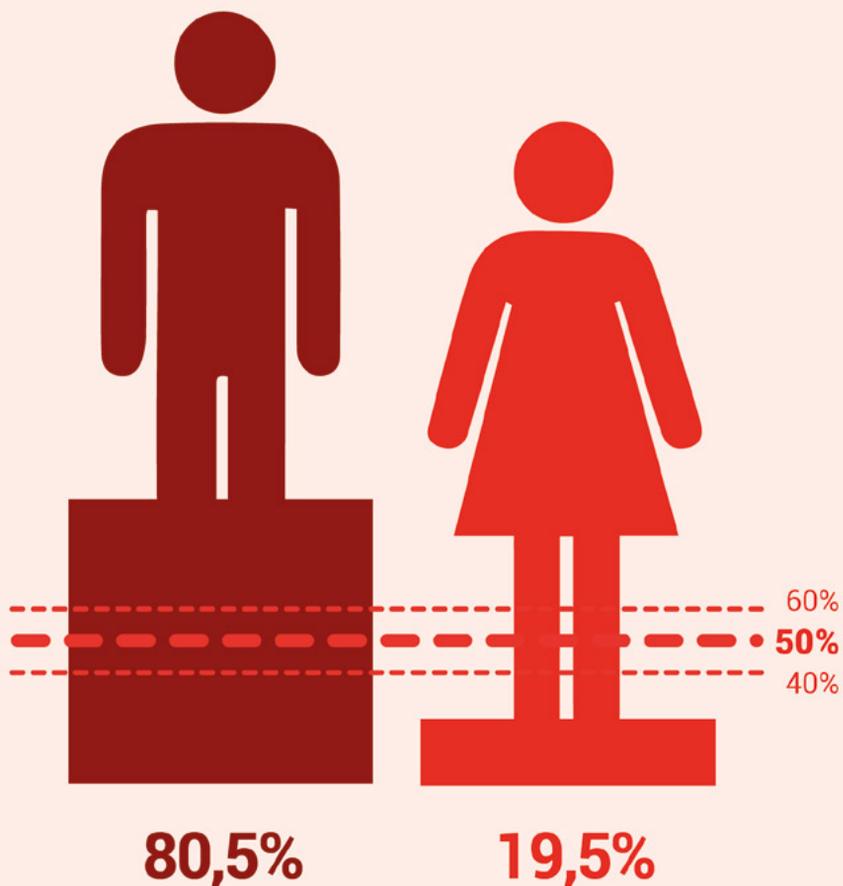
equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de dirección, es decir, que ningún sexo estuviera representado por encima del 60% o por debajo del 40%, objetivo que debía haberse logrado ya en 2015 (Fuente: Evolución de indicadores de buen gobierno en las empresas del IBEX 35 durante el ejercicio 2018, Fundación 1º de Mayo).

- **Mujeres en el poder judicial.** En el conjunto del sistema judicial, en 2017 las mujeres ya suponen el 60%, pero según se eleva el rango directivo, disminuye su porcentaje, aunque ha aumentado en los últimos años, efecto de las medidas contempladas en la Ley Orgánica de Igualdad. En el Tribunal Supremo, las mujeres suponen un 14%, en el Tribunal Constitucional, el 17%. Según datos de 2018, en el Consejo de Estado son mujeres el 34%; en el Consejo General del Poder Judicial, el 42%; en el Tribunal de Cuentas, el 41%; en la Junta Electoral, el 35%; en el Consejo Económico y Social, el 25% (Fuente: Instituto de la Mujer).
- **Mujeres en los sindicatos.** En la actualidad, en CCOO hay más de 433.000 afiliadas, las cuales suponen el 45,5% del total de la afiliación a CCOO. Las mujeres son el principal factor de crecimiento afiliativo de CCOO (en el último año, 8 de cada 10 nuevas afiliaciones son de mujeres). El porcentaje de delegadas de CCOO ha aumentado: hay 1.200 delegadas más que en 2017, con un número de delegadas de 38.400, suponiendo el 41% del total de delegados y delegadas de CCOO (Fuente: Datos de afiliación CCOO, 2º trimestre 2019). En cuanto a la proporción de mujeres en las comisiones directivas y ejecutivas de los diferentes sindicatos: CCOO 50%, UGT 46%, CGT 30%, CSIf 28%, CNT 25% (Fuente: *El Diario*, 8 de marzo de 2018).

Propuestas sindicales

- Garantizar la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres con el desarrollo del RDL 6/2019 a través de la no discrimi-

Mujeres en los **órganos de dirección** de las empresas del IBEX 35 (2018)



La Ley de Igualdad establece en el artículo 75 un plazo de ocho años para la presencia equilibrada de mujeres y hombres



nación salarial y el impulso de los planes de igualdad en las empresas. Éstos se van a tener que realizar en las empresas de más de 50 trabajadoras y trabajadores, una reivindicación antigua de CCOO, y que tanto el diagnóstico como el propio plan han de ser negociados con la representación legal de las y los trabajadores.

- Desde CCOO instamos a los poderes y organismos públicos para que cumplan con la normativa igualitaria en lo referente al principio equilibrado entre sexos y, en consecuencia, promuevan en sus ámbitos planes de igualdad y medidas de acción positiva dirigidas a corregir este déficit en participación en los niveles directivos, reconocimiento y representación institucional. Igualmente, es preciso corregir mediante sanciones ejemplarizantes a aquellos organismos públicos que permanezcan inmóviles a estas situaciones de desigualdad, porque con su inacción y su inmovilismo permiten que sigan reproduciéndose situaciones de discriminación, con sus correspondientes consecuencias en la vida, derechos y oportunidades de las mujeres.
- Es urgente contar con un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (PEIO), dado que el anterior finalizó en 2017 y pese a que es una obligación para el poder ejecutivo según la Ley Orgánica de Igualdad y obligada por la CEDAW (ratificada por España), llevamos ya tres años sin PEIO.
- Instamos, pues, a la puesta en funcionamiento del Reglamento para la plena aplicación de las medidas contenidas en el [Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación](#) (Disposición final primera), así como el cumplimiento de las medidas contenidas en este Real Decreto en su totalidad. Han transcurrido los seis meses que tenía el Gobierno para su aprobación y no hay noticias del Reglamento.



- En el ámbito sindical, CCOO está muy comprometida en fomentar el liderazgo y empoderamiento sindical de las mujeres y en fortalecer un sindicalismo de clase, internacionalista y feminista, que potencie la cohesión social, defienda los derechos laborales y sindicales de mujeres y hombres y trabaje activamente por el empoderamiento económico y la igualdad de género ([unidas, organizadas, movilizadas para acabar con las desigualdades](#), [Congreso CSI: más mujeres y más igualdad para un sindicalismo más combativo, solidario, internacionalista e igualitario](#)).

Actuaciones y documentos de interés

[12 propuestas para 12 brechas.](#)

[CURSO Liderazgo, empoderamiento, representación y participación sindical de las mujeres.](#)

[Mesa de Diálogo Social sobre Igualdad de Trato y Oportunidades entre Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación.](#)

[Las mujeres en los sindicatos. Cátedra de Sindicalismo y diálogo Social de la Universidad de Valladolid.](#) Cátedra de Sindicalismo y diálogo Social de la Universidad de Valladolid.

Objetivo 8

Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos y todas



Meta 8.5. Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidas las personas jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

La precariedad laboral, entendida como la ausencia de un trabajo de calidad que garantice unas condiciones dignas de vida, según determina la OIT, afecta a la mayoría de la población trabajadora y de manera especialmente grave a las mujeres. Nos encontramos en un contexto de desaceleración económica en algunos de los principales países de Europa que está a punto de convertirse en recesión, que ralentiza la creación de empleo y crecimiento económico en España. La subida salarial media es del 2,3%, lo que supone una recuperación de buena parte del poder adquisitivo perdido durante la crisis. Detrás de este aumento salarial está el IV AENC 2018-2020, el acuerdo salarial suscrito para los empleados públicos, la subida del SMI a 900 euros y la eliminación del Índice de Revalorización de las Pensiones.

Por otro lado, el descenso del paro no es suficiente para acabar con el importante número de personas paradas de larga duración y con aquellas que no tienen prestaciones por desempleo o que ya las han agotado y continúan sin encontrar trabajo. No se han recuperado las tasas de empleo y actividad anteriores a la crisis y han aumentado considerablemente las desigualdades, debido al aumento de la precariedad laboral, favorecida por la rotación laboral tanto en la contratación temporal e indefinida, el incremento del trabajo a tiempo parcial involuntario y los bajos salarios.

El diagnóstico de la situación sociolaboral de las mujeres es, en pocas palabras, menor y peor empleo, con sus consecuencias en brecha salarial y feminización de la precariedad laboral, principalmente, y, por tanto, en autonomía personal. Persisten las brechas de género en el empleo y la precariedad laboral tiene rostro de mujer. Menos empleo y peor empleo es sinónimo de menor autonomía y oportunidades de las mujeres para una vida digna, segura y libre, en el presen-



te y más riesgo de dependencia y pobreza en su futuro, puesto que las brechas de género se prolongan en la jubilación.

Principales cifras

Actividad, empleo y paro

- **Brechas de género en la actividad, empleo y paro.** En 2018, las mujeres siguen mostrando una posición desigual con respecto a los hombres en el mercado laboral, que se aprecia en la tasa de actividad (53,1% frente al 64,6%), la tasa de empleo (44% frente al 55,7%) y el paro (17% frente al 13,7%) (Fuente: EPA, INE).
- Estas diferencias se trasladan también al ámbito de la inactividad: el 59,4% de los hombres inactivos son jubilados según la EPA, frente a las mujeres jubiladas, que sólo alcanzan el 24,6% del total de inactivos. Por el contrario, el 35,8% de las mujeres se les ubican en “labores del hogar”, frente al 5,3% de los hombres. Las mujeres suponen el 90% de las personas inactivas por causa de cuidados. En situación de “estudiante”, las diferencias entre hombres y mujeres también se ven reflejadas (19,7% frente al 14,6%) (Fuente: EPA, INE).
- **Tiempo parcial no deseado.** Existe un elevado porcentaje de empleo a tiempo parcial no deseado (el 54% de las personas lo tienen por no haber encontrado uno a tiempo completo). Dentro del empleo a tiempo parcial, las diferencias de género se reflejan en los cuidados (14,1% de las mujeres, frente al 2,1% de los hombres), o en las relacionadas con la trayectoria profesional, como la formación (un 13% de los hombres, frente al 5,9% de las mujeres). En cómputo global, las mujeres constituyen el 74,56% de los contratos a tiempo parcial, lo que representa que el 24,3% de las mujeres empleadas lo están a tiempo parcial (Fuente: EPA, INE).
- **Trabajadores pobres.** En 2018, el 16% de las personas ocupadas se encuentra en situación de pobreza o exclusión social (Fuente: ECV, INE). España es el 5º país europeo con el porcentaje de personas trabajadoras pobres más elevado de la Unión Europea (Fuente: Eurostat).

Personas trabajadoras pobres (2018)



16%

**de las personas ocupadas
se encuentran en situación
de pobreza**

5º

**país con el porcentaje de
trabajadores pobres más
elevado de Europa**



Salarios y brechas salariales

- **Remuneración de la población asalariada.** En 2018, la remuneración de la población asalariada representó el 53,9% del PIB, cuatro puntos menos que en 2008. Se trata de un porcentaje 1,7 puntos inferior a la media de la UE-28 y 2,1 puntos inferior a la media de la UE-15 (Fuente: AMECO).
- **Evolución del SMI.** En 2019, el SMI se situó en 900 euros mensuales, un incremento del 22,3% con respecto al SMI anterior (2018) (Fuente: Ministerio de Trabajo). Se estima que esta subida ha llegado a afectar a 1,2 millones de trabajadores (Fuente: Gabinete Económico de CCOO).
- **Desigualdad salarial.** En 2017, un 10% de los trabajadores tuvo un salario medio de 464,3 euros mensuales, cuando el SMI se situaba en 707,70 euros. El extremo superior de la distribución, un 10% que tuvo un salario medio de 4.631,2 euros mensuales, 10 veces superior al grupo con menos ingresos y 6,5 veces más del SMI de ese año (Fuente: EPA, INE).
- **Brecha salarial.** La brecha de género se situó en un 28,1% en 2017 (último dato disponible), que es el porcentaje que debería subir el salario medio de las mujeres con respecto a los hombres. Las mujeres percibieron, de media, 20.607,85 euros anuales, frente a los hombres, que recibieron 26.391,84 euros anuales. Por tipo de contrato, las mujeres con contrato indefinido deberían percibir 6.621,6 euros anuales más para llegar al salario de ellos. En el contrato temporal, el incremento debería ser de 2.010,9 euros anuales. Por tipo de jornada, a tiempo completo serían 3.300 euros y a tiempo parcial 870 euros anuales (Fuente: Encuesta de Estructura Salarial, INE).
- **Evolución de los salarios por colectivos y sectores.** El Índice de Precios del Trabajo (IPT) se redujo un 0,5% en 2017 (último dato disponible), respecto al año anterior. Esta reducción ha sido particular-

mente acusada en determinadas situaciones o colectivos: personas de 45 a 54 años (-1,1%), contratos temporales (-1,2%), empresas de 200 y más trabajadores (-1%), trabajadores/as con una antigüedad de 1 a 3 años (-1,3%) y de 11 a 20 años, respectivamente. Por ramas de actividad, destacan suministro de energía eléctrica, gas, etc. (-4%), industrias extractivas (-3%) y administración pública, defensa y seguridad social (-3%), entre otras (Fuente: IPT, INE).

