

EURES Transfronterizo  
EURES Transfronteiriço

CSIR Andalucía-Algarve

# **Conectando derechos Construyendo futuro** *Conectando direitos Construindo futuro*

20-21 de febrero  
fevereiro

PLAN DE ACCIÓN CSIR ANDALUCÍA-ALGARVE  
PROPUESTA

EURES TRANSFRONTERIZO ANDALUCÍA-ALGARVE  
Nº Proyecto: 101059304





## PLAN DE ACCIÓN CSIR ANDALUCÍA-ALGARVE PROPUESTA

### INTRODUCCIÓN

---

Afrontamos un periodo fundamental para el futuro a corto y medio plazo de nuestras regiones. Y lo hacemos en un confuso contexto socioeconómico y geopolítico complicado, confuso y lleno de incertidumbres. A la continuidad de un conflicto bélico en Europa que parece estar lejos de terminar, se le une los últimos coletazos de una pandemia que continúa acumulando casos positivos cuando se relajan las medidas de protección social y sanitaria.

En otro orden de cosas, tampoco logramos terminar de controlar un periodo inflacionista que ha minorado, gravemente, el poder adquisitivo del conjunto de la clase trabajadora. Es cierto que medidas como la excepción ibérica han propiciado que la factura de la luz sea ahora la mitad que hace un año, ayudando así a controlar una parte de la cesta de la compra del IPC, en el caso del Algarve portugués no ocurre lo mismo. Sin embargo, productos como los carburantes o los alimentos, muchos de ellos de primera necesidad, continúan con una clara tendencia alcista, especialmente en los últimos meses, demostrando así que son los beneficios extraordinarios que están acumulando muchas de las empresas los verdaderos causantes de este prolongado periodo de incremento del nivel general de precios.

Por este motivo, a pesar de los esfuerzos llevados a cabo en materia de negociación colectiva y en los sucesivos incrementos del SMI (1.080€ en el caso español y 750€ previsto para enero de 2023 y 820€ para 2024 en el caso portugués), lo cierto es que la clase trabajadora de Andalucía y del Algarve continúa perdiendo capacidad de compra y precisando de un proceso de mejora salarial que nos devuelva los derechos económicos perdidos durante los últimos años.

La situación para las familias trabajadoras de nuestras regiones es aún más difícil ya que, a la problemática general antes planteada, hay que unir otra serie de déficits históricos que nos han caracterizado: desempleo, paro juvenil, pobreza, exclusión



social, escaso valor añadido, excesiva terciarización económica, déficit de I+D+i, dependencia energética, etc.

La consecución del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 de la Agenda 2030 pasa por promover un crecimiento económico inclusivo y sostenible, generando empleo y trabajo decente para todos. Esto es justo lo que pretendemos hacer desde este instrumento sindical transfronterizo, promoviendo la puesta en marcha de políticas y actuaciones que favorezcan un desarrollo socialmente justo y vinculado a la consecución del pleno empleo reforzando el trabajo de los trabajadores y las trabajadoras con transparencia, organización y movilización para la lucha.

El proceso de recuperación económica tras los peores momentos de la pandemia, junto a los cambios normativos llevados a cabo en materia laboral en España, han propiciado la mejora, en alguno de los casos de manera importante, de algunos indicadores laborales. Por su parte en Portugal estos cambios normativos no resuelven aspectos considerados fundamentales o estructurales para los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, manteniendo la Ley 13/2023 esencialmente los gravosos estándares de la legislación laboral. A pesar de ello, es mucho todavía el camino por recorrer, por un lado porque el proceso de creación de empleo continúa siendo insuficiente y, por otro, porque continuamos observando graves problemas en aspectos específicos del mercado laboral como pueden ser, entre otros, el desempleo juvenil, el paro de larga duración, la igualdad de oportunidades, la siniestralidad laboral, la parcialidad involuntaria, la estacionalidad, el acceso a una formación de calidad, la precariedad salarial o la cobertura de las prestaciones públicas por desempleo.

