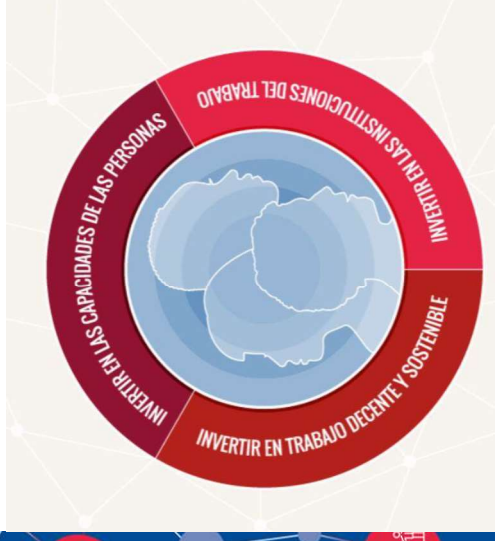
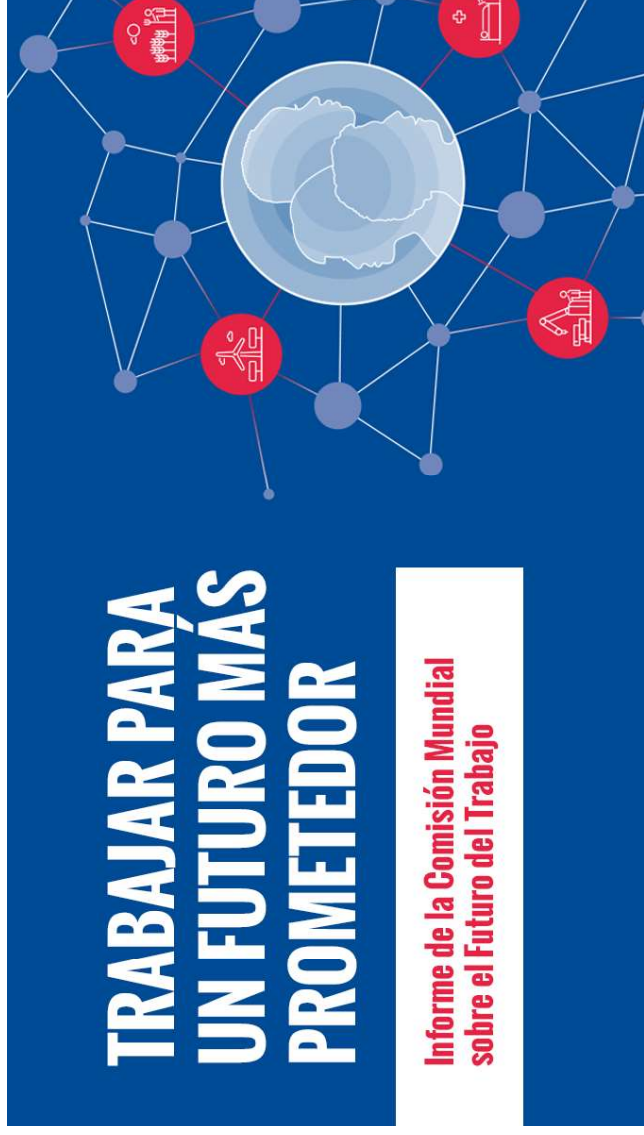


# El “debate” sobre el futuro del trabajo

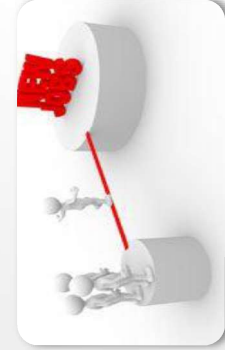


# Líneas de actuación concretas



Derecho a un aprendizaje a lo largo de la vida

- Aprendizaje formal e informal desde la primera infancia y toda la educación básica hasta el aprendizaje en la vida adulta.
- Responsabilidades complementarias de gobiernos, trabajadores y empleadores para generar un ecosistema de aprendizaje a lo largo de la vida