- **Aumento salarial pactado en negociación colectiva.** En 2019, el aumento salarial pactado fue del 2,29% para el total de convenios colectivos, siendo del 1,92% en el caso de los convenios de empresa y del 2,31% en el caso de los convenios de ámbito superior (Fuente: Estadística de Convenios Colectivos, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social). Con ello se recupera parte la devaluación salarial registrada en las décadas previas. En todo caso, todavía existe un porcentaje elevado de trabajadores con incrementos muy inferiores de las recomendaciones del IV AENC. De momento, en 2019 sólo un 27,4% de los trabajadores tiene pactadas subidas salariales que no superan el 1,5% (datos provisionales, registrados a agosto de 2019).

Propuestas sindicales

- **Defender los Servicios Públicos para garantizar** el estado de bienestar y la igualdad de oportunidades. CCOO está firmemente comprometida en la defensa de los derechos de las empleadas y empleados públicos, quienes realmente son los que deben velar por la calidad y equidad en la prestación de los mismos y que la ciudadanía merece. Por ello seguiremos exigiendo el desarrollo y la mejora de los Acuerdos firmamos en la Función Pública.
- Uso eficiente de los recursos públicos que ayude a recuperar la demanda interna, aumentando suficientemente la inversión pública y reorientarla hacia la mejora de la calidad y el contenido tecnológico de las empresas con el objetivo de crear empleo de calidad.



- Favorecer el desarrollo de un nuevo modelo económico basado en la sostenibilidad social, la productividad y el valor añadido.
- Desarrollar políticas de empleo coordinadas e integradas que favorezcan la empleabilidad de las personas. Seguir impulsando medidas para aumentar los salarios –sobre todo los más bajos– y la mejora de la protección social, que eviten la pobreza laboral, permitan una vida digna y garanticen la sostenibilidad de las pensiones.
- La desigualdad de género y las discriminaciones hacia las mujeres son el caldo de cultivo de la feminización de la pobreza y las violencias machistas. CCOO se insta a combatir estas desigualdades estructurales desde su base material, afrontando políticas de empleo con perspectiva de género y garantizando igualdad de oportunidades en el acceso al empleo de calidad, igualdad de trato en las condiciones laborales, salarios dignos e igualdad en la protección social.
- Dado que muchas de las discriminaciones laborales que se producen en el ámbito laboral son consecuencia de factores sociales y educacionales de distinto tipo (factores a priori), las propuestas recogen medidas en legislación, educación, empleo, protección social, políticas de igualdad, inspección laboral, políticas de empleo, etc. Como estrategia para acabar con la segregación educacional, profesional y ocupacional; atajar las desigualdades y discriminaciones del mercado laboral; proteger y defender frente a la desigualdad y discriminación por razón de género y diversidad sexual; implantar una protección social igualitaria e incorporar medidas para prevenir y erradicar las violencias machistas, especialmente cuando tienen lugar en los centros de trabajo, como el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.
- En cuanto a salarios y brecha salarial, se insta a impulsar el empleo de calidad para toda la población trabajadora, lo que tendrá efectos positivos en las mujeres, más propensas a condiciones precarias (empleo temporal, jornadas parciales, discontinuidad...); a fijar cri-

terios de conversión de contratos temporales en indefinidos, medida que beneficia en especial a las mujeres, cuando en igualdad de capacidad y mérito se encuentren afectadas en mayor medida que los hombres.

- Se apuesta por la clasificación profesional basada en las características de los puestos a cubrir y las capacidades reales necesarias para acceder a ellos, eliminando el sesgo del género. Ligado a ello está la formación, con la necesidad de romper estereotipos, tanto desde el espacio académico como en la propia empresa. Estas medidas están encaminadas no sólo a mejorar la empleabilidad de las mujeres, sino también su clasificación profesional y su promoción.
- Apoyar un sistema retributivo transparente basado en el análisis de salarios desglosados en salario base, complementos según sexo y clasificación profesional. Informar a la Representación Legal de los Trabajadores (RLT) de los resultados de estos análisis, suprimiendo las dobles escalas salariales e implantando auditorías adaptadas a cada empresa según tamaño y sector de producción.
- Reivindicar medidas de conciliación basadas en el horario flexible, establecer bolsas de horas de carácter remunerado o recuperable por las personas trabajadoras para atender necesidades no cubiertas por los permisos legalmente establecidos... con efectos durante la vida laboral de las mujeres, así como en la etapa de jubilación, de forma que las mujeres tengan acceso a prestaciones contributivas que les permitan mantener una vida digna después de la etapa laboral.
- La brecha salarial es el resultado de una serie de situaciones que se producen en el mercado laboral (sectores feminizados, categorías laborales feminizadas) como la persistencia de estereotipos y roles de sexo (formación, tendencia de la mujer al cuidado, conciliación como espacio perteneciente a la mujer, falta de análisis de complementos con perspectiva de género...), edad; variables todas que confluyen en la persistencia de esa brecha. Para corregir esta



situación es preciso afrontar cada factor por separado, conocer su incidencia, diseñar y aplicar medidas correctoras a la vez, de manera que contribuyan a ir restando valor al peso de esas variables a la vez que se avanza en igualdad real.

- Desde la entrada en vigor del Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación se han publicado en el REGCON 138 planes de igualdad (34% del total), además de 16 que forman parte de convenios colectivos. Una de las circunstancias que se están produciendo es la dificultad de acceder al texto de los mismos. Por ello, desde CCOO se reivindica el acceso al texto de dichos planes de igualdad a través del REGCON, tal y como se propuso desde la organización en el periodo de consultas de contenido del mencionado Real Decreto.
- La situación política de España ha frenado el proceso de redacción del desarrollo reglamentario relativo al diagnóstico y a la auditoría salarial, herramientas fundamentales para proponer medidas que contribuyan a erradicar la brecha salarial.
- Otro aspecto que recoge el Real Decreto es la creación de registros salariales en las empresas, al cual tendrá derecho de acceso la representación legal de los trabajadores. Una de las medidas que se contempla es la inclusión en dicho registro cuando la diferencia salarial es superior al 25%, por parte del empresario, de una justificación de que esa diferencia responde a motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.
- Desde CCOO se defiende la propuesta de redacción propuesta por la organización en el periodo de consultas y que establecía que el registro se hiciese en base a valores medios de sueldo base, los de cada uno de los complementos salariales, así como de cada una de las diferentes percepciones extrasalariales de la plantilla, realizando una desagregación cruzada de cada uno de estos valores por sexo y por grupos profesio-

nales, categorías profesionales o puestos de trabajo. Derivado de esta medida, CCOO propuso que en los casos de diferencias de retribución que sean superiores al 20% se presumirá que concurre discriminación salarial por razón de sexo, salvo prueba en contrario que lo justifique por motivos no relacionados con el sexo de las personas trabajadoras.

Actuaciones y documentos de interés

[Criterios de aplicación del incremento del SMI 2019. Secretaría Confederal de Acción Sindical y Gabinete Jurídico de CCOO. Abril 2019.](#)

[Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización. Secretarías Confederales de Acción Sindical y de Juventud y Nuevas realidades del Trabajo de CCOO. Mayo 2019.](#)

[Registro de la jornada de trabajo. Secretaría Confederal de Acción Sindical y Gabinete Jurídico. Mayo 2019.](#)

[El paro sube en el mes de agosto, la precariedad también.](#)

[Solo el 57% de las mujeres en paro reciben prestación por desempleo, una tasa un 10% inferior a la de los hombres.](#)

[“LA FALTA DE ENMIENDA DE LA REFORMA LABORAL SIGUE PRECARIZANDO LA CONTRATACIÓN INDEFINIDA. Una visión por comunidades autónomas”, Gabinete Económico de CCOO.](#)

[Documento “CRITERIOS SINDICALES SOBRE EMPLEO, CUALIFICACIÓN Y MIGRACIONES PARA LAS NEGOCIACIONES DE PLANES Y ACUERDOS”.](#)

[Informe “PRECARIEDAD Y FRONTERAS DE LABORALIDAD. SÍNTESIS SEMINARIO”.](#)

[Gabinete Económico de CCOO \(2019\): La subida del Salario Mínimo en 2019. Una visión territorial y por federaciones de CCOO. Informe, Junio 2019. CCOO.](#)



[Gabinete Económico de CCOO \(2019\). Las subidas salariales sostienen el consumo y el empleo frente a la desaceleración. Septiembre 2019. CCOO.](#)

En el ámbito específico de la **Igualdad de Género y derechos de las mujeres**, las actuaciones se centran en 4 ámbitos:

1. Impulsar el Diálogo Social y la Negociación Colectiva en las empresas con dimensión de género y con planes y medidas de igualdad.
2. Exigir políticas de igualdad, corresponsabilidad y conciliación, para que las obligaciones del cuidado sean compartidas por el Estado, la sociedad y hombres y mujeres.
3. Reclamar reordenar e incrementar las prestaciones y rentas asistenciales (Renta Mínima Garantizada) y garantizar un sistema de protección social igualitario. ([17M: Nos movemos por un sistema de pensiones público universal y sin brechas de género](#)).
4. Aumentar los recursos preventivos y sancionadores a través de la ITSS vigilando y controlando la Ley de Igualdad efectiva de hombres y mujeres en el ámbito laboral.

- [Avisamos: estamos cansadas, pero no rendidas.](#)
- [La subida del SMI, reclamación histórica de CCOO, crucial para las trabajadoras.](#)
- [El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva \(AENC\) aporta avances y mejoras en igualdad, corresponsabilidad y empleo de calidad\).](#)
- [INFORME "ROMPER LA BRECHA SALARIAL, UNA CUESTIÓN DE JUSTICIA".](#)
- [La brecha salarial, factor de quiebra democrática: desigualdad, precariedad, temporalidad, parcialidad.](#)

- [Las ocho prioridades de CCOO para la igualdad de género en 2018.](#)
- [No nos engañan con realidades paralelas: los datos laborales reflejan precariedad y desigualdad.](#)
- [Brecha salarial sistémica y feminización de los salarios más bajos, ¿hasta cuándo?](#)
- [Los últimos datos del paro refuerzan nuestra lucha violeta.](#)
- [EPA 3º T 2018: Mismas brechas de género, peores datos para las mujeres.](#)
- [La cara oculta del tiempo parcial feminizado.](#)
- [La cara oculta de los “buenos datos del paro”.](#)
- [Cronificación del paro y barreras en el acceso al empleo para las mujeres.](#)
- [Gaceta Sindical nº 386 “Igualdad, un camino sin retorno”.](#)
- [El paisaje laboral de las mujeres: desempleo, precariedad y ausencia de corresponsabilidad.](#)

Meta 8.6. Para 2020, reducir sustancialmente la proporción de personas jóvenes que no están empleadas y no cursan estudios ni reciben capacitación

En la actualidad la precariedad y la baja remuneración son las características generalizadas del empleo joven en España. Dentro del grupo de las personas jóvenes los que tienen más riesgo de exclusión sociolaboral y mayor posibilidad del abandono temprano educativo son los migrantes, personas con discapacidad, minorías (comunidad gitana), jóvenes extutelados, jóvenes sin hogar, en paro de larga du-



ración o que viven en el ámbito rural, entre otros. El Plan de Garantía Juvenil ha supuesto la inscripción de más de un millón de personas jóvenes, pero las medidas ofrecidas han tenido una desigual cobertura, especialmente para los que tienen más dificultades. En la evaluación del programa se detectó que las actuaciones deberían ser más prolongadas en el tiempo y más adaptadas a las peculiaridades de la juventud. En el diseño del nuevo Plan de empleo joven se tomaron en consideración estos resultados.

