

**POR UN NUEVO  
ESTATUTO DEL  
TRABAJO, LAS  
TRABAJADORAS  
Y LOS  
TRABAJADORES.**

## **Por un nuevo Estatuto del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores.**

La pérdida de más de 3.5 millones de puestos de trabajo entre el año 2008 y el 2014 ha pavimentado el camino para el afianzamiento de unas relaciones de trabajo basadas en la inestabilidad y en la imposición condiciones indignas y paulatinamente degradadas. El trabajo precario se ha asentado como el nuevo modelo de empleo que sacrifica derechos de las y los trabajadores y refuerza los poderes del empresariado. Con el falso objetivo de reducir el nivel de desempleo, las sucesivas reformas laborales, en particular desde el año 2010, nos han llevado a un callejón sin salida, donde las y los trabajadores tenemos que elegir entre ser precarios o parados.

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

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

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

Los diez pilares del nuevo modelo de relaciones de trabajo que deben desarrollarse mediante la discusión amplia y aprobación de un nuevo Estatuto del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores, son las siguientes:

### **1. Tener un Trabajo digno es un derecho.....4**

<b>2. El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a un contrato estable.....</b>	<b>4</b>
<b>3. El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a trabajar en condiciones igualdad, a un salario y unas condiciones de trabajo compatibles con una vida digna y a un tiempo de trabajo compatible con el derecho a cuidar, sin discriminaciones. ....</b>	<b>5</b>
<b>4. El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a no ser despedido sin causa justa.....</b>	<b>7</b>
<b>5. El derecho al trabajo digno debe asegurarse a todos los y las empleadas, de manera directa o indirecta, por las Administraciones Públicas: .....</b>	<b>9</b>
<b>6. El derecho al Trabajo digno exige la democratización de las relaciones de trabajo y el respeto de los derechos colectivos. ....</b>	<b>10</b>
<b>7. El derecho al Trabajo digno exige vías jurídicas apropiadas y suficientes para su protección. ....</b>	<b>12</b>
<b>8. El derecho al Trabajo digno implica no jugarnos la vida trabajando: hay que mejorar el sistema de Prevención de Riesgos Laborales: .....</b>	<b>13</b>
<b>9. El derecho al Trabajo digno implica una protección social adecuada y unas pensiones dignas: hay que revisar y mejorar el sistema de seguridad social:.....</b>	<b>14</b>
<b>10. Garantizar el derecho al Trabajo digno para todas exige la puesta en marcha de un Plan de trabajo garantizado .....</b>	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>

## **1. Tener un Trabajo digno es un derecho.**

- Potenciación de los servicios públicos de empleo y prohibición de las agencias de colocación privadas con ánimo de lucro.
  - Garantizar por parte de las administraciones programas públicos que faciliten o favorezcan la inserción laboral, es decir, itinerarios integrales: orientación + formación + empleo.
  - Promover la modernización de los servicios públicos de empleo incrementando la inversión destinada a medios humanos y tecnológicos con el objetivo de una mejor calidad de los servicios.
- Prohibición de las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs) y control estricto sobre las empresas de servicios que actúan de facto como ETTs.
- Prohibición de la discriminación en la entrada al trabajo, incentivación de la contratación indefinida de mujeres.
- Adopción de medidas de reparto del trabajo:
  - Establecimiento de la jornada normal en **35 horas** semanales. Compensación económica a las empresas menores de 20 trabajadores que establezcan jornadas de 35 horas. Penalización de las horas extraordinarias.
  - Jubilación con derechos plenos a los 65 años y voluntaria a los 60, con tendencia decreciente de la edad mínima. La sustitución de trabajadores mayores de 60 se fomentará: por cada 9 nuevos trabajadores contratados el sistema ingresa lo suficiente para pagar 8 pensiones de jubilación.