Recientemente, el Instituto Nacional de Estadística publicó un informe titulado "La Península Ibérica en cifras 2022" en el que se hace una comparación muy interesante de España y Portugal respecto a cuestiones como educación y cultura, salud y protección social, condiciones de vida, tecnología, servicios, turismo o mercado laboral, entre una larga lista.

Nos vamos a centrar en analizar cómo es el mercado de trabajo español comparado con el portugués y para ello tendremos en cuenta variables como las horas trabajadas a tiempo completo y a tiempo parcial, la tasa de paro, el salario mínimo y la formación de los trabajadores y las trabajadoras. Todos los datos corresponden al año 2021.

En una cuestión que nos podemos parar es en el que se tiene en cuenta "Las condiciones de vida". En este informe se recoge que en la comparación de nivel de precios en 2021, el nivel de precios en Portugal era superior al de España en la mayoría de los agregados considerados en la contabilidad nacional. Las excepciones fueron los "Accesorios para el hogar" y, sobre todo, los "Restaurantes y hoteles". Por el contrario, la mayor diferencia se dio en "Ropa y calzado".

En "Comunicaciones", los precios fueron casi idénticos y muy superiores a la media de la Unión Europea.

Si nos adentramos en el Mercado de trabajo distinguimos entre:

- Horas trabajadas a tiempo completo: En la década 2012-2021, la media de horas habitualmente trabajadas a la semana a tiempo completo fue siempre mayor en Portugal que en España, con diferencias que van desde 0,8 horas (2016 y 2018) hasta 1,1 horas (2014, 2019 y 2021). En ambos países, tras los picos alcanzados (PT: 42,7 horas en 2014; ES: 41,7 horas en 2013), los registros fueron descendiendo de forma casi continua y siguieron trayectorias idénticas, con la excepción del último año de la serie: un aumento de 0,1 horas en Portugal y un descenso de 0,2 horas en España.

Dentro de la Unión Europea, en 2021, hubo una oscilación de 5,4 horas entre el valor más alto (Grecia: 43,2 horas) y el más bajo (Finlandia: 37,8 horas) y 40,5 horas para el conjunto de la Unión Europea; Portugal y España se situaron respectivamente por encima (+0,8 puntos) y por debajo (- 0,3 puntos del valor de la Unión Europea)

En cifras, de 2012 a 2021 en España el número de horas trabajadas full time ha disminuido a 40,2 horas. Es poco, pero es significativo. En el país vecino también ha disminuido a 41,3. Para terminar la comparativa, la media de la Unión Europea fue de 40,5 horas.

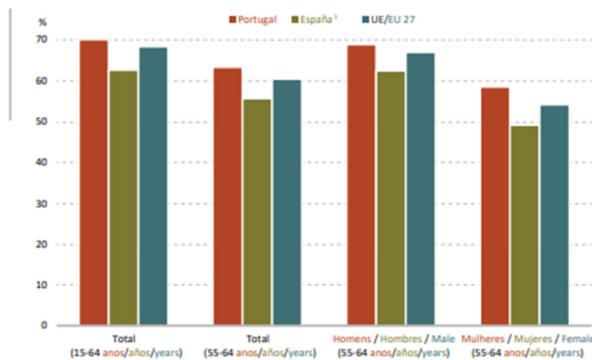
- Horas trabajadas e tiempo parcial: En 2021, el número de horas trabajadas a tiempo parcial en Portugal y España fue inferior a la media de la UE, para ambos sexos. Portugal fue incluso el país con la cifra más baja en el caso de las mujeres (-1,9 p.p. que España y -3,8 p.p. que la UE); en el caso de los hombres, sólo fue superior a Dinamarca (+2,7 p.p.) y Chipre (+0,1 p.p.). En el

conjunto de la UE, las cifras más altas se registraron en Rumanía para los hombres (23,7 horas) y en Suecia para las mujeres (24,9 horas).