Principales cifras

- **Jóvenes que no estudian, ni trabajan ni reciben formación.** En España, en 2018 existe un 12,4% de las personas de 15 a 24 años que no están en el sistema educativo, que no trabaja y que tampoco recibe formación de ningún tipo. España es el 7º país de la Unión Europea con el porcentaje más elevado. Por género, este porcentaje alcanza el 13% en el caso de los hombres y el 11,9% en el caso de las mujeres (Fuente: OIT).
- **Abandono escolar.** España es país con el mayor porcentaje de abandono escolar prematuro en 2018: un 18,3% de las personas de 18 a 24 años que ha completado el primer ciclo de la ESO no ha seguido los estudios. La media europea se situó en un 10,6%. Por género, este porcentaje es mayor en el caso de los hombres (22,1%), que las mujeres (14,4%). Destacan también las CCAA de Baleares (24,4%), Murcia (24,1%) y Andalucía (21,95%), y Ceuta (23,4%) y Melilla (29,5%) (Fuente: Eurostat e INE).
- **Jóvenes y empleo.** La tasa de empleo de los jóvenes de 15 a 29 años alcanzó el 37,7% en 2018, siendo muy inferior a la tasa media europea UE-28, que se situaba en un 49,8%. España fue el tercer país con menor tasa de empleo de los jóvenes en el conjunto de la Unión. Territorialmente, existe una menor participación de los jóvenes (16 a 29 años) en el empleo en Asturias (31,2%), Extremadura (31,9%), Andalucía (33,1%) y Ceuta (25,3%) y Melilla (23,9%) (Fuente: Eurostat e INE).

- **Jóvenes emancipados.** En 2018, el 19,8% de las personas jóvenes (16 a 29 años) viven emancipados, es decir, son persona de referencia, cónyuge o pareja no emparentada según la EPA. Por CCAA, se registra una menor tasa de emancipación en Cantabria (15,5%), Extremadura (15,7%) y Euskadi (16,2%), respectivamente. En el extremo opuesto se encuentran Cataluña (24,3%), Baleares (22,5%) y La Rioja (22,4%), (Fuente: EPA, INE).
- **Jóvenes en paro.** Los jóvenes de 16 a 29 años registraron una tasa de paro de larga duración del 16,1% en 2018, lo que supone un incremento de 4,2 puntos porcentuales con respecto al año anterior. Desde el punto de vista territorial, destacan particularmente Extremadura (18,3%), Andalucía (14,4%), Canarias (13,3%) y Ceuta (27,1%) y Melilla (24,8%) (Fuente: INE). De acuerdo con Eurostat, España es el tercer país con mayor tasa de paro de larga duración de las personas de 15 a 24 años (10,2%), a gran distancia de la media europea UE28 (4,6%). (Fuente: Eurostat).
- **Gasto en formación para el empleo.** De acuerdo con los Presupuestos Generales del Estado (PGE), el gasto en formación para el empleo en 2019 ascendió a 5.716 millones de euros, la misma cantidad que el año anterior. En todo caso, son 2.035 millones menos que el gasto presupuestado en 2010 (Fuente: PGE-EPDATA).
- **Plan de Garantía Juvenil.** Desde 2014 hasta 2019 (julio), sólo 1.554.207 personas inscritas positivamente en el Plan de Garantía Juvenil (Fuente: Ministerio de Trabajo).

Propuestas sindicales

- Impulsar el desarrollo del vigente Plan de empleo joven donde se establecen medidas específicas dirigidas a la población joven, al mismo tiempo que establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.



- Combatir el abandono escolar temprano y en otros niveles educativos impulsando la formación en competencias, en colaboración con las administraciones educativas.
- Recuperar los Programas de Diversificación Curricular en la Educación Secundaria Obligatoria, e implantarlos desde el primer momento, que se detecten las dificultades del alumnado.
- Incidir en el desarrollo de políticas activas de empleo que aúnen el mundo laboral con la educación y la formación de toda la población joven.
- Aumentar la inversión en FP. Invertir en oferta pública de FP de calidad (centros de FP y de adultos).
- Incrementar la cualificación y la inserción laboral a las personas jóvenes dotándolas de más competencias profesionales, superando la brecha tecnológica y la segregación, tanto en la selección de itinerarios formativos como en el mercado laboral. Prestar una atención adecuada e individualizada dotando a los Servicios Públicos de Empleo de los medios y recursos.
- Combatir el efecto desánimo de las personas jóvenes que no buscan empleo porque creen que no lo van a encontrar, prestando especial atención a los grupos más vulnerables.

Actuaciones y documentos de interés

- [CCOO subraya la importancia del Plan de Empleo Joven aprobado por el Consejo de Ministros, fruto del diálogo social.](#)
- [La Secretaria de Empleo y Cualificación Profesional de CCOO, Lola Santillana, considera fundamental que se aplique con urgencia el Plan de Empleo Joven 2019-2021, aprobado por el Consejo de Ministros.](#)
- [Informe "ANÁLISIS DE LA CONVOCATORIA ESTATAL PARA LA FORMACIÓN DE PERSONAS OCUPADAS".](#)

- [Gaceta Sindical Formación en la Empresa “CCOO edita una guía para facilitar la intervención de la representación legal de trabajadores y trabajadoras \(RLT\) en la formación en la empresa”](#).
- [CCOO pedirá al nuevo Gobierno que derogue el actual Real Decreto de Formación Profesional Dual](#).
- Documento [“Propuestas sobre Formación Profesional Dual”](#).
- Documento [“Intervención sindical en las prácticas no laborales”](#).

Meta 8.8. Proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y protegido para todos los trabajadores y todas las trabajadoras, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios

El momento actual de creciente desigualdad -ricos cada vez más ricos y pobres cada vez más pobres- es un escenario propicio para el impulso de la Responsabilidad Social de las Empresas como un elemento más para alcanzar la cohesión social y el desarrollo sostenible, e impulsar la lucha contra la desigualdad y la transformación de nuestro modelo productivo.

El Salario Mínimo Interprofesional significa garantizar un salario suficiente y equitativo y es un factor decisivo para que la creación de empleo y la recuperación económica además de contribuir a la progresiva reducción real de la pobreza en todas sus dimensiones así como la desigualdad salarial.

Por otra parte, el registro de jornada constituye un derecho laboral de las trabajadoras y los trabajadores, orientado a eliminar la realización de jornadas superiores a las debidas, y constituye una herramienta imprescindible para garantizar el cumplimiento de la normativa en materia del tiempo de trabajo y así evitar los abusos que por parte de muchas empresas se están realizando. En nuestro país el volumen de horas extraordinarias que se obligan a realizar y no se abonan, ni se compensan con descanso, es in-



menso; al igual que está muy extendida la utilización abusiva y fraudulenta del trabajo a tiempo parcial. Estos hechos deprecian el valor del trabajo, desequilibran aún más las relaciones laborales e inciden de forma directa en las cotizaciones sociales y en las arcas públicas.

La temporalidad en el empleo es un fenómeno generalizado. Afecta más a los trabajadores con poca cualificación y a los recién llegados o reincorporados a la actividad laboral (mujeres, jóvenes y migrantes), pero las diferencias en la temporalidad del empleo con Europa son también altas en los trabajadores cualificados, en los veteranos, las grandes empresas y el sector público. La tasa de temporalidad es más alta en los recién llegados o reincorporados debido al uso habitual del contrato temporal como contrato de entrada a las empresas, a pesar de que ésta no es una causa legal reconocida por la regulación.

78

Además, los contratos son cada vez de menor duración, lo que produce una alta rotación, y ello se traduce en vidas muy inestables. En particular, para las personas que se encuentran al principio (jóvenes) o al final (mayores de 55 años) de su carrera profesional. La rotación y la precariedad no son exclusivas de la contratación temporal, ya que tras la reforma laboral de 2012 la contratación indefinida se ha precarizado y cada vez sirve menos para acceder a un empleo estable. Al cierre de 2018 solo se mantenía el 63% de los contratos indefinidos firmados en 2018 y el 50% de los firmados en 2017.

Además, los cambios en el modelo de relaciones laborales están produciendo situaciones en las que algunas personas trabajan con un “falso empleo autónomo”, favorecido por la precariedad e incertidumbre en el mundo del trabajo, especialmente en la “economía digital” pero también en otros sectores, donde un número sensible de personas se han visto “obligadas” a aceptar ofertas de empleo por cuenta propia cuando en realidad su trabajo tiene las características del empleo asalariado “falsos autónomos”.

Atendiendo a los datos de accidentalidad, uno de los factores que más se ha incrementado son los accidentes “in itinere”, debidos al tráfico o a otros factores que inciden en los accidentes de trabajo fuera del centro de trabajo. Los accidentes “in itinere” se han convertido en un elemento controvertido para la patronal, ya que alega que en otros países del entorno europeo no se tienen en cuenta para medir la siniestralidad. Todo ello bajo el argumento de que el empleador no puede intervenir en las condiciones fuera de su centro de trabajo. Sin embargo, estos accidentes se ven influenciados por factores como la carga y horarios de trabajo; atribución y distribución de tareas y del tiempo de su ejecución; deslocalización de los centros de producción, lo que obliga a los traslados de las personas a los centros de trabajo desde domicilios alejados de los mismos; mantenimiento de los vehículos cuando son de empresa; mantenimiento de las vías dentro de los polígonos industriales; falta de conciliación de la vida laboral y familiar y falta de flexibilidad en los horarios de entrada y salida a los centros.

En cuanto a las enfermedades profesionales y las patologías no traumáticas existe un claro **subregistro** de enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo, en el mejor de los casos se dan como accidentes de trabajo, pero mayormente existe una **subdeclaración**, ya que no se declaran estas enfermedades como debidas a la exposición en el trabajo. La consecuencia de que lo que no se conoce ni se evita ni se previene, además de afectar al derecho a las prestaciones si se reconociesen estos daños como de origen laboral.

Respecto al acoso sexual en el trabajo, éste continúa siendo una de las manifestaciones de violencia de género más invisibilizadas y menos denunciadas por quienes la sufren, por tanto, más impunes. También es una de las discriminaciones laborales más frecuentes desde una cultura aún tolerante hacia comportamientos y actitudes sexistas. No hay datos exactos, solo estimaciones que dan cuenta de una violencia oculta, de la que solo tenemos constancia a través



de los testimonios de las mujeres, pero con pocos datos de actuaciones laborales. Las denuncias apenas llegan a los juzgados o a la Inspección de Trabajo.

Principales cifras

- **Trabajadores afectados por convenio colectivo.** En 2016 había 10,7 millones de trabajadores y trabajadoras afectadas por un convenio colectivo (datos definitivos). Por ámbito de negociación, los convenios de ámbito superior al de empresa afectaron a 9,9 millones de personas, mientras que los de empresa a 804,3 mil personas (Fuente: Estadística de Convenios Colectivos, MTYSS).
- **Población extranjera y relación con la actividad.** Las personas extranjeras registraron una tasa de empleo del 55,9% en 2018, 6,9 puntos superior a la de la población española. La tasa de paro de las personas extranjeras alcanzó el 21,9% en 2018, frente a la población española, que fue 14,3%. Esto se vincula al peso de la población activa, que se concreta en una tasa de actividad del 71,6%, frente al 57,1% de la población española (Fuente: EPA, INE).
- **Accidentes de trabajo.** El índice de incidencia de accidentes de trabajo refleja 3.325,9 accidentes de trabajo por cada 100 mil trabajadores en 2018 (datos provisionales), inferior por el momento al dato del año anterior (3.408,8). En el caso de los accidentes mortales, empeora la situación en 2018, ya que el índice de incidencia ascendió al 3,3 por cada 100 millones de horas trabajadas (datos provisionales), superior al registrado el año anterior (2,1) (Fuente: Estadísticas de Accidentes de trabajo, MTYSS).
- **Enfermedades profesionales.** En 2018 se registraron 24.082 partes de enfermedad profesional, un 14,4% más que el año anterior. De total de partes comunicados, 11.382 fueron con baja y 12.700 partes sin baja. Por género, los hombres registraron 11.770 partes (5.488

con baja), mientras que las mujeres registraron 12.312 (5.894 con baja) (Fuente: MTYSS).