## **2. El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a un contrato estable.**

- El contrato indefinido, con plenos derechos frente al despido desde el inicio, ha de ser el pilar fundamental del mercado de trabajo
- Eliminación de las modalidades de contratación temporal vinculadas exclusivamente al fomento del empleo.
- Establecer una causalidad estricta en la contratación temporal y endurecer el control sobre su utilización. Impedir el uso del contrato de obra y servicio para atender la subcontratación de actividades y las concesiones administrativas
- Regulación y control de las becas para asegurar su carácter exclusivamente formativo; prohibición de las prácticas no remuneradas fuera del ámbito curricular educativo. Reforma de los contratos formativos, limitación de la edad, control exhaustivo del cumplimiento del requisito de formación, dignificación salarial, adecuación de las prácticas a la formación de la trabajadora o trabajador.

- Incentivos específicos para la contratación de mujeres por tiempo indefinido, incluyendo el establecimiento de prioridades de contratación a tiempo completo de mujeres hasta que los porcentajes de tiempo parcial se equilibren.
- Dignificación del contrato a tiempo parcial, establecimiento de máximos de jornada (80%), fijación de horarios estables, limitación y control de la voluntariedad y del acuerdo de las horas complementarias.

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

#### **3.1. Jornada de trabajo**

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

#### **3.2. Salario**

- Elevación progresiva del salario mínimo hasta alcanzar como mínimo el 60% del salario medio (1176 euros al mes en 14 pagas) en un horizonte de máximo 4 años y revalorización anual del mismo. Mejorar los salarios en consonancia con la productividad.
- Recuperación de la prioridad de la negociación colectiva en el nivel sectorial para la fijación de salarios. Abrir la posibilidad de salarios mínimos superiores por sectores, a comenzar por las Administraciones Públicas como fruto de la negociación colectiva.
- Elaboración de una ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres que reúna el conjunto de medidas establecidas al efecto, incluyendo sanciones económicas a las empresas que incumplan la obligación de alcanzar la igualdad salarial. Creación de un proceso interdictal en la jurisdicción social para impedir la persistencia de la desigualdad salarial.
- Establecimiento de medidas para asegurar que los trabajadores y trabajadoras jóvenes no se vean discriminados con retribuciones inferiores.
- Establecimiento de salarios máximos: El límite máximo tanto en la empresa pública como en la privada será una cantidad equivalente a 10 veces las retribuciones totales que perciba la persona de salario más bajo por una jornada

ordinaria o normal según la legislación vigente o, en su caso, el convenio aplicado.

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

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

- Reconceptualización de las políticas de “conciliación” para establecer derechos de corresponsabilidad respecto de los cuidados para ambos sexos:
  - Establecimiento de permisos por nacimiento y/o adopción como derecho subjetivo de cada progenitor, independientemente del sexo, orientación sexual y tipo de familia. Los permisos serán intransferibles, de igual duración (18 semanas, que incluirían el actual periodo de “lactancia”), con los mismos periodos obligatorios (6 semanas) y con igual prestación económica (100%), para ello establecemos un calendario para la equiparación progresiva de los permisos de los hombres a los de las mujeres
  - Flexibilización de jornada específica en el caso de mantener la lactancia natural tras los permisos anteriores
  - Reducción del tiempo de trabajo y establecimiento de medidas de flexibilización interna a solicitud del trabajador o trabajadora para el cuidado de familiares, sin reducción salarial
  - Refuerzo de la protección frente al despido vinculado al ejercicio de todos estos derechos, desde el hecho causante hasta un año después de su disfrute.
- Regulación de las excedencias para cuidado de hijos por tres años con derecho a la reincorporación en el puesto de trabajo y protección frente al despido hasta un año después de la reincorporación a la empresa.

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

- La igualdad debe establecerse como derecho subjetivo en las relaciones de trabajo en el sector público y privado, tanto respecto a las condiciones de trabajo como a la promoción profesional.

- Incentivación de la incorporación y de la carrera profesional de las mujeres en sectores económicos en los que están sub-representadas.
- Refuerzo de la Inspección de Trabajo para vigilar el cumplimiento de los principios de igualdad y no discriminación en las relaciones de trabajo.