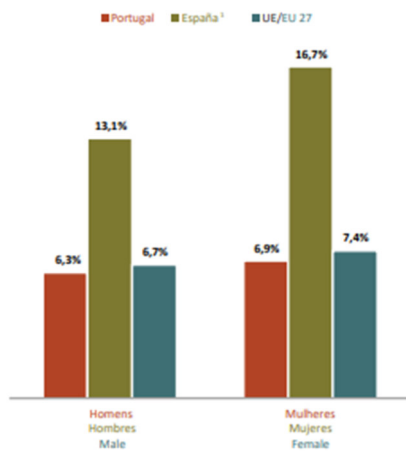
En lo que respecta al número de horas trabajadas a tiempo parcial, los valores en España y Portugal son muy parecidos. Por sexos, en 2021 en España los hombres trabajaron de media 20,0 horas a la semana y las mujeres 19,7. En Portugal, mientras tanto, 18,7 horas los hombres y 18 horas las mujeres.

Como vemos en la imagen de arriba, en ambos casos estamos por debajo de la media de la UE, que fue de 20,5 horas para hombres y 21,8 horas para mujeres.

En cuanto a la Tasa de empleo vemos el siguiente resultado en la siguiente gráfica:



Y la Tasa de desempleo





En 2021, España tenía la mayor tasa de paro de la Unión Europea (14,8%) mientras que Portugal, con un 6,6%, se situó 0,4 puntos porcentuales por debajo de la cifra del conjunto de la UE.

En la península ibérica, a nivel de regiones (NUTS II), el valor más alto en Portugal se sitúa en el Algarve con el 8,3%, en Andalucía la tasa de paro de 2021 fue del 21,7%, más de 13 puntos de diferencia.

Sin embargo en 2022 Andalucía cerró el año con una tasa de desempleo del 19%. Este valor representa un descenso de cerca de dieciséis puntos porcentuales con respecto a la fase más dura de la crisis económica, que azotó el país entre 2011 y 2015 (en 2014: 34,8%). Y Portugal tuvo en 2022 una tasa de desempleo del 6%, la más baja en 11 años.

Si analizamos los datos del Salario Mínimo Mensual de 2023, en Portugal se fijó en 760 € al mes y en España se ha fijado en 1.080€. Vemos por tanto una diferencia de 320 euros.

Para la continuar avanzando en el objetivo de la calidad en el empleo (presencia sindical), desde este Comité Sindical nos planteamos actuar en cuatro áreas a nuestro juicio trascendentales:

- ✓ Normativa y derecho laboral
- ✓ Diálogo Social e Igualdad
- ✓ Negociación Colectiva y Contratación colectiva
- ✓ Servicios Públicos y movilidad transfronteriza

## Normativa y derecho laboral

---

En Portugal, tras la publicación de la Ley núm. 13/2023, de 13 de abril, el actual gobierno del PS introdujo varios cambios en el Código del Trabajo, que implicarán cambios en los lugares de trabajo.

Los cambios introducidos no resuelven aspectos considerados fundamentales o estructurales para los derechos de los trabajadores y mantienen esencialmente los gravosos estándares de la legislación laboral. Ejemplos de ello son el principio de trato más favorable, la extinción de convenios colectivos, el trabajo temporal o los períodos de prueba. Aunque hay cierto reconocimiento de los problemas, no se crean las condiciones para eliminarlos. Los cambios introducidos no reducen la jornada de trabajo, no ponen fin a la desregulación de la jornada laboral, no combaten el empleo precario, no restablecen las cuantías relativas al pago de las horas extraordinarias, así como las indemnizaciones e indemnizaciones por despido.

Durante las últimas tres décadas de su historia, Portugal ha sido objeto de sucesivas reformas implementadas dentro de su administración pública (AP).

Si por un lado se redujo el personal de AP y sus gastos, por otro se recurrió a la subcontratación en ámbitos como la seguridad, la gestión del parque de vehículos del Estado, la restauración o la limpieza, así como la compra de servicios y asociaciones público-privadas cuyo costo-beneficio muchas veces ni siquiera fue evaluado.