- **Patologías no traumáticas.** En 2018, se registraron 5.843 partes de patologías no traumáticas causadas por el trabajo, sufriendo un incremento del 24,2% respecto al año anterior. De total de partes comunicados, fueron con baja 3.288 y 2.555 partes sin baja. Por género, los hombres registraron 3.837 partes (2.153 con baja), mientras que las mujeres registraron 2.006 (1.135 con baja) (Fuente: MTYSS).
- **Tabaquismo y alcoholismo.** La prevalencia de consumo de tabaco (últimos 12 meses) es del 44% en la población laboral, frente al 40,7% en la población general. Segregando por sexo la población laboral, la prevalencia de consumo de tabaco a diario es de 36,2% en hombres y 30,9% en mujeres. Atendiendo a la edad de los consumidores, son las personas entre 16 y 24 quienes tienen una mayor prevalencia de consumo de tabaco diario, situándose en torno al 41%. En cuanto a la prevalencia de consumo de alcohol (últimos 12 meses) se sitúa en 81.2% en la población laboral y en 78,3% en la población en general. Atendiendo al sexo de los consumidores, el 15,5% de los hombres de la población laboral consumen alcohol diariamente, mientras que solo el 4,1% de las mujeres consumen a diario. Según la edad, las personas de 55 a 64 años son el grupo que más alcohol consumen a diario, situándose en un 20,2% de la población laboral con consumo diario (Fuente: **Encuesta 2013-2014 sobre consumo de sustancias psicoactivas en el ámbito laboral en España**, Observatorio Español de las Drogas y las Toxicomanías).
- **Acoso en el trabajo.** Un informe de la UE de 2014 (**Violencia contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE**) estima que un 55% de las europeas han experimentado alguna forma de acoso sexual a lo largo de su vida. De ellas, 1 de cada 3 (un 32%) señalan como autor a un compañero de trabajo, un superior o un cliente. Y si se trata de mujeres en puestos de alta dirección o cualificación, el porcentaje



sube al 75%, es decir, 3 de cada 4. Según datos de la memoria anual de Inspección de Trabajo, en 2017 el número de denuncias presentadas por acoso sexual, acoso por razón de sexo y acoso discriminatorio fue de 287; sin embargo, tan sólo en 8 casos la Inspección decidió imponer infracción. De hecho, entre 2008 y 2015, solo 2.484 españolas denunciaron ante la Justicia haber sufrido acoso sexual en sus puestos de trabajo. Sin embargo, solo 49 personas fueron condenadas por esos episodios. Es una pequeña punta del iceberg, porque se calcula que apenas el 14% de las afectadas se atreve a acudir a los tribunales (CCOO contra el acoso sexual).

Propuestas sindicales

- **Exigir la realización del registro de jornada**, la obligación de negociar la ordenación y forma de documentar dicho registro y sus datos, así como la forma de acceso a la información por parte del RLT como parte de nuestra labor de vigilancia y control en la defensa de de las personas trabajadoras.
- **Garantizar la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional**. Aún a sabiendas de que las empresas tienen la obligación de aplicar directamente este salario, desde el sindicato debemos de garantizar que esta norma se cumpla, a través de la acción sindical, modificando las tablas de los convenios que así lo requieran, tanto los que se encuentran con vigencia ordinaria como los que están con la vigencia prorrogada.
- **Reforzar los derechos sindicales de información y consulta previos a la implantación de cualquier proceso de digitalización**, así como la creación de comisiones de seguimiento para la negociación, seguimiento y evaluación de dichos procesos.
- **Impulsar el desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en el Diálogo Social** e incorporar criterios de RSE en los AENC, y en los convenios y acuerdos colectivos, interviniendo a tra-

vés de la acción sindical en las empresas y las administraciones públicas y aprovechando las posibilidades que nos ofrece la Ley de Información no Financiera.

- Fortalecer la negociación colectiva para que los trabajadores y trabajadoras participen de los beneficios de las empresas y se acabe con la precariedad laboral, reequilibrando la capacidad de las partes y derogando las dos últimas reformas laborales.
- Establecer un marco laboral de calidad en el empleo y la dignidad en el trabajo.
- Reorientar la inversión pública hacia la mejora y calidad del contenido tecnológico de la producción, los servicios de alto valor añadido, a las personas, rehabilitación y eficiencia energética, energías renovables y un sistema productivo diversificado.
- Desde Comisiones Obreras se ha apoyado y fomentado las Estrategias de Seguridad y Salud en el Trabajo en todo momento. La última de ellas, la **Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020**. En este caso, España es pionera y aunque en la UE sólo existe un marco estratégico con grandes líneas, en España se desarrolla la 2ª Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020, con objetivos, acciones para conseguir los mismos, administración competente y fechas de realización.
- Comisiones Obreras continúa apostando por las Estrategias como un modelo de diálogo social para planificar, realizar y evaluar objetivos y acciones en prevención de riesgos laborales. En la proximidad al año 2020, que será el último de la Estrategia vigente, desde Comisiones Obreras y tras la evaluación de los logros de la Estrategia que termina, se impulsará el compromiso político para establecer una nueva Estrategia española.

- Objetivo 1: Mejorar la eficiencia de las instituciones dedicadas a



la prevención de riesgos laborales.

- Objetivo 2: Potenciar actuaciones de las Administraciones Públicas en materia de análisis, investigación, promoción, apoyo, asesoramiento, vigilancia y control de la prevención de riesgos laborales.
- Objetivo 3: Promover, con la participación de los Interlocutores Sociales y las Comunidades Autónomas, la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, especialmente en sectores, actividades, colectivos y empresas de mayor riesgo.
- Objetivo 4: Fortalecer la participación de los Interlocutores Sociales y la implicación de los Empresarios y Trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo.

Actualmente son temas de interés:

- Los nuevos modos de organización del trabajo y sus consecuencias.
 - La digitalización y la necesidad de mantener los mismos niveles de seguridad y protección para las personas trabajadoras.
 - El envejecimiento activo.
 - Los riesgos emergentes: TME y debidos a factores psicosociales por la organización del trabajo.
 - El diseño y organización del trabajo de forma participativa.
- Para Comisiones Obreras es fundamental que en todas las empresas y centros de trabajo existan **evaluaciones de riesgos psicosociales**, en base a la obligación que señala la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995, en su artículo 16 en referencia al concepto del artículo 4.7.d de la misma Ley que define "condición de trabajo" como aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyen en la magni-

tud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

- Desligar la declaración de la enfermedad profesional del pago de las prestaciones derivadas de las mismas. No tiene sentido que quien declara la enfermedad (la Mutua Colaboradora con la Seguridad Social) sea la misma entidad que paga las prestaciones derivadas (la misma Mutua). La tendencia a no generar el gasto, puede ser la causa del subregistro.
- Potenciar los sistemas de **declaración de sospecha** de enfermedad profesional, tanto desde los servicios de prevención privados, como y principalmente, desde los sistemas públicos de salud.
- Fomentar en las comunidades autónomas y por medio de sus sistemas públicos de salud, que existan sistemas “centinela” para la descripción y seguimiento de patologías de origen laboral, para su reconocimiento y declaración. Con la subsiguiente derivación a la entidad colaboradora que le corresponda asumir las prestaciones.
- Mejorar los procedimientos para la determinación de la contingencia para enfermedades profesionales: hoy tenemos la Resolución de 19 de septiembre de 2007 de la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y el propio procedimiento de determinación de la contingencia que establece el RD 1430/2009 –artículo 6 introducido por RD 625/2014–. Ambos modelos son lentos y con requerimientos que hacen que la parte proponente tenga que cargar con la prueba y ello obstaculiza el éxito.
- Comisiones Obreras continúa con la voluntad de mantener el enfoque y el abordaje de los problemas de consumos abusivos de alcohol y drogas como una parcela dentro de la prevención de riesgos laborales en la empresa. Es decir, la empresa no es el factor desencadenante principal para el consumo, pero la empresa sí puede ser un potenciador y además es el ámbito adecuado, como dice la OIT, para un tratamiento no punitivo, programado, protocolizado y



participado, con el fin de mejorar el tratamiento y la reinserción de la persona afectada. Todo ello dentro de un plan garantista.

- Para CCOO es importante que las mujeres, menores y otras personas implicadas en situaciones de violencia sepan que la sociedad no les abandona a su suerte, que tienen derechos a la protección y atención integral, a la reparación y a la justicia. Y es necesario aumentar la prevención en todos los niveles (educativo, sanitario, medios de comunicación, servicios sociales, etc.), para que este tipo de violencias (acoso) no lleguen a tener lugar y, en caso de que sucedan, sean detectadas en sus primeras manifestaciones. Desde nuestra organización sindical planteamos medidas y propuestas, interpelando y emplazando a los poderes públicos para que pongan en marcha medidas efectivas con recursos para garantizar los derechos laborales y económicos que estas mujeres precisan. Un elemento fundamental de reparación es el empleo de calidad, por la autonomía económica que implica para las mujeres afectadas, teniendo así más oportunidades para retomar su vida de manera independiente.
- La violencia y el acoso son agresiones a la dignidad de las personas, al derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación y, por tanto, a la salud de las personas. Las personas trabajadoras que los sufren se sienten inseguras acerca de su trabajo, se ausentan con más frecuencia y pueden incluso ser incapaces de trabajar, con las consiguientes repercusiones en la productividad y en los costes públicos y privados. Determinados países europeos, como los países escandinavos, cuentan con políticas públicas más coordinadas y establecidas para prevenir y hacer frente a la violencia y al acoso. Es necesario fomentar actuaciones de este tipo a nivel nacional.
- La sensibilización sobre esta cuestión, su incorporación a la legislación y el grado de participación de los interlocutores sociales en las políticas e intervenciones contribuyen a mejorar la eficacia de las políticas elaboradas para abordar el problema.

- Es necesario fomentar en las empresas la existencia de protocolos participados para identificar, prevenir y solucionar conflictos debidos a la violencia en el puesto de trabajo.
- Desde Comisiones Obreras se ha difundido el modelo de evaluación de riesgos psicosociales ISTAS 21 CopSoq y el Ergopar.
 - En la **Nota Técnica de Prevención nº 703 del INSST** se hace un aval al método ISTAS 21 CopSoq
 - **Método ISTAS 21 CopSoq** por la Fundación ISTAS CCOO.

Actuaciones y documentos de interés

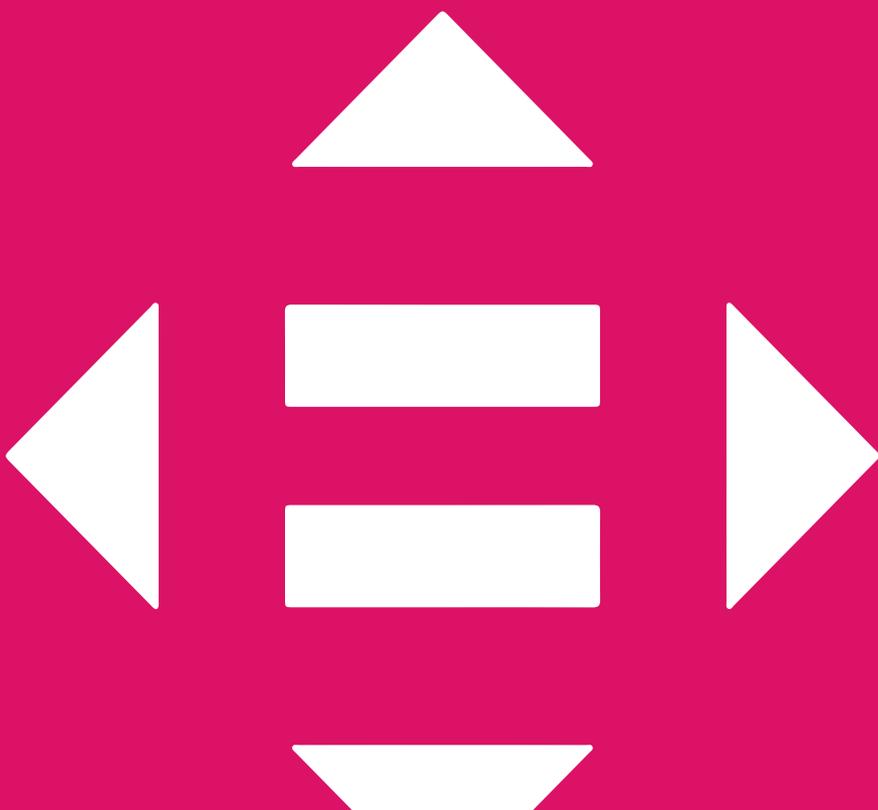
- [Documento CRITERIOS SINDICALES SOBRE EMPLEO, CUALIFICACIÓN Y MIGRACIONES PARA LAS NEGOCIACIONES DE PLANES Y ACUERDOS. ACTUALIZACIÓN.](#)
- [Seminario de CCOO "Precariedad y fronteras de laboralidad".](#)
- [Campaña "Semáforo Laboral Cárnico", una herramienta sindical que forma parte de la campaña contra el fraude, la precariedad y la explotación laboral en la industria cárnica.](#)
- [Revista Por Experiencia](#)
- [Gaceta Sindical especial 25N](#)
- Participación de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO como vocal en el Observatorio Estatal de Violencia contra la Mujer que se inserta en la Delegación de Gobierno para la Violencia de Género.
- CCOO, a través de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad, ha participado activamente en diferentes plataformas feministas que han movilizadado y evaluado las actuaciones de las políticas públicas en relación con las violencias machistas, como las siguientes:



- La [plataforma Estambul Sombra](#), que elaboró un [Informe Sombra](#) al GREVIO (Grupo de Expertas encargadas en el Consejo de Europa del seguimiento de Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica), señalando las carencias, déficits y vacíos en las obligaciones contraídas por los poderes públicos españoles respecto a los contenidos del Convenio de Estambul ([Convenio Estambul Sombra: España suspende. La SCMI de CCOO participa en la Jornada Estatal de presentación del Informe Sombra](#)).
- La lucha contra las violencias machistas y la evaluación de las políticas públicas destinadas a su prevención ha sido uno de los temas evaluados por otras plataformas feministas, con presencia activa de CCOO, como la [Plataforma impacto de Género Ya](#), que evalúa la financiación de los PGE en las áreas de mayor impacto para las mujeres, incluidas las partidas presupuestarias destinadas a la promoción de la igualdad y la lucha contra la violencia machista; la [Plataforma CEDAW Sombra](#), que ha elaborado el [Informe CEDAW Sombra de España 2019](#), y las [Aportaciones de la plataforma al Informe Beijing+25 de España](#) (preparatorias de la cumbre de Naciones Unidas dedicada a las Mujeres y la Igualdad Beijing+25, a celebrar en 2020), que complementa el [Informe gubernamental](#).