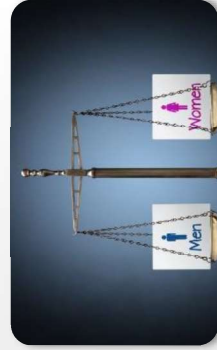


Apoyo a las personas a lo largo de las transiciones que entraña el futuro del trabajo

- La transición de la escuela al trabajo para jóvenes
- Las políticas activas del mercado de trabajo han de hacerse proactivas



Protección social universal desde el nacimiento hasta la vejez



Programa transformador y mensurable para la igualdad de género

- Que se comparta la prestación de cuidados no remunerados en el hogar
- Aplicación de políticas de transparencia salarial

# Recomendación OIT: ampliar la soberanía sobre el tiempo

Determinar las horas de trabajo debidas al empresario

Distribución del tiempo de trabajo que responda a las necesidades de la empresa

Conciliar la vida laboral y la vida personal y familiar



El tiempo de trabajo no sólo como fuente generadora de salario: factor de riesgo laboral.

Permiso de lactancia, permiso parental, reducción de jornada... y derecho a solicitar la adaptación de jornada

Enfoque de la inteligencia artificial «bajo control humano» que garantice que las decisiones definitivas que afectan al trabajo sean tomadas por personas.

Retos de la economía de las plataformas para sindicatos, asociaciones empresariales y otros intereses.

# Sánchez promete un nuevo Estatuto Trabajadores sin renunciar a derogar parte de la reforma laboral

Actualizado 22/07/2019 14:54:33 CET

Disposición adicional centésima octava del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019:

*El Gobierno, en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta ley, constituirá un grupo de expertos para llevar a cabo los trabajos y estudios preparatorios para la elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores.*

POLÍTICA

## La más dolorosa renuncia de Podemos para poder formar Gobierno: la reforma laboral no será derogada

El partido ha aceptado el plan del PSOE de tocar únicamente los artículos considerados “más dañinos para los trabajadores” de la ley aprobada por el PP

# Claves “ideológicas” para un nuevo ETT



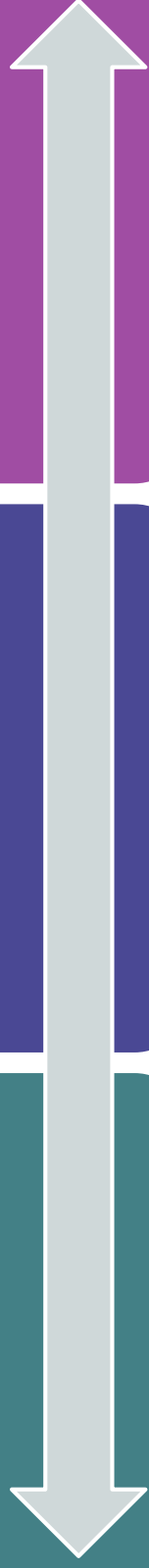
Tiempo de  
trabajo



Protección  
Social



Negociación  
Colectiva





# Propuestas FIDE para un nuevo ETT

## Sobre contratación

- Es minoritaria la opción de un nuevo contrato único con coste indemnizatorio creciente.

## Sobre Negociación Colectiva

- La estructura de la negociación colectiva no puede desligarse del sector ni del papel que cumplen el convenio colectivo sectorial y sus comisiones paritarias.

## Sobre flexibilidad interna

- Las medidas de flexibilidad interna han de ser bidireccionales, permitiendo la adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad de las empresas (flexibilidad y competitividad) y a las necesidades de los trabajadores de conciliación de su trabajo con sus responsabilidades familiares y exigencias personales.

## Sobre despido

- Han de conciliarse las causas del despido objetivo individual con una nueva ordenación de las mismas que atienda a la división del Derecho de la Unión Europea entre causas inherentes y no inherentes a la persona del trabajador, y con el procedimiento de su acreditación.