Durante el período de vigencia de la Troika, con el gobierno PSD/CDS-PP, pero también con la intervención del BCE, el FMI y la UE, la reducción de personal en la AP fue particularmente evidente.

En cuanto al empleo público en Portugal, es importante destacar que, como consecuencia de las políticas de contención de la contratación, ha sufrido un evidente envejecimiento.

En cuanto a la reestructuración de la administración, en las últimas dos décadas el Estado portugués ha tomado algunas medidas con el fin de mejorar su organización y gestión, con el fin de hacerla menos engorrosa, menos burocratizada y más flexible.



El Programa de Reestructuración de la Administración Central (PRACE) se implementó con el objetivo de introducir una nueva perspectiva de reforma estratégica y estructural en toda la administración central. PRACE buscó reducir el número de organismos públicos y administradores (tanto superiores como intermedios), con la esperanza de mejorar la eficiencia.

La Ley N° 35/2014, de 20 de junio, o Ley General del Trabajo en la Función Pública (LTFP), sistematizó el régimen de trabajo esencial para los trabajadores en funciones públicas, ensayando una aproximación de la normativa específica de la AP a las normas vigentes del Código de Trabajo que liberaliza definitivamente las relaciones públicas de empleo.

Con esta ley, la desregulación de las relaciones públicas de empleo y la consiguiente convergencia de las leyes y regímenes laborales públicos y privados alcanzaron su punto máximo.

Las privatizaciones, la corporativización de la gestión pública, la reestructuración de la administración pública, la caída del empleo y de los salarios públicos y la desregulación del régimen de trabajo público han contribuido en gran medida, por un lado, a la desmotivación de los trabajadores en las funciones públicas y, por otro, por otro, a una dificultad cada vez mayor para dar respuesta a los servicios públicos a la sociedad en su conjunto, y a los ciudadanos más vulnerables en particular.

Por su parte en España, el acuerdo alcanzado en diciembre de 2021 entre el gobierno, los sindicatos CCOO y UGT y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME, reflejado en el Real Decreto-Ley 32/2021, supone un cambio significativo de los derechos laborales para la clase trabajadora y rompe la tendencia de naturalizar la contratación temporal de las últimas reformas laborales.

Ejemplo de esta tendencia perniciosa, basada en recortes de derechos, fue la reforma impuesta en 2012 (Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral) que dio origen a una importante precariedad del mercado de trabajo, fruto de una abusiva contratación laboral permitida por la norma, de una devaluación salarial sin precedentes, que generó una gran desigualdad social, incrementó la pobreza laboral y fomentó la precarización de las relaciones laborales, así como produciendo un freno a la recuperación económica y en consecuencia a la creación de empleo. De esta forma durante 2014 solo se redujo el empleo indefinido





En cambio, la actual reforma consensuada es de gran calado porque actúa sobre los elementos que han propiciado esta situación; sobre los puntos urgentes que había que afrontar: Acotar la temporalidad, recuperar el valor de la negociación colectiva, recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos, garantizar los derechos de los convenios sectoriales dotándoles de prevalencia aplicativa, y garantizar un convenio colectivo de aplicación para aquellas personas trabajadoras en situación más desfavorable en el mercado de trabajo, y que está posibilitando un incremento importante y significativo de la firma de convenios colectivos de eficacia general tanto de carácter sectorial como de índole empresarial. Además se refuerza el papel de la Inspección y las sanciones a las empresas incumplidoras, entre otras cuestiones. Con todo ello, aún queda pendiente elementos que revertir de la reforma injusta impuesta en 2012 y algunas cuestiones del mercado de trabajo que debemos corregir (tal es el caso del uso abusivo de los contratos a tiempo parcial, de las horas complementarias en estos...entre otras), por lo que debemos seguir trabajando para mejorar la situación de precariedad de la que partíamos y exigir el compromiso con este Acuerdo a las empresas firmantes del mismo.