Objetivo 10

Reducir la desigualdad
en y entre los países



Meta 10.4. Adoptar políticas, en especial fiscales, salariales y de protección social, y lograr progresivamente una mayor igualdad

Hay motivos que explican la necesidad de una reforma fiscal. Por un lado, porque la menor presión fiscal existente en España en relación con la media de la UE indica que hay margen para la mejora de los ingresos, una mejora imprescindible para responder adecuadamente a las necesidades de los servicios públicos y la suficiencia de las prestaciones sociales.

Además, la puesta en marcha de las medidas imprescindibles para combatir el fraude fiscal y evitar la erosión de las bases fiscales requiere un nuevo impulso. El déficit de financiación que sufren las administraciones públicas condiciona negativamente su capacidad para atender las necesidades sociales y personales en sus respectivos ámbitos.

El cumplimiento de los objetivos de déficit no puede basarse en un constante recorte de derechos y prestaciones. Hasta ahora se ha actuado sobre los gastos sin promover la búsqueda de nuevos ingresos, confiando en exclusiva en la capacidad de crecimiento económico. Por otro lado, la estructura fiscal actual está desequilibrada hacia un mayor peso de los impuestos indirectos, de tal forma que quienes menos tienen están aportando más recursos en términos relativos.

La reforma fiscal debería reequilibrar la estructura del sistema tributario, haciéndolo más progresivo. La redistribución de la renta no solo se produce al decidir el destino de los gastos sino a partir del propio diseño de los impuestos, de la distribución de esfuerzos entre los contribuyentes.



Principales cifras

- **El coeficiente de Gini** sirve para medir la desigualdad en un país, normalmente mide hasta qué punto la distribución de los ingresos entre individuos u hogares dentro de una economía se aleja de una distribución equitativa. Cuanto más se acerque su valor al 100, más desigual es un país. Entre 2011 y 2016 el Coeficiente de Gini llegó a presentar sus niveles más altos en España, alcanzando un 34,7% en 2014, desde ese momento ha ido descendiendo, hasta situarse en 2018 en 33,2%, aún por encima de los niveles anteriores a la crisis. Para alcanzar la media europea es necesario reducir hasta el 30%.
- **Desigualdad en la distribución de ingresos.** El cociente S80/S20 del INE se interpreta como la relación entre la renta media obtenida por el 20% de la población con la renta más alta, en relación a la renta media obtenida por el 20% de la población con la renta más baja. A nivel estatal, el cociente S80/S20 alcanzó un valor de 6,0 en 2018 y 6,6 en 2017. A nivel de comunidad autónoma, en el año 2017 los valores más altos correspondieron a Ceuta (11,5), Illes Balears (8,2), Comunidad de Madrid (7,7), Melilla (7,1). Los valores más bajos en el año 2017 correspondieron a: Comunidad Foral de Navarra (4,4), La Rioja (4,5), Aragón (4,6), País Vasco (5,1). Según sexo, en el año 2017 los valores del cociente S80/S20 fueron (6,5) en hombres y en mujeres (6,7). En el año 2008 estos valores fueron de (5,5) en hombres y (5,6) en mujeres. En relación a la edad, en el año 2017 los valores más altos correspondieron al grupo de edad de 16 a 24 años (7,4), al grupo de 25 a 34 años (6,9), al grupo de 50 a 64 años (6,9), al grupo de 35 a 49 años (6,7). Al grupo de 65 y más años le correspondió el valor más bajo (4,6).
- **Gasto público en protección social.** España gastó en protección social (prestaciones por desempleo o pensiones) un 16,6% de su PIB en 2017, por debajo de la media de la UE (18,8%) y la zona euro (19,8%). Los países con mayor porcentaje de PIB destinado a medidas de protección social en 2017 fueron Finlandia, Dinamarca y

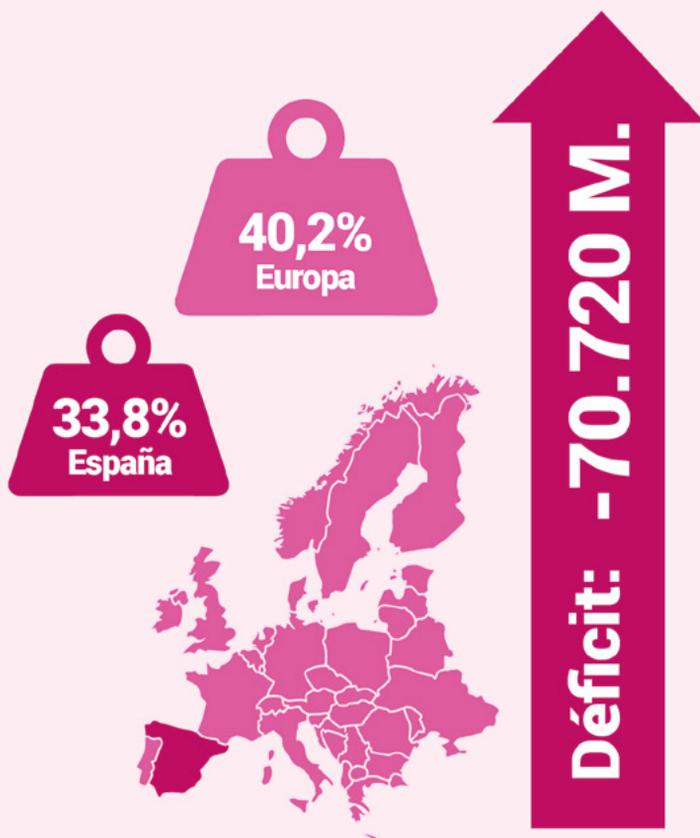
Francia. En el extremo contrario, los países que menos PIB dedican a protección social son Irlanda, Lituania y Malta (Fuente: Eurostat).

- (S. PROTECCIÓN SOCIAL) La **presión fiscal** en la UE era del 40,2% del PIB en 2017, pero en España se limitaba al 33,8% (Fuente: Eurostat. National Accounts Indicator ESA 2010. Total receipts from taxes and social contributions). En el año 2017 el déficit todavía alcanzaba los -70.720 millones de euros, una cantidad muy superior a los déficits previos a los años de crisis (INE, Contabilidad Nacional). Este déficit quedaría sobradamente resuelto si España tuviera una presión fiscal similar a la de la zona euro y, además, podrían abordarse mejoras necesarias en los sistemas de protección social.

España tiene una economía sumergida equivalente a la media de la UE, el 17,9% del PIB (Estimating the Size of the Shadow Economies of Highly developed Countries: Selected New Results. Schneider, diciembre de 2016). Traducido, algo más de doscientos mil millones de euros están en la economía sumergida y, por tanto, sin aportar los correspondientes impuestos. Además de la evasión fiscal, la elusión fiscal, la opacidad y el secretismo rompen las bases de legitimidad del sistema tributario. La pérdida calculada para España por esta vía de elusión fiscal asciende a entre 5,52 y 8,11 miles de millones de dólares norteamericanos, una cantidad nada desdeñable [Cobham, A. & Janský, P. (2017) Global distribution of revenue loss from tax avoidance: Re-estimation and country results. WIDER Working Paper 2017/55. Helsinki: UNU-WIDER].

Los impuestos directos han pasado de suponer el 56,4% en 2012 al 53,9% en 2017, configurándose un sistema fiscal más regresivo. Esta caída de -2,5 puntos porcentuales en el peso relativo de los impuestos directos se ha compensado con el incremento de 3,7 puntos porcentuales en el peso relativo del IVA, incrementando así la presión fiscal de las rentas más bajas (Informe Anual de Recaudación Tributaria 2017. Agencia Tributaria).

Presión fiscal en UE y España (2017)



Este déficit quedaría resuelto si España tuviera una presión fiscal similar a la de la zona euro

Propuestas sindicales

- Para que las personas que están en lista de espera reciban una prestación, preferentemente de servicios profesionales, serían necesarios, al menos, 2.500 millones de euros anuales; de esta manera se eliminaría la lista de espera y además se crearía un número no despreciable de empleos directos, entre 100.000 y 160.000, en función de la modalidad y la intensidad de los servicios prestados.
- Es necesario revisar las medidas restrictivas que el SAAD ha desarrollado en estos últimos años con la excusa de la crisis y asegurar que la recuperación económica favorezca también la calidad de vida de las personas en situación de dependencia y su entorno. Para ello es necesaria una decisión política del Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social, que trabaje de forma conjunta con las Comunidades Autónomas para mejorar la financiación del Sistema.
- En concreto se propone la necesidad de aumentar la dotación presupuestaria del conjunto de administraciones públicas en, al menos, 2.500 millones de euros anuales, de modo que con ello se garantice la atención efectiva de las cerca de 400.000 personas dependientes. Además se entiende que dicha dotación adicional debería articularse a través de la recuperación del Nivel Acordado, de modo que pudiese financiarse con ello un Plan de Choque para acabar con la lista de espera mediante el reconocimiento de prestaciones preferentemente de servicios profesionales.
- Es necesario hacer inversiones en la iniciativa pública, fundamentalmente en sanidad, educación y servicios sociales. Los estudios demuestran que la reducción del gasto conlleva una reducción del Índice de desarrollo humano (que mide la posibilidad de los ciudadanos de un país de tener una vida larga y saludable, adquirir conocimientos y disfrutar de un nivel de vida digno).



- Específicamente es necesario tomar medidas que reviertan ciertos recortes, en forma de endurecimiento del acceso a algunas prestaciones, así como la duración y las cuantías de las mismas, como las reformas de 2012 a la protección por desempleo.
- Es necesario recuperar el gasto en servicios sociales, por ejemplo a través del Plan Concertado, para financiar la red de servicios sociales, por lo menos a niveles anteriores a 2012 y así asegurar una red suficiente de servicios sociales básicos a toda la población.
- La reforma fiscal propuesta por CCOO parte de los principios de universalidad, igualdad, progresividad, equidad, eficiencia, suficiencia, sencillez, responsabilidad personal y corporativa y corresponsabilidad entre los diferentes niveles de gobierno.
- Los principios mencionados deben ser útiles para conseguir los objetivos de contar con los recursos suficientes para el desarrollo social y económico con mayores grados de igualdad; unos potentes servicios públicos capaces de responder a las necesidades en campos como la sanidad, la educación, la atención a la dependencia y la protección de los colectivos más vulnerables; unas prestaciones sociales adecuadas para responder ante diferentes contingencias –como la incapacidad, el desempleo o la jubilación, entre otras–; el desarrollo de nuevas prestaciones para proteger a los colectivos más vulnerables, como sería una prestación de ingresos mínimos o renta mínima; y para apoyar iniciativas personales que faciliten la emancipación juvenil, así como políticas adecuadas de apoyo a la familia en las diversas formas que esta adopta en una sociedad moderna, flexible y tolerante como la de la España actual. Además, debe contribuir a mejorar la inversión pública, la investigación, el desarrollo y la innovación, elementos cruciales para un modelo productivo basado en el valor añadido y en la calidad del empleo.
- La primera propuesta es acometer una profunda reforma fiscal, con criterios de progresividad y redistributivos, que se marque como ob-

jetivo alcanzar los niveles de ingresos y gastos de la media de la Eurozona. Para ello, es fundamental combatir el fraude fiscal al tiempo que se mejora la cultura fiscal y aumenta el reproche social al fraude y la elusión fiscal. Hay que aumentar la transparencia sobre la realidad fiscal de las grandes corporaciones y las grandes fortunas, a través de mayores exigencias sobre la contabilidad fiscal de las empresas. En este sentido, desarrollar el Plan de Acción previsto por la OCDE contra la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS, en sus siglas en inglés).

- La reforma fiscal debería incidir tanto en la modificación de esta estructura en aras de conseguir una mayor progresividad en el sistema tributario, como en modificaciones concretas referidas a cada uno de los impuestos: IRPF, impuesto de Sociedades, IVA, patrimonio, sucesiones y donaciones, transacciones financieras, depósitos bancarios, transmisiones patrimoniales, impuestos municipales, e impuestos especiales y medioambientales (ver documentos de interés).