## Sobre representación y participación de los trabajadores en las Empresas

- Reordenación del “doble canal de representación” de los trabajadores en las empresas y centros de trabajo de modo que las funciones de negociación colectiva, de conflicto y de huelga se atribuyesen en exclusiva a los sindicatos.

# El *dilema* de la regulación del tiempo de trabajo





# El derecho de adaptación de la jornada

Hasta 7/03/2019

- *Se promoverá la utilización de la jornada continuada, el horario flexible u otros modos de organización del tiempo de trabajo y de los descansos que permitan la mayor compatibilidad entre el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y la mejora de la productividad en las empresas*

Desde 8/03/2019

- *La empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, **se indicarán las razones objetivas** en las que se sustenta la decisión.*

# Mecanismos de control

Instrucciones 3/2016 y 1/2017  
ITSS

Artículo 34.9 ETT



- El Gobierno, a propuesta de la persona titular del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social y previa consulta a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, podrá establecer ampliaciones o limitaciones en la ordenación y **duración** de la jornada de trabajo y de los descansos, **así como especialidades en las obligaciones de registro de jornada**, para aquellos sectores, trabajos y categorías profesionales que por sus peculiaridades así lo requieran.

- La empresa **garantizará** el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, **sin perjuicio de la flexibilidad horaria** que se establece en este artículo.

## *Críticas al texto*

La multa en caso de infracción se ha calificado de «grave», lo que en consonancia con la legislación preexistente contempla una sanción de entre 626 euros y 6.125 euros. No obstante, dicha multa es por empresa o centro de trabajo, no individual por empleado. Es decir, que independientemente del número de trabajadores en plantilla, la multa deberá estar dentro de esa horquilla. Una vez que esta sea firme, Inspección puede interponer una segunda, si hay reiteración, con recargo de hasta el doble de la primera cuantía.

Dejar su desarrollo a la negociación colectiva, sin haber hecho las reformas necesarias en esta materia y sin modificar la reforma laboral del PP, para fortalecer este instrumento y garantizar los equilibrios necesarios entre las partes que permitan desarrollar unas negociaciones con las garantías, es un brindis al sol.

# Actuación de la Inspección de Trabajo

## Aspectos de la inspección

- Horario de funcionamiento de la actividad.
- Puestos de trabajo existentes
- Turnos asignados.
- Descansos (diarios, entre jornadas y semanales).
- Festivos Trabajados.
- Pacto o decisión unilateral de distribución irregular de jornada, y sus preavisos.
- Número de horas extraordinarias (habitualidad, justificación, compensación, ...).
- Existencia de cuadrantes de trabajo con la planificación de la empresa.
- Registro de Jornada.

## Sanciones tipificadas

- La transgresión de las normas y los límites legales o pactados en materia de jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, permisos, **registro de jornada** y, en general, el tiempo de trabajo .
- La constatación de haber realizado horas extraordinarias, a pesar de no llevar el registro de jornada.
- La imposibilidad de justificación del abono en nómina y / o la compensación de las horas extraordinarias con tiempo de descanso.

# El concepto de “discriminación indirecta”

El artículo 2.b) de la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (DOCE de 26/07/2006) la define como la **situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros sitúan a personas de un sexo determinado en desventaja particular con respecto a personas del otro sexo**, salvo que dicha disposición, criterio o práctica pueda justificarse objetivamente con una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean adecuados y necesarios.

Artículo 28.1 ETT:

El empresario está obligado a **pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución**, satisfecha directa o indirectamente, y cualquiera que sea la naturaleza de la misma, salarial o extrasalarial, sin que pueda producirse discriminación alguna por razón de sexo en ninguno de los elementos o condiciones de aquella.

Un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean **equivalentes**.