Aunque es necesario más tiempo para ver asentado este acuerdo de reforma y poder fijar la valoración de las mejoras, así como de determinar la transformación real del mercado de trabajo, podemos constatar que en el tiempo que lleva en vigor la norma está haciendo frente a un cambio en el mercado de trabajo que ha permitido mantener el crecimiento económico en Andalucía tras la salida de la pandemia y en pleno momento inflacionista, alejándose de las consecuencias que produjo las reformas laborales de 2011 y 2012 tras la crisis de 2008, que no solo no evitó la destrucción de empleo sino que devastó el tejido productivo andaluz con despidos masivos y precariedad

Uno de los compromisos que deben materializarse para ello, es el reforzamiento de la inspección de trabajo, que debe velar por el cumplimiento de la norma y disuadir a las empresas del uso fraudulento del contrato temporal así como el contrato a tiempo parcial.

En el caso de políticas complementarias que permitan un empleo decente, además de esta reforma laboral es el acuerdo de subida del SMI hasta los 1.080€ , alcanzando el 60% del salario medio en España o los Mecanismo RED “de Flexibilidad y Estabilización del Empleo es un instrumento de flexibilidad y estabilización del empleo



que, una vez activado por el Consejo de Ministros, permitirá a las empresas la solicitud de medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo” (art.47 bis ET).

Por ello, junto a la citada Reforma Laboral, son igualmente reseñables las puesta en marcha y aplicación de los ERTes en los peores momentos de contagio de la pandemia; los incrementos del SMI; la derogación del despido por absentismo y de la criminalización de la clase trabajadora que el mismo suponía; la Ley de Autónomos; la implantación de las Planes de Igualdad y su Registro; el fomento del Empleo Público, la Estrategia de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Ley Rider, la Ley reguladora del Teletrabajo o la Ley de Empleadas del Hogar.

Pero a pesar de estos muchos e importantes logros, está en el ADN de nuestras Organizaciones el nunca dejar de luchar por la mejora de las condiciones laborales y de vida del conjunto de la clase trabajadora. Por este motivo y con vistas al futuro más cercano, pondremos en marcha cuantas actuaciones sindicales sean necesarias para, no solo consolidar todas estas mejoras y tender a la mejora de la calidad en el empleo, sino además lograr nuevos y más importantes derechos, por ello se hace necesario trasladar a los distintos gobiernos y a las patronales nuestras reivindicaciones sindicales:

- Un nuevo Estatuto de las Personas Trabajadoras del Siglo XXI.
- Propuesta de reducción de la jornada laboral legal con el objetivo de llegar a las 35 horas semanales, sin reducción salarial
- El encarecimiento del despido y la regulación expresa de sus causas
- La limitación de las subcontratas
- La creación de los delegados sectoriales de PRL, de Igualdad y de Medio Ambiente
- Una Ley de Participación de los Trabajadores y Trabajadoras en las Empresas
- La continua mejora de la Negociación Colectiva
- La garantía legal de incrementar el SMI hasta el 60% del salario medio estatal, tal como está comprometido en la Carta Social Europea
- Mayor intervención sindical en los fondos que los estados destinan a Andalucía y el Algarve.
- Poner en marcha todas las medidas de ayudas a las familias trabajadoras.



- Poner en marcha Planes de Empleo Joven, así como políticas activas de empleo orientadas a la formación, orientación e inserción de la población trabajadora joven.
- Más políticas sociales que permita enfrentarse a los efectos de la inflación y que busque el equilibrio entre la renta del trabajo y la renta del capital.
- Refuerzo de los servicios públicos como garante de universalidad en el acceso a estos servicios.
- Puesta en marcha de una formación vinculada al cambio de modelo productivo y cualificación de miles de trabajadoras y trabajadores
- Garantizar el poder adquisitivo de los salarios y mejorar las condiciones laborales y salariales, que nos permita converger con Europa.
- Impulso de las políticas de igualdad exigiendo la puesta en marcha de Planes de Igualdad en las empresas.
- Que las distintas patronales cumplan con el acuerdo suscrito y no hagan uso abusivo de la contratación temporal injustificada y del contrato a tiempo parcial involuntario e injustificado.