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

## **4. El derecho al Trabajo digno incluye el derecho a no ser despedido sin causa justa.**

### **4.1. La regulación del despido: no hay despido sin causa**

- Recuperación del **principio de causalidad** en los despidos disciplinarios: el despido disciplinario o es procedente, por incumplimiento grave y culpables del trabajador/a, o es nulo. Por decisión judicial basada en situaciones excepcionales podría reconocerse la opción entre indemnización o readmisión al trabajador.
- Recuperación de la vigencia plena de los requisitos de forma y comunicación del despido como prescribe el Convenio 158 OIT.
- Reforma de las causas económicas, técnicas, organizativas y de producción para asegurar que el despido objetivo y colectivo se vincule necesariamente con la garantía de la viabilidad de la empresa.
- Aumento de las indemnizaciones por despido hasta 45 días y recuperación de los salarios de tramitación.
- Reforzamiento de las sanciones frente a la negativa del empresario a cumplir las sentencias de readmisión de los despedidos.

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

- Prohibición de efectuar despidos colectivos en el sector público.
- Exigencia que la empresa acredite conexión entre la causas alegadas y la viabilidad de la empresa.
- Inclusión en la causa económica de las retribuciones de altos directivos y ejecutivos considerando que no existe causa cuando no se acredite un ajuste sustancial y proporcional conforme a las retribuciones de dicho personal.

- Mayor control judicial en la comprobación de la existencia de las causas alegadas por la empresa.
- Necesaria autorización por la Autoridad Laboral Competente.
- Imposibilidad de acudir a la contratación temporal de forma simultánea a la aplicación de un despido colectivo.
- Prohibición Horas Extraordinarias durante la duración de un despido colectivo.
- Potenciar red pública de empleo para los afectados por un despido colectivo.
- Limitación de futuros despidos colectivos por un espacio temporal de 2 años a aquellas empresas cuyos anteriores despidos hayan sido declarados nulos o improcedentes por sentencia firme.

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

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

#### **4.4. La protección de los trabajadores y trabajadoras en los casos de concurso de acreedores**

- Intervención obligatoria de los representantes de los trabajadores/as, sean unitarios o sindicales en todo el proceso del concurso, y no únicamente en los aspectos laborales.
- Establecimiento de una graduación de créditos, diferente de la actual, que garanticen la efectiva satisfacción de los derechos de los trabajadores. De esta manera deberían reconocerse como superprivilegiados los créditos salariales, al menos aquellos que no superen en cómputo mensual el triple del SMI, e igualmente, las sumas correspondientes a indemnización, con igual límite.
- Determinar en el propio concurso las responsabilidades patrimoniales, y de todo tipo, no sólo del concursado, sino del grupo de empresas, evitando que las integrantes solventes del grupo sean las beneficiadas de la situación de concurso.
- Garantizar la obligatoriedad de dar continuidad a la empresa en caso de tener viabilidad industrial.



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

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

- Profundizar en el cumplimiento en el sector público, estatal, autonómico, institucional y local de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad de libre concurrencia) e incluir en el Código Penal el delito de omisión manifiesta del acceso al empleo público por procedimiento regulado en cumplimiento de esos principios.
- Obligación de que todas las empresas que obtengan subvenciones y ayudas públicas tengan que contratar obligatoriamente a través de los Servicios Públicos de Empleo.
- Respeto de la preferencia de la figura de naturaleza jurídica funcional respectivo de otras.
- Jornada Laboral de 35 horas.
- Supresión de la Tasa de Reposición.
- Devolución del derecho de jubilación parcial al personal funcionario y su regulación en el ámbito de la Ley General de Seguridad Social para su eficacia.
- Garantía de la participación en los tribunales de representantes de las organizaciones sindicales y representantes de personal para una mejor transparencia de los procesos selectivos y en todo su desarrollo.
- Derecho pleno a la negociación colectiva del personal de las Administraciones Públicas. Derogación de la declaración unilateral de ineficacia de los acuerdos y/o convenios en las Administraciones Públicas.
- Recuperación de los derechos salariales perdidos en las reformas normativas realizadas desde el año 2010.
- Ninguna persona con cargo electo o empleado público debe de tener más de una retribución de cualquier ente del sector público, salvo las que sean prestación por reconocimiento de pensión de la Seguridad Social compatible.
- Regulación y cuantificación de las indemnizaciones de cualquier cargo público en el sector público dentro del Real Decreto de indemnizaciones para los empleados públicos
- Desarrollo del procedimiento de conflicto colectivo en las Administraciones Públicas para el personal funcionario.