Actuaciones y documentos de interés

- [Informe Seguimiento de la implantación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia \(SAAD\)](#) contiene un detallado análisis, con apoyo estadístico, de la evolución de la cobertura del Sistema, del perfil de la atención y de los servicios profesionales. Concluye con las propuestas de CCOO en relación a la financiación del SAAD en los PGE-2018 (mayo 2018).
- [Cuaderno de Información Sindical nº 56: El Sistema de Protección Social en España 2017.](#)
- [Propuesta de reforma del sistema tributario. Por un sistema fiscal equitativo que contribuya a la creación de empleo y garantice la protección social y el acceso a bienes y servicios básicos. Aprobada por la Ejecutiva Confederal de la CS de CCOO el 17 de febrero 2014.](#)



Meta 10.7. Facilitar la migración y la movilidad ordenadas, seguras, regulares y responsables de las personas, entre otras cosas mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionadas

El modelo de una inmigración segura, legal y ordenada tiene unos cauces institucionales en España desde el año 2004 basados en el diálogo social tripartito a través de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración con la participación de los interlocutores sociales. En tanto la UE no desarrolle una política común y coordinada en el ámbito de las migraciones laborales, el buen desarrollo de la política migratoria española no resultará plenamente efectivo, mientras que en las fronteras de España (también fronteras de la UE- (Espacio Schengen) se siga manteniendo un flujo -variable pero constante- de entradas irregulares por agua, costas, tierra y aire.

98

Por ello entendemos que la aprobación por Naciones Unidas del Acuerdo Global para unas Migraciones Legales, Seguras y Ordenadas, puede servir de base común para desarrollar estrategias políticas en la UE a corto plazo que resultan imprescindibles.

Contexto institucional

Existencia de una COMISIÓN LABORAL TRIPARTITA DE INMIGRACION que establece las necesidades de incorporación de mano de obra extranjera en España por provincias y ocupaciones con carácter trimestral.

Seguimiento y promoción del Pacto de las Naciones Unidas por una migración legal, segura y ordenada aprobado el otoño del 2018 en Marrakech. Es el primer instrumento internacional -no vinculante- para ordenar las migraciones a nivel global.

Propuestas sindicales

Impulsar el marco de diálogo social tripartito negociado y habilitado en España desde 2004 a través de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración como órgano institucional de interlocución especializada en migraciones.

Ratificación del Convenio 189 de la OIT por el Estado español sobre condiciones de los trabajadores y las trabajadoras del empleo doméstico dado que es un sector muy feminizado y configurado esencialmente por trabajadoras extranjeras.

Actuaciones realizadas y documentos de interés

[CCOO valora el Acuerdo Global para unas Migraciones legales, seguras y ordenadas.](#)

[CCOO denuncia que la UE y sus Estados miembros no permitan el desembarco en sus puertos de las personas rescatadas en el Mediterráneo.](#)

[CCOO defiende un único modelo de acogida para todo el Estado.](#)

Objetivo 13

Adoptar medidas urgentes para combatir
el cambio climático y sus efectos





Meta 13.2. Incorporar medidas relativas al cambio climático en las políticas, estrategias y planes nacionales

Uno de los desafíos a los que se enfrenta la humanidad es el cambio climático, definido en el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 13 ("acción por el clima"). El principal responsable es el actual modelo de desarrollo económico y productivo (ligado a las pautas de consumo de la sociedad), basado mayoritariamente en la quema de combustibles fósiles. El calentamiento global provocará consecuencias potencialmente devastadoras como recrudecimiento e intensificación de la frecuencia de los fenómenos meteorológicos extremos, aumento del nivel del mar, deshielo, empobrecimiento en recursos hídricos, disminución drástica de la producción agrícola, graves amenazas a la biodiversidad, tanto marina como terrestre, daños para la salud de las personas, ingentes pérdidas económicas y un incremento extraordinario de la pobreza y la desigualdad.

En este contexto es fundamental una transición energética hacia un modelo económico descarbonizado que dé respuesta al cambio climático y a sus graves consecuencias. Además, es necesario desarrollar planes y estrategias territoriales de adaptación y de protección de la salud ante el cambio climático (proyecto SALUDAPT. Estrategias territoriales para la adaptación y la protección de la salud ante el cambio climático).

En los 17 ODS aprobados por la ONU en su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible se puede constatar el carácter transversal de las cuestiones energéticas y como se insta a realizar una transición energética¹.

¹ Así, el ODS 7, "garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos", considera la energía como un elemento central para casi todos los desafíos y oportunidades a los que hace frente el mundo actualmente: empleo, cambio climático, seguridad alimentaria y producción de alimentos, distribución de la riqueza y reducción de las desigualdades, etc. Y se relaciona con otros ODS, entre otros el ODS 1 ("fin de la pobreza"), ODS 8 ("trabajo decente y crecimiento económico"), ODS 10 ("reducción de las desigualdades"), ODS 11 ("ciudades y comunidades sostenibles"), ODS 12 ("producción y consumos responsables") y el ODS 13 ("acción por el clima").



Por consiguiente, el ODS 13 y sus sinergias con otros ODS sitúa a Gobiernos, empresas y agentes sociales al respaldo de iniciativas que aseguren el acceso universal a los servicios de energía modernos, mejoren el rendimiento energético, aumenten el uso de fuentes renovables y descarbonicen la economía. Es decir, se emplaza a seguir avanzando hacia una transición energética, hacia un nuevo modelo energético más justo, más eficiente, más sostenible y más democrático.

Esta transición energética (ODS7) lleva implícita la necesidad de una transición justa que garantice el trabajo decente y los derechos de los sectores en los que ésta impacte, tanto en términos de pérdida como de creación de empleo. La transición ha de llevarse a cabo respetando los derechos sociales de las comunidades afectadas y los derechos laborales de las trabajadoras y trabajadores inmersos en el proceso.

Ahora bien, en el ámbito normativo, la Acción por el Clima de la Unión Europea ha establecido el Marco Energía y Clima 2030, para el período 2021-2030, con los siguientes objetivos: al menos un 40% de reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero con respecto a los niveles de 1990; al menos el 32% de la cuota de energía renovable; y una mejora de la eficiencia energética de al menos un 32,5%. Para lograrlo la Unión Europea, en octubre del 2014, adoptó el paquete “Energía Limpia para todos los ciudadanos” que incluye cuatro reglamentos, cuatro directivas y ocho comunicaciones. Además, los Estados miembros están obligados a adoptar planes nacionales integrados de clima y energía (PNIEC) para el período 2021-2030.

El Gobierno de España elaboró y envió, a la Comisión Europea, en febrero del 2019, un borrador de PNIEC 2021-2030 y se espera que esté aprobado a finales de este mismo año. Entre los objetivos del Plan se encuentra reducir en un 21% de las emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) respecto a 1990; alcanzar un 42% de energías renovables sobre el consumo total de energía final (actualmente es del 17%); 39,6 % de mejora de la eficiencia energética;



y un 74% de energía renovable en el caso de generación eléctrica (actualmente es de 38-40%) para el año 2030, objetivos que en el actual contexto de las consecuencias del cambio climático, los expertos consideran insuficiente para limitar el aumento de la temperatura por debajo de 1,5°C.

El PNIEC forma parte del Marco Estratégico de Energía y Clima por el Consejo de Ministros, que también incluye el anteproyecto de Ley de Cambio climático y Transición Energética, y la Estrategia de Transición Justa. La Estrategia de Transición Justa, que por el momento se encuentra en borrador, tiene como objetivo principal maximizar las oportunidades de empleo y minimizar los impactos de la transición energética.

El Gobierno también ha adoptado otros instrumentos que tendrán impactos positivos en el proceso de la transición energética hacia una economía descarbonizada como es la aprobación del Real Decreto-Ley 15/2018, de 5 de octubre, de medidas urgentes para la transición energética y la protección los consumidores, el cual se ha planteado como una medida urgente para avanzar en esa transición y garantizar que los consumidores tengan información e instrumentos para gestionar su demanda, optimizar su consumo y reducir su factura energética, es decir, un mayor empoderamiento de los consumidores.

Además, se ha eliminados, trabas administrativas al autoconsumo como la eliminación del "impuesto al sol" y restricciones burocráticas que existían. Con todo esto se impulsa una mayor democratización de la energía.

No obstante, donde se concreta más el impulso al autoconsumo ha sido en el Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica. Esta norma simplifica los trámites administrativos del autoconsumo de energía eléctrica, establece un mecanismo de compensación al excedente de energía no consumida instantáneamente y habilita la figura del autoconsumo colectivo,



lo que promoverá esta fórmula en comunidades de vecinos y en polígonos empresariales.

Principales cifras

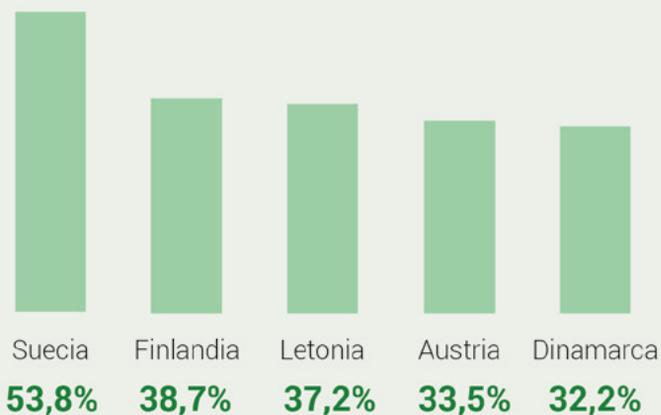
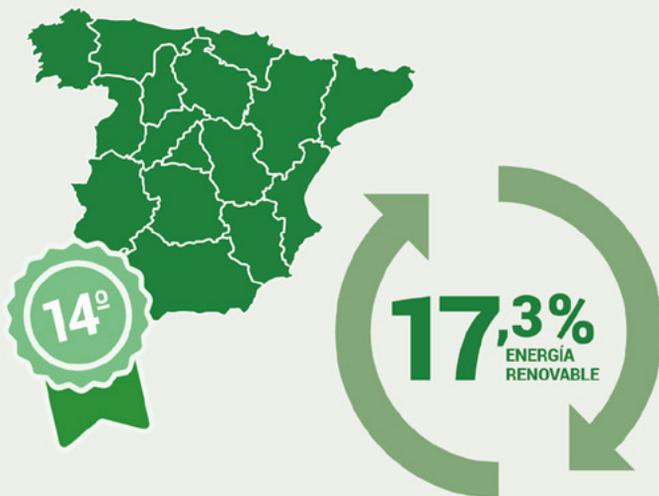
- **Emisiones de gases de efecto invernadero.** En 2017, España emitió 301 millones de toneladas de CO₂, lo que supuso un 5% más que el año anterior. España es el 6º país de la Unión Europea con niveles más elevados de CO₂. En España, Andalucía y Cataluña registraron los niveles más elevados en 2017, siendo superiores a 45 millones de toneladas de CO₂ (Fuente: Eurostat).
- **Energía consumida proveniente de fuentes renovables.** En España el 17,3% de la energía consumida proviene fuentes renovables, en los niveles medios de la UE28. Sin embargo, España ocupa la posición 14ª en el conjunto de la Unión. En este ámbito, el mayor consumo de estas fuentes se registra en Suecia (53,8%), Finlandia (38,7%), Letonia (37,2%), Austria (33,5%) y Dinamarca (32,2%) (Fuente: Eurostat).
- **Instalaciones de autoconsumo.** Se han registrado únicamente 574 instalaciones de autoconsumo inscritas en la sección 1 entre 2015 (octubre) y 2019 (septiembre), todas ellas como instalaciones de generación, de las cuales el 99% utilizan tecnología fotovoltaica. Por tipo, se han registrado 355 instalaciones en la sección 2 (tipo 1) basadas igualmente en la tecnología fotovoltaica y 476 instalaciones en el tipo 2, con mayor presencia de la cogeneración (Fuente: IDEA, Ministerio para la Transición Ecológica).

Propuestas sindicales

Ante este escenario y junto con el compromiso asumido por España para realizar un proceso de transición energética justa, CCOO considera clave actuar en los siguientes ámbitos:

- **Ahorro y eficiencia energética.** Se debe establecer como criterios centrales la eficiencia energética y la racionalización del consumo de los recursos energéticos.

Energía consumida proveniente de fuentes renovables.



Países con **mayor consumo** de energía renovable de Europa
España ocupa el puesto 14.