## Diálogo Social e Igualdad

---

El diálogo social, incluidas la negociación y la negociación colectiva, son instrumentos potenciales para la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo.

La contratación colectiva, como fuente especial de derecho consagrada en la Constitución de la República Portuguesa, es esencial para la promoción y el refuerzo de la igualdad entre mujeres y hombres y contribuye al cumplimiento de las obligaciones patronales determinadas por la legislación nacional aplicable o a ampliar dichas obligaciones. Como por ejemplo, la ampliación de los derechos de maternidad y paternidad.

La negociación y la contratación colectiva, como parte del diálogo social, tienen también un papel fundamental en la regulación de las relaciones laborales, en la distribución de la riqueza, con la actualización anual de salarios y otros beneficios pecuniarios y en la salvaguarda de los derechos y garantías de los trabajadores, inseparables del progreso social. . Son fundamentos fundamentales para defender los derechos de los trabajadores, combatir y eliminar las discriminaciones específicas a las que están sometidas las mujeres.

En Portugal, para que el diálogo social sea eficaz, es fundamental revocar la norma sobre la expiración de los convenios colectivos y restablecer el principio de trato más favorable en la legislación laboral.

Es fundamental profundizar, en la negociación colectiva, los derechos de las trabajadoras y trabajadores, en lo que respecta a la promoción de la igualdad, es decir, en garantizar la igualdad en el acceso al empleo, al trabajo, a la remuneración y a otros beneficios derivados de la relación de trabajo, combatiendo el acoso y la desregulación de la jornada laboral.

En la parte española en los últimos tiempos se ha conseguido importantes acuerdos sociales con los gobiernos centrales y andaluz.

Desde la crisis provocada por pandemia se consiguió reactivar un diálogo social que valió como punto de partida para, por un lado, hacer frente a las consecuencias



inmediatas provocadas por el confinamiento, y por otro, más a medio plazo conseguir objetivos que le veníamos reclamando desde tiempo atrás, como cambios normativos, subida del SMI, acuerdo para el empleo y la negociación colectiva que vienen a resolver los problemas de las trabajadoras y trabajadores.

Por su parte, en Andalucía los sindicatos también se han logrado una interlocución con el gobierno andaluz y la patronal donde hemos acordado medidas como un bono 'Familia' para resolver las situaciones de pobreza; un bono de carestía, para enfrentar el encarecimiento de la vida; una bonificación al transporte público; un plan de choque contra la siniestralidad, que es una lacra que sufrimos las personas trabajadoras; un plan urgente de empleo juvenil; o un plan de ayuda a la vivienda para jóvenes.

Sin embargo, estos pactos no se pueden quedar solo en el papel y hay que desarrollarlo y ponerlo en marcha, y estar vigilantes para su cumplimiento.

Todas estas medidas fruto del diálogo social tiene mayor importancia para las mujeres, y es ya histórica la reivindicación sindical para hacer de la igualdad una realidad, combatiendo sindicalmente las desigualdades de sexo en el conjunto de la sociedad en general y en el ámbito laboral de forma particular, con la defensa de cláusulas de igualdad en la negociación colectiva y la implementación de los planes de igualdad en las empresas.

El periodo que encaramos debe ser el de la consecución de la igualdad social, acabando con todo tipo de discriminación, ya sea por sexo, edad, origen, clase social o tendencia sexual. Para este CSIR, todo lo que no sea alcanzar esta igualdad real debe ser entendido como un fracaso de nuestro intento de convertir nuestras sociedades en un modelo de justicia social que mostrar al resto del mundo. Entendiendo que la igualdad también se consigue con las mejoras de las condiciones de trabajo y salariales de los trabajadores y trabajadoras.