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

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

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

### **6.1. La participación de las y los trabajadores en la gestión de las empresas**

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

empresas.

## **6.2. El respeto y el reconocimiento de los derechos de negociación colectiva y huelga**

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

### **6.3. Reforzar competencias y garantías de los representantes de los trabajadores y trabajadoras**

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

## **7. El derecho al Trabajo digno exige vías jurídicas apropiadas y suficientes para su protección.**

### **7.1. Reforzar el papel de la Inspección de Trabajo**

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

### **7.2. Aumentar y mejorar la protección jurisdiccional de los derechos laborales**

- Derecho a justicia inmediata: Tope (de dilación) de fecha a los señalamientos de juicios por despido y/o derechos fundamentales, en ningún caso podrá superar los seis meses desde que se interponga la demanda.

- Ampliación del plazo de prescripción de derechos, igualdad con la Administración Pública a 4 años.
- Aplicar procedimiento especial de apremio de extensión de sentencias cuando el incumplimiento empresarial sea reiterado e idéntico a sentencias anteriores. Recargo en sanción y abono tasas y costas. Poner coto a la técnica de mal pagador y al castigo de banquillo.
- Firma del Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que permite procedimientos colectivos de queja frente a su incumplimiento por los Estados y firma del Protocolo de la OIT (2014) al Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso.

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

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

- Inclusión en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa de desarrollo de determinados colectivos excluidos, como trabajadores/as hogar - familia, buena parte de trabajadores/as públicos (protección civil, etc ..), trabajadores/as autónomos, etc ...
- Determinación de los delegados/as de prevención territoriales.
- Modificar las normas de seguridad social que incrementen la cuota por trabajador/a que debe pagar la empresa a Seguridad Social en un 1% por cada sanción impuesta por la Autoridad Laboral (que responda a infracción grave o muy grave), o por cada accidente laboral o enfermedad profesional (graves, muy graves o mortales) sufrido, y de un 5% cada vez que esté en lista de empresas de más alta siniestralidad. Esta es una forma de que las empresas incumplidoras de la normativa comiencen a revertir a la sociedad los gastos que esto ocasiona al Sistema Público y que entiendan que es mas barato hacer prevención que no hacerla.
- Desarrollar un sistema integral de la gestión de la prevención en cada Ministerio, Organismos Autónomos y Centros periféricos del Estado, con la creación de un plan de prevención, con objetivos y criterios claros y, muy importante con dotación presupuestaria.
- Negociar un Pacto con las representaciones sindicales sobre los derechos a la participación de los empleados y empleadas públicos en materia de prevención de riesgos laborales.

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

### **9.1. Reforzamiento del sistema público de pensiones: garantizar el derecho a una pensión digna**

- Derogación inmediata de la Ley 23/2013, de 23 de diciembre, reguladora del Factor de sostenibilidad y del Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones de la Seguridad Social.
- Actualización de las pensiones al menos en el porcentaje que indique el IPC, y aumento de las pensiones mínimas: la pensión de jubilación con cónyuge no a cargo será equivalente al SMI anual, la pensión de jubilación con cónyuge a cargo será equivalente al 110% del SMI anual.
- Reducción de la edad de jubilación de manera decreciente, comenzando en lo inmediato por los 65 años.
- Fijación de un periodo máximo de 15 años para computar la cuantía de la pensión.