- **Energías renovables.** Implantar, de forma planificada, la potencia instalada de energías renovables dentro del mix de generación eléctrica. El PNIEC plantea una alta penetración de energías renovables en el sector eléctrico (un 74% para el 2030), haciendo mayor hincapié en la eólica y en la fotovoltaica, debido a la madurez tecnológica, capacidad industrial y bajada de costes que han experimentado en nuestro país. No obstante, desde CCOO consideramos necesario también potenciar otras renovables gestionables como la solar termoeléctrica o la biomasa.
- **Autoconsumo.** Desde CCOO apostamos por el autoconsumo con energía 100% renovable, pues representa una importante oportunidad para mejorar los sistemas energéticos actuales. El autoconsumo ofrece la posibilidad de transformar el consumo energético tradicional en renovable y pone al servicio de la sociedad herramientas útiles para las políticas de gestión de la demanda, contribuyendo a democratizar los sistemas energéticos y a aumentar la participación social, es decir, empodera a los consumidores. Además, es un elemento de diversificación de los agentes del sector energético. Es importante impulsar el autoconsumo en las empresas como medio de reducción de su huella ecológica y para reducir los costes de energía a medio plazo.
- **Rehabilitación energética de edificios y viviendas.** En España, el sector residencial aglutina un 18% del consumo final de energía y se caracteriza por una mala calidad de construcción. De los 25 millones de viviendas, el 60% están construidas sin tener en cuenta ninguna normativa de eficiencia energética. CCOO considera fundamental establecer programas de rehabilitación energética de edificios y viviendas con una fuerte integración de energías renovables, con el objetivo de reducir el consumo de energía de los edificios existentes residenciales y mejorar la eficiencia energética. Estos programas deben tener bien definidas las líneas de financiación. El PNIEC plantea la intervención sobre



1,2 millones de viviendas en todo el período 2021-2030, una cifra que CCOO considera insuficiente.

• **Movilidad sostenible.** El sector transporte representa el 25% de las emisiones totales de gases de efecto invernadero en España y casi el 40% de las emisiones de los sectores difusos. Y, por modos de transporte, la carretera representa casi el 95% de las emisiones. Por ello, desde CCOO pedimos un cambio modal en los desplazamientos a favor de una movilidad más sostenible. Más concretamente, algunas acciones que se proponen son:

- Aprobar una Ley de Movilidad Sostenible.
- Fomentar el desplazamiento a pie y en bici.
- Fomentar el transporte público colectivo (coche compartido, autobús de ruta o compartido).
- Favorecer la intermodalidad.
- Desarrollar el ferrocarril para el transporte de mercancías y de personas.
- Electrificar el transporte (desarrollo del vehículo eléctrico).
- Delimitación en ciudades de zonas centrales con acceso limitado a vehículos más emisores y contaminantes.
- Implementar Planes de Movilidad Sostenible al Trabajo:
 - En la futura ley de cambio climático, establecer la obligatoriedad de Planes de Transporte en Empresas (PTT) de más de 250 trabajadoras y trabajadores y de la figura del gestor de movilidad.
 - En los Planes de Movilidad Urbana Sostenible (PMUS), establecer planes de movilidad a polígonos industriales y de



servicios y a grandes centros de actividades (hospitales, universidades, áreas comerciales).

Actuaciones y documentos de interés

[Estudio: “La protección de la salud de la población trabajadora ante el cambio climático”, elaborado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud \(ISTAS-CCOO\).](#)

[Informe: “Evolución de las emisiones de gases de efecto invernadero en España \(1990-2018\), elaborado por la Secretaría Confederal de Medio Ambiente y Movilidad de CCOO.](#)

[Borrador del Plan Nacional Integrado de Energía y Clima 2021-2030.](#)

[Anteproyecto de Ley de Cambio Climático y Transición Energética.](#)

[Borrador de Estrategia de Transición Justa.](#)

[Real Decreto-Ley 15/2018, de 5 de octubre, de medidas urgentes para la transición energética y la protección los consumidores.](#)

[Real Decreto 244/2019, de 5 de abril, por el que se regulan las condiciones administrativas técnicas y económicas del autoconsumo de energía eléctrica.](#)

Objetivo 16

Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y todas y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles





Meta 16.1. Reducir significativamente todas las formas de violencia y las correspondientes tasas de mortalidad en todo el mundo

Analizando el nivel de seguridad que hombres y mujeres sienten caminando a solas de noche por la zona en la que viven, observamos que las mujeres no se sienten seguras (por cada mujer muy segura, 2 hombres muy seguros; por cada hombre muy inseguro, 4 mujeres muy inseguras). El miedo atávico a la violación, que funciona como un “toque de queda” en la vida real a las mujeres, restringiendo la libertad de movimientos y espacios a las mujeres, ya que, aunque las violaciones son actos singulares cometidos a mujeres reales y concretas, el miedo es culturalmente inducido y afecta a todas. Un miedo que, además, se trasluce como censura para quienes lo rompen, juzgando y penalizando socialmente a la víctima cuando es ella la que va sola, por la noche, en parajes solitarios “qué hacía por ahí, luego pasa lo que pasa”, etc.

CCOO sitúa en el punto de mira la urgencia de acabar con las violencias machistas, en cualquiera de sus manifestaciones. Porque supone un ataque a los derechos humanos y ciudadanos de las mujeres, y porque impugna los principios y valores democráticos de toda la sociedad, como la libertad, la igualdad y la solidaridad. Conscientes de que 1.015 mujeres han sido asesinadas por sus parejas o exparejas desde 2003 y 40 hasta el momento en 2019, según la estadística oficial. Conscientes de las muchas violencias machistas que permanecen ocultas, no se contabilizan ni se aportan respuestas institucionales y sociales suficientes, CCOO recuerda: se trata de las vidas y derechos de las mujeres, porque no son números: #VidasNoNúmeros (#VidasNoNúmeros: Prevención, protección y atención de las víctimas de violencia de género #VivasLibresUnidas).



El desarrollo sostenible se alcanza, entre otras acciones, mediante diferentes actuaciones orientadas a fortalecer la igualdad de género, combatir cualquier forma de discriminación y luchar contra el racismo. Esto significa abrazar la inclusión y la diversidad. Para tener un futuro del trabajo centrado en las personas, que no deje a nadie atrás, hay que incluir a las personas LGBTI; es necesario garantizar que las políticas y las leyes no criminalicen a las personas LGBTI a causa de a quién aman o quiénes son. Es necesario garantizar justicia y protección para todos, en particular para aquellas personas en nuestras sociedades que son más vulnerables a la discriminación.

Principales cifras

- **Las mujeres se sienten menos seguras que los hombres.** Sienten mucha seguridad (43,8% hombres y 21,5% de las mujeres). Las mujeres triplican en porcentaje a los hombres cuando sienten un poco de inseguridad (22,7% mujeres y 9,5% hombres) y cuaduplican en porcentaje a los hombres cuando sienten mucha inseguridad (mujeres 8, 2% y hombres 2,2%) (Fuente: INE, 2013).
- **Delitos de odio.** Desde el Observatorio estatal contra la LGTBifobia, del que CCOO forma parte, se publican anualmente informes y estudios para analizar los incidentes de odio y la discriminación de la que son objeto las personas debido a su orientación sexual e identidad de género en España. Por delitos de odio se entiende una categoría de conductas que presentan como factor común un elemento motivador, el odio y la discriminación. En el último informe, con datos hasta 2016, los más numerosos fueron aquellos motivados por racismo/xenofobia (416 en 2016), ideología (259), discapacidad (262) y orientación sexual (230 en 2016, con un claro incremento desde el 2015, cuando se contabilizaron 169) (Fuente: Observatorio estatal contra la LGTBifobia).

Delitos e incidentes por **odio y discriminación** (2016 España)



Racismo/Xenofobia
416



Ideología
259



Discapacidad
262



Orientación Sexual
230



Propuestas sindicales

- La información y sensibilización, junto a las **propuestas de CCOO** en materia de violencia machista son muchas. CCOO reclama el desarrollo de las medidas recogidas en del Pacto de Estado para la mejora de derechos laborales y económicos, además de los necesarios cambios culturales y educativos. Exige la aplicación del Convenio de Estambul para luchar contra todos los tipos de violencia contra las mujeres.
- CCOO ha articulado sus **medidas y propuestas** frente a las violencias machistas en muchos documentos, en los que manifiesta que seguirá reforzando el papel de la acción sindical en las empresas para:
 - ACTUAR contra la violencia y la discriminación sexista en las empresas y en la sociedad, mediante la acción sindical, la formación y la sensibilización para avanzar hacia la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres.
 - GARANTIZAR en el ámbito de la negociación colectiva la difusión y posible mejora de derechos laborales, sociales y económicos establecidos en la LO 1/2004 medidas de protección integral contra la violencia de género y la legislación establecida al efecto, mediante al establecimiento de acuerdos, procedimientos, convenios y planes de Igualdad en las empresas.
 - COLABORAR y actuar de forma conjunta con las Administraciones Públicas, asociaciones feministas y organizaciones competentes, en la prevención y erradicación de la violencia contra las mujeres.
- Como organización social, CCOO tiene un compromiso, de trabajar por la tolerancia, los Derechos Humanos, la integración social, el respeto a las diferencias individuales, el trato igualitario entre los sexos, la discriminación hacia personas con VIH, la libre orientación sexual, la libre identidad de género y, en general, con todos aquellos temas que signifiquen una mejora social.



Actuaciones y documentos de interés

- La [plataforma Estambul Sombra](#), que elaboró un [Informe Sombra](#) al GREVIO (Grupo de Expertas encargadas en el Consejo de Europa del seguimiento de Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra la mujer y la violencia doméstica), suscrito por [252 entidades](#).
- La lucha contra las violencias machistas y la evaluación de las políticas públicas destinadas a su prevención ha sido uno de los temas evaluados por otras plataformas feministas, con presencia activa de CCOO, como la [Plataforma impacto de Género Ya](#), la [Plataforma CEDAW Sombra](#), que ha elaborado el [Informe CEDAW Sombra de España 2019](#), suscrito por 295 organizaciones, y las [Aportaciones de la plataforma al Informe Beijing+25 de España](#) suscritas por 92 organizaciones.
- [25N. Son vidas, no números. Medidas y propuestas.](#)
- [La cifra de la vergüenza y del horror sigue creciendo.](#)
- [La violencia y el acoso son una lacra que debe ser eliminada.](#)
- [Prevención, empleo y cambio cultural, claves en la lucha contra las violencias machistas.](#)
- [Guía "Diversidad sexual y de género: una cuestión sindical".](#)
- [Vocabulario para un mundo diverso.](#)
- [LGTBI. Derechos. Igualdad. Normativa y legislación.](#)
- [Guia de Recomanacions per el Bon Tracte de les Persones LGTBI en l'Entorn Laboral.](#)
- [La cara oculta de la violencia hacia el Colectivo LGTBI.](#)
- [FECCOO insta a la Administración educativa a poner en marcha las leyes aprobadas para erradicar la LGTBIO+fobia.](#)



[¿Para cuándo una Ley Estatal de Igualdad respecto a la diversidad sexual y de género?](#)

Meta 16.6. Crear a todos los niveles instituciones eficaces y transparentes que rindan cuentas

Meta 16.7. Garantizar la adopción en todos los niveles de decisiones inclusivas, participativas y representativas que respondan a las necesidades

Principales cifras

- **Convenios colectivos por ámbito de negociación.** En 2016 se registraron 5.640 convenios colectivos (datos definitivos), manteniéndose más o menos el mismo número de convenios del año anterior (5.642 convenios). Por ámbito de negociación, del total de convenios colectivos, 4.471 fueron de ámbito de empresa y 1.169 de otro ámbito funcional (Fuente: Estadística de Convenios Colectivos, MTYSS).
- **Conciliaciones individuales y colectivas.** Las conciliaciones individuales (despidos, sanciones, reclamación de cantidad, antigüedad, accidentes de trabajo y clasificaciones laborales, que suscitan un intento de acuerdo promovido de manera individual, y que cuando se resuelven sin avenencia, son el principal conjunto de procedencia de las posteriores demandas en la vía Judicial Social), se encuentran en claro aumento en los tres últimos años, alcanzado en 2018 las 428.000, con un aumento de más de 10.000 desde 2016. Respecto a las conciliaciones colectivas, intento de solución de conflictos colectivos, previo a la vía jurisdiccional, que afecta a los intereses generales de las personas trabajadoras. Su número en 2018 alcanzó las 665, con un ligero aumento desde 2016. De las mismas, 100 se solucionaron con avenencia, 450 quedaron sin avenencia (dando paso a la vía jurisdiccional), y otras 115 intentadas sin efecto (Fuente: Anuario, MTYSS).



- **Expedientes de regulación de empleo y personas trabajadoras afectadas.** El número de expedientes de regulación de empleo autorizados o comunicados en España continúa en retroceso respecto a los años más duros de la crisis, cuando su número llegó a alcanzar 35.521 en 2012, afectando a 27 mil empresas y casi medio millón de personas trabajadoras. En 2017 y 2018 el número de ERES se ha situado en 3.564 y 3.127 respectivamente, con más de 2.000 empresas afectadas. En cuanto a personas afectadas, se ha pasado de 57.000 en 2017 a 72.000 en 2018. Los ERES con mayor incidencia sobre el número de personas trabajadoras afectadas son los de suspensión de jornada de trabajo, con 49.000 personas afectadas, y los de extinción con casi 20.000 personas que perdieron su trabajo. Los expedientes de reducción de jornada siguen siendo casi anecdóticos, afectando a 3.000 personas (Fuente: Estadística de Regulación de Empleo, MTYSS).