De manera más concreta, la igualdad entre hombres y mujeres, en el seno del mundo laboral, está completamente ligada a lograr incentivar el rol que vienen desempeñando, como instrumento de corrección de desigualdades, los Planes de Igualdad en la actualidad. Especialmente importante es este objetivo en las empresas de menos de 50 trabajadores que, realmente, suponen la mayor parte del conjunto de nuestros tejidos productivos.

Tampoco podemos pasar por alto que Andalucía y el Algarve tienen todavía mucho camino que recorrer en lo que a conciliación y corresponsabilidad se refiere. Siguen siendo las trabajadoras las que, en la mayor parte de las ocasiones, se siguen haciendo cargo del cuidado de menores y de las personas dependientes. Esto dificulta la carrera profesional de las trabajadoras y pone de manifiesto la enorme necesidad que continuamos teniendo de dotarnos de mejores servicios públicos para los cuidados de estos menores y personas dependientes.

Finalmente, en materia de acoso sexual y acoso por razón de sexo, tenemos que continuar exigiendo un mayor esfuerzo en la realización de campañas de sensibilización, garantizando a las víctimas una asistencia jurídica y psicológica especializada, gratuita y de calidad. Para ello necesitamos reforzar las políticas públicas de salud y garantizar una sanidad pública de calidad y universal.

Es muy importante que, en territorios con las particularidades de los nuestros, el conjunto de la política de igualdad se lleve a cabo de manera coordinada entre el conjunto de organismos con responsabilidades en la misma, así como consensuada con los Agentes Sociales más representativos. En este sentido, es fundamental que los Sindicatos de Clase nos logremos dotar de herramientas útiles que nos permitan promover, con eficacia, la aplicación de la normativa en materia de igualdad en el ámbito laboral, sobre todo en lo relativo a los planes de igualdad y de igualdad salarial.

En este sentido, la mejora de la gobernanza y de la calidad institucional deben convertirse en elementos transversales de la acción de nuestros gobiernos. Nadie puede cuestionar la enorme contribución que hemos hecho las organizaciones sindicales de clase al estado democrático de derecho, no solo en cuestiones económicas, sino también en los grandes avances sociales.

La pandemia, los efectos de la guerra en Ucrania, la crisis energética o la inflación descontrolada han servido para volver a demostrar la importancia de los consensos, de instituciones que apueste por la participación y del valor de la concertación social y la participación institucional, garantizando la intermediación sindical en la empresa.

El diálogo social es clave para que tengamos una mejor gobernanza, inclusiva y diferente. Nadie mejor que los agentes económicos y sociales para acertar en los equilibrios necesarios del diseño de los actuales y futuros mercados de trabajo.

## Negociación colectiva y Contratación colectiva

---

No basta con tener contratación colectiva, es imprescindible que sea una contratación de calidad, negociada por sindicatos capaces de ejercer su independencia y autonomía, lo que sólo ocurre en una relación de fuerzas que les sea más favorable.

Los cambios laborales introducidos en materia de contratación colectiva, favoreciendo a las empresas que otorgan un convenio colectivo recientemente celebrado o revisado, en el contexto del acceso a apoyos o financiación públicos, pueden tener objetivos opuestos en la medida en que se aplican a empresas que contribuyen a la continua degradación. y desregulación de las condiciones laborales.

Los requisitos que deben formularse en el contexto del acceso a los concursos deben ser de carácter cualitativo y no pueden reducirse a la simple verificación de requisitos formales o de la existencia de un convenio colectivo.

Además, el cambio que prevé que la elección del convenio aplicable no puede ocurrir cuando el trabajador está acogido a una ordenanza de extensión del CCT, es, en la práctica, un ataque sin precedentes a la libertad de asociación, sindicalización, promovida en el sentido de individualización de las relaciones laborales, típico de países que hacen de los bajos salarios una ventaja competitiva.

Este régimen otorga igualdad de trato a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, suprimiendo el principio constitucional de afiliación y irrespetando los derechos estatutarios de los afiliados al sindicato.