# Tendencias y previsiones

Flexibilidad

Bidireccional  
(salud y  
conciliación)

DF /  
Organización del  
trabajo

Competitividad

Cotización y SMI

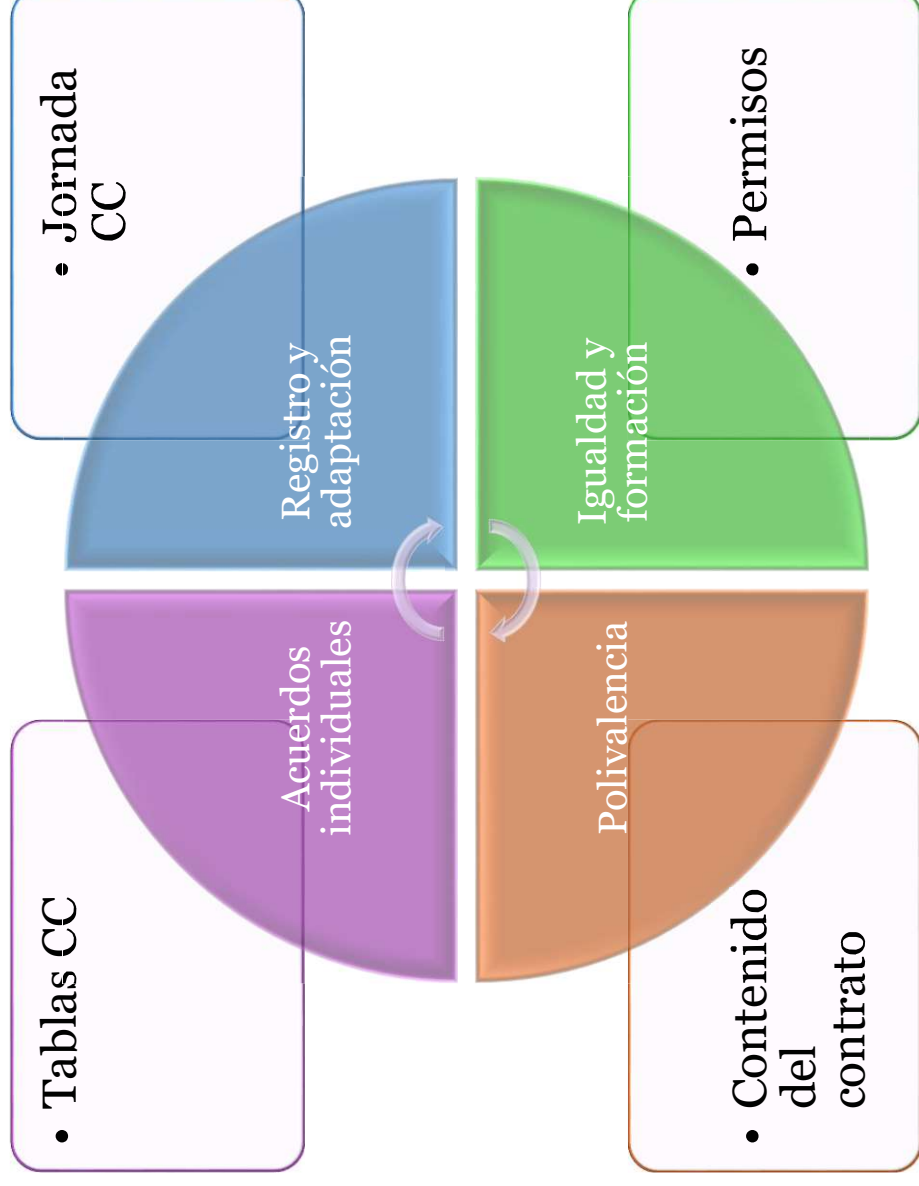
Subcontratación  
/ convenio  
colectivo  
aplicable

Reglas de  
negociación

Prioridad sindical  
para los Convenio  
Colectivos

Reparto de  
materias entre los  
ámbitos sectorial  
y de empresa

# Retos para el vidrio y la cerámica



# Incrementos y actualización 2018-2020

2018-20s
• 2,25
• 1,20

2019
• 2,00
• 0,70

2020
• 2,00
• 1,00



# Debate