- Supresión del tope máximo a las cotizaciones, establecido en 2015 en 3.606 euros para acercarlas en proporcionalidad a las retribuciones realmente percibidas. Con un criterio de solidaridad no debería elevarse el límite de las pensiones máximas, aunque si hacer valer el total realmente cotizado para fijar la pensión hasta el límite de la pensión máxima.
- Reconocer la pensión que corresponda a su cotización a las personas que hayan cotizado menos de 15 años.
- Reforma del sistema de financiación del sistema de seguridad social mediante un amplio debate que, bajo criterios de solidaridad, de evolución al alza de las prestaciones y de mantenimiento del carácter público del sistema, modifique las fuentes de financiación en lo necesario para sostener las pensiones en niveles dignos y en sentido creciente.

## **9.2. Mejorar las prestaciones por desempleo**

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

## **9.3. Control de las Mutuas democráticamente con la participación de los trabajadores**

- Eliminación de las competencias y funciones de las Mutuas en relación a las prestaciones por desempleo a los trabajadores/as autónomos, etc., quedando en manos de las Mutuas la asistencia sanitaria por contingencias profesionales y la actividad preventiva con los requisitos establecidos en el punto anterior.
- Eliminación paulatina de las competencias y funciones de las Mutuas en relación a la gestión de la IT por contingencias comunes.
- Establecimiento de sistemas de defensa de los pacientes/trabajadores/as en relación a las actuaciones de las Mutuas
- Las Comisiones de Control y Seguimiento (CCS), como órgano paritario donde los agentes sociales representan a las partes afectadas, deben tener mayor poder resolutorio y de ejecución. Para ello, tendrán una composición paritaria.

- Establecimiento de la carta de derechos de los usuarios (trabajadores/as) de Mutuas y del defensor del usuario en cada una de las Mutuas y Corporaciones.
- Realización por el Tribunal de Cuentas de una auditoría en profundidad y exhaustiva del patrimonio histórico de las Mutuas así como de las fundaciones de éstas.

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

- Creación directa de un millón de puestos de trabajo a lo largo de un primer año con contratos indefinidos y remuneraciones comprendidas entre 900 y 1200 euros brutos mensuales en actividades que se determinen socialmente útiles y donde no haya oferta o ésta no sea suficiente por parte de los sectores privado y público, en áreas como servicios sociales, cuidado al medio ambiente, cuidado de los espacios urbanos y actividades culturales, deportivas y recreativas.
- Regulación específica de la relación laboral de las y los trabajadores integrados en el Plan de trabajo garantizado, respetando los derechos comprendidos en el nuevo Estatuto del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores y estableciendo las condiciones específicas a través de la regulación de una relación laboral especial. Todo ello deberá hacerse en el marco del diálogo social y del respeto a los derechos colectivos de las y los trabajadores.
- La financiación corresponde al Estado pero la identificación concreta de las actividades a realizar es competencia de los ayuntamientos en colaboración con la sociedad civil y los agentes sociales a través de mecanismos transparentes de participación ciudadana para que todo vecino y vecina pueda decidir qué necesidades económicas, sociales, ecológicas, culturales, etc son preciso atender en el marco de sus localidades. Cualquier organización sin ánimo de lucro puede demandar trabajadores garantizados para atender sus necesidades siempre que a través de los mecanismos participativos de decisión se haya aprobado la pertinencia de realizar las actividades propuestas.
- El desembolso estimado para financiar los programas de Trabajo garantizado (salarios, infraestructuras, materiales y suministros) durante el primer año alcanza los 15.416 millones de euros.
- El propio impulso económico a través de mayor capacidad adquisitiva de los beneficiados permitiría la creación de nuevos puestos de trabajo en el sector privado para atender las nuevas ventas, que estimamos entre 200.000 y 300.000 en el primer año
- En función de los resultados obtenidos durante la primera etapa de aplicación se irán diseñando las próximas etapas, con el objetivo final de garantizar un puesto de trabajo a todo ciudadano y ciudadano que lo solicite.