Actuaciones sindicales

- [La reforma laboral hace sufrir a la industria española.](#)
- [La prioridad de CCOO es subir los salarios en los convenios colectivos y el salario mínimo de 14.000 euros anuales.](#)
- [La corrección de la reforma laboral y de las pensiones son medidas socialmente justas y económicamente más efectivas.](#)
- [La negociación colectiva sitúa el incremento salarial en el 2,3% en agosto.](#)



Meta 16.10. Garantizar el acceso público a la información y proteger las libertades fundamentales, de conformidad con las leyes nacionales y los acuerdos internacionales

El **Informe sobre las Violaciones de Derechos Sindicales de la CSI** recoge un deterioro de las libertades y derechos de sindicalistas en los últimos años en España. Los sindicatos españoles han encabezado diversas huelgas para protestar por las políticas de austeridad que han tenido un impacto negativo sobre la clase trabajadora y la clase media. A principios de 2012 se introdujo una nueva legislación laboral que facilita y abarata el despido. Otras recientes reformas de la legislación laboral en España incluyen la reducción de las prestaciones en caso de jubilación anticipada y desempleo parcial.

Principales cifras

120

- **Despidos antisindicales.** En marzo de 2017 la empresa multinacional ABENGOA despidió o incluyó en el procedimiento de ERTE (expediente de regulación temporal de empleo) a 35 de los 36 representantes de los trabajadores en tres de sus empresas filiales (Abeinsa, Abengoa Solar y Abengoa Research). También se ha producido el despido de cinco afiliados de las empresas Mecanor y Nissan Motor Ibérica en Cantabria. En la filial española de la empresa multinacional Bimbo, la empresa incurre en prácticas antisindicales vulneradoras del derecho fundamental de libertad sindical con actitudes intimidatorias, amenazas, despidos y presiones a las representaciones de los sindicatos mayoritarios.
- **En cuanto al ejercicio del derecho de huelga,** durante los años 2017-2018 se han registrado las siguientes violaciones al normal ejercicio de dicho derecho. En Galicia, la representación del comité de huelga de los trabajadores de la Administración de Justicia



de Galicia denunció, en enero de 2018, que la Dirección General de Justicia de la Xunta de Galicia ordenó limitar la concesión de días de permiso por asuntos propios y vacaciones para el mes de febrero, alegando que dicha orden se justificaba en la búsqueda de garantizar el cumplimiento de los servicios mínimos para la huelga indefinida convocada a partir del 7 de febrero. El comité de huelga denunció este hecho por considerar que limita el derecho de huelga. En la huelga del sector de hostelería convocada por UGT y CCOO en los aeropuertos de todo el país, los miembros del comité de huelga del aeropuerto de Palma de Mallorca denunciaron que las fuerzas de seguridad impidieron el acceso de los miembros del comité de huelga al aeropuerto, donde pretendían controlar el cumplimiento de los servicios mínimos que habían sido impuestos. Sobre esta imposición de servicios mínimos, los sindicatos denunciaron previamente el sinsentido de imponer servicios mínimos en los servicios de cafetería, puesto que no es un servicio esencial. Ante la falta de acuerdo entre los sindicatos y las empresas de seguridad privada, después de varias jornadas de huelga, el Gobierno decretó el 16 de agosto de 2017 activar un arbitraje obligatorio para la resolución del conflicto entre los trabajadores que reclamaban mejorar sus precarias condiciones laborales y las empresas de seguridad privada. También se ponen trabas muchas veces a los itinerarios y horarios de las manifestaciones, imponiendo otros recorridos alternativos para hacerlas menos visibles.

- **Criminalización del derecho de huelga.** Desde la aprobación de la ley en julio de 2015, se han producido miles de detenciones, multas y sanciones por distintos motivos, bajo el amparo de dicha ley. Organismos, como Amnistía Internacional, han confirmado que los efectos de la “ley mordaza” han afectado derechos como el de reunión pacífica, expresión e información, produciéndose desde su sanción casi 200.000 multas, 34.000 de ellas relacionadas con los derechos de reunión, información y expre-



sión. Durante los últimos años, cerca de 300 trabajadores/as han sido detenidos y procesados por ejercer su derecho de huelga. Algunos de esos juicios se celebraron en 2017, produciéndose un retraso injustificado respecto a lo que establece el Convenio Europeo de Derechos Humanos, generando por tanto a los trabajadores y sus familias enorme preocupación y ansiedad por la situación de dichos trabajadores y representantes. También, en algunos de estos juicios, los sindicalistas acusados fueron sentenciados, amparándose los jueces en el art. 315.3 del Código Penal. En este contexto, los sindicatos más representativos desarrollaron una campaña dirigida principalmente a los partidos políticos, para reformar el art 315.3 del Código Penal y descriminalizar determinadas actuaciones del derecho de huelga. Sin embargo, a día de hoy tal proscripción no ha sido derogada y sigue vigente dicha posibilidad de represión que, unido a lo anterior sobre la persecución del derecho a protestar y la reducción de la libertad de expresión, está produciendo un retroceso en el sistema de derechos y libertades fundamentales en España, con una alta repercusión en el ejercicio y desarrollo del derecho de libertad sindical de los sindicatos.

Actuaciones sindicales

[Vamos a seguir defendiendo la libertad sindical y el derecho de manifestación.](#)

[Vesuvius: No nos resignamos a que nos quiten el futuro.](#)

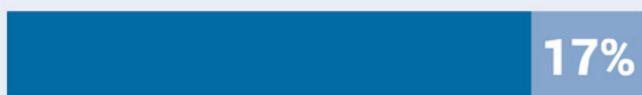
[Bimbo, las dos caras de una misma moneda. Refuerza el área de producción al tiempo que precariza su división comercial](#)

[Manifiesto por la Libertad de Expresión.](#)

Criminalización del **derecho a huelga** (desde 2015)

200.000 MULTAS

Desde la aprobación de la "ley mordaza"



34.000

Relacionadas con los derechos de:



Reunión



Información



Expresión



300
TRABAJADORES
DETENIDOS
POR HUELGA

Objetivo 17

Fortalecer los medios de implementación
y revitalizar la Alianza Mundial
para el Desarrollo Sostenible





Meta 17.14. Mejorar la coherencia normativa para el desarrollo sostenible

Los datos reflejan una incoherencia entre la evolución de los datos macroeconómicos en España y su contribución al desarrollo internacional en términos de Ayuda Oficial al Desarrollo (AOD), mientras que los primeros se muestran optimistas y con claros signos de mejora desde el 2014, la AOD de España se mantiene estancada en unos niveles irrisorios alcanzados en los peores años de la crisis.

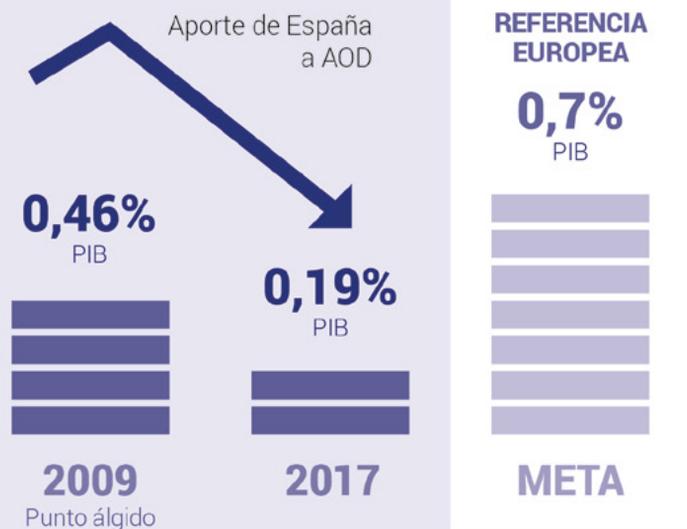
Determinados analistas han dado en llamar a este último periodo “la década perdida de la cooperación española”, debido a que las cifras que retrocedieron del 0,4% del PIB en AOD al 0,15%, no han logrado superar en la actualidad el 0,2%. Ello contrasta con el esfuerzo de aumento progresivo de la ayuda realizada por otros países donantes del Comité de Ayuda al Desarrollo (CAD)x, que ha permitido a Alemania y Reino Unido situarse en el tan reivindicado 0,7%.

La cooperación al desarrollo no se limita a la AOD desembolsada por cada Estado, sino que existe un enfoque más amplio en el que se defiende la necesaria Coherencia de Políticas para el Desarrollo, que contempla los efectos de muchas otras políticas públicas internacionales, como aquellas vinculadas a: economía verde, transición justa, fiscalidad internacional, deuda externa, políticas de defensa y venta de armas a países en conflicto.

Principales cifras

- **Volumen de AOD y esfuerzo de España.** La contribución de España en AOD a lo largo de los años se ha ido reduciendo. Su momento álgido se produjo en 2009, cuando llegó a alcanzar un 0,46% del PIB dedicado a AOD. En 2017 se sitúa en 0,19%. El horizonte que se ha tenido como referencia ha sido el alcanzar el 0,7% en AOD del PIB, cifra que aún queda muy lejos. El volumen de AOD que España destina en millones de euros representa actualmente (2.602 millones

Volumen de **AOD** y esfuerzo de España





de euros en 2018) algo más de la mitad de lo que representaba en 2008 o 2009 (4.700 millones de euros) (Fuente: Estadísticas CAD/OCDE (1980-2018)).

- En el ranking del **índice de Coherencia de Políticas para el Desarrollo** (que hace un análisis tanto de las políticas que contribuyen positivamente al desarrollo sostenible de un país como aquellas que contribuyen negativamente), España se encuentra situada en el puesto número 13 de 133 países incluidos en el análisis. La puntuación obtenida es de 76,73 sobre 100. Los componentes analizados en 2016 mostraron un buen comportamiento de España en cuanto a lo social, global y ambiental (por encima de la puntuación media obtenida por España), y una necesidad de mejora en los aspectos productivo y económico. (Fuente: Informe ICPD 2016, Plataforma 2015 y más).

Propuestas sindicales

A partir de la Agenda 2030 deberían fomentarse cambios estructurales que pivotasen sobre la diferenciación de las organizaciones de la sociedad civil y el establecimiento de las prioridades estratégicas comunes, así como sobre las alianzas entre los actores, con el propósito de avanzar hacia la cogestión como forma de planificación, ejecución y evaluación de las políticas de cooperación. De esta forma se incrementarían la corresponsabilidad, la calidad y la eficiencia del sistema. La reforma de la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo podría ir en esta línea. A modo de ideas que inciten el debate e informen la toma de decisiones, se considera que:

1. Las políticas de cooperación deben contribuir a generar narrativas homogéneas de implementación de los ODS, que permitan la interconexión de actores y territorios. En este sentido, la cooperación sindical puede ser parte sustantiva del proceso.



2. Habrían de acometerse cambios en el nivel organizacional de la AECID. El departamento de ONGD y la Unidad de Empresa y Desarrollo podrían replantarse: el primero, como facilitador de alianzas —transformándose en una dirección de apoyo a la sociedad civil— y la segunda, como integradora de los interlocutores sociales y otros actores.
3. Deberían unificarse los instrumentos de apoyo a la sociedad civil y diseñar uno nuevo, que sea flexible, permita la diferenciación, tenga carácter estratégico y sea plurianual.
4. Sería preciso realizar cambios que promuevan la sectorialización y especialización de la cooperación española, y la coordinación y complementariedad de actores. Estos, entre otros cambios, podrían tener efectos positivos sobre el conjunto del sistema. Pero la inserción de las organizaciones sindicales, y también de otras, en el sistema de cooperación requiere voluntad política. Ya se dispone del discurso de un nuevo modelo de cooperación internacional para el desarrollo sostenible, el de la Agenda 2030, pero falta llevarlo a la práctica

Actuaciones y documentos de interés

[INFORME SINDICAL 2018 SOBRE LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. DEL DISCURSO A LA ACCIÓN EN CCOO](#)

[Boletín digital número 50 de la Fundación 1 de Mayo relativo a la Jornada sobre Agenda 2030 realizada el 28 de Noviembre de 2018 para presentación y análisis del Informe sindical "Del discurso a la acción. El compromiso de CCOO con la Agenda 2030" realizado por la Fundación 1º de Mayo y CCOO](#)

[Aprobación de Resolución por la Ejecutiva Confederal de CCOO sobre Agenda 2030](#)



[LA AGENDA 2030: UN MARCO INTERNACIONAL PARA POLÍTICAS QUE PROMUEVAN UN DESARROLLO CON JUSTICIA SOCIAL SITUANDO EL TRABAJO DECENTE EN EL CENTRO DE LAS POLÍTICAS.](#)

Documento de trabajo de CCOO.

[Índice de Coherencia de Políticas para el Desarrollo, Plataforma 2015 y más.](#)