Esencialmente, es importante exigir la necesidad de reforzar la negociación colectiva en cada país, involucrando a los trabajadores, independientemente de su nacionalidad, en las reivindicaciones, como elemento estructurante para mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

La experiencia acumulada por las cuatro organizaciones sindicales que conformamos este Comité nos hace poder afirmar, sin riesgo de equivocarnos, que la negociación colectiva es la mejor manera posible de regular las relaciones laborales. Por ello, el



desarrollo y profundización en la misma tiene que ser considerado como un pilar fundamental sobre el que articular el conjunto de las políticas sociolaborales.

Tampoco podemos pasar por alto el valor añadido que propicia la negociación colectiva como generadora de un clima de trabajo favorable que propicia la inversión productiva y ayuda a incrementar los niveles de productividad del conjunto de nuestra economía.

Este factor estratégico desempeñado por la negociación colectiva es aún más importante si tenemos en cuenta el enorme peso, en términos de aportación al Producto Interior Bruto y a la generación de empleo, que tiene nuestro sector terciario y, más concretamente, actividades económicas como el turismo, el comercio o la hostelería.

En este sentido, es muy importante continuar haciendo cuantos esfuerzos sean necesarios para poner en valor los beneficios de la negociación colectiva en aspectos como la necesidad de adaptación de nuestras empresas a un contexto de cambios que pueden venir producidos, entre muchos otros motivos, por modificaciones normativas (ej: Reforma Laboral), necesidades sanitarias (ej: Covid 19), cuestiones geopolíticas (ej: Guerra Ucrania) o, simplemente, por el cambio de ciclo económico habitual en las economías capitalistas.

Es indudable que en el seno del sector servicios, la negociación colectiva es una de las más útiles herramientas con las que contamos para hacer frente a déficits históricos de nuestro sector terciario. En este sentido, fortalecer la negociación colectiva tiene como efecto directo mejorar la competitividad de nuestras empresas, incrementar su capacidad productiva, avanzar en la calidad de la oferta, facilitar el mantenimiento de los puestos de trabajo y propiciar la generación de un empleo de mayor calidad.

La apuesta por la sostenibilidad debe ser el elemento vertebrador que se aplique al sector servicios en nuestro territorio, entendiendo que es el mismo uno de los más importantes motores de nuestra economía. La situación geográfica de Andalucía y del Algarve nos concede una posición estratégica, sustentada en unas condiciones climáticas inmejorables para llevar a cabo una transformación completa del sector capaz de ofrecer la diversificación de la oferta turística que precisa mucho más allá del tradicional turismo de “sol y playa”. En ambas regiones sería muy necesario una





diversificación económica huyendo de la monoactividad y mejorando el modelo productivo, el desarrollo progresivo de sectores estratégicos industriales, ...

Apostar por la sostenibilidad es apostar por la calidad, por la excelencia, por la modernización, la innovación, la digitalización y la generación de valor añadido. En este sentido, proponemos proteger e impulsar un turismo, un comercio y una hostelería sostenibles y de proximidad que ayude a vertebrar y dinamizar nuestros pueblos y ciudades y que favorezca un modelo de consumo responsable.

Por todo ello, el CSIR Andalucía – Algarve aboga por el impulso de la negociación colectiva en los ámbitos sectoriales y de empresa, con especial atención a las actividades económicas de mayor relevancia en el seno del modelo productivo de nuestras regiones. Apostamos por una negociación colectiva que ponga fin a la estacionalidad de nuestro empleo; que apueste por la generación de valor añadido; que mejore nuestras prestaciones retributivas y garantice incrementos salariales justos y adaptados al ciclo inflacionista en el que estamos inmersos; que garantice la igualdad de oportunidades y facilite la incorporación de nuestros trabajadores más jóvenes al mercado laboral; que tenga en la prevención de riesgos laborales y en la lucha contra la siniestralidad laboral un objetivo transversal; y que propicie y facilite el acceso a una formación de calidad.

### *Servicios públicos y movilidad transfronteriza*

---

Décadas de políticas de desinversión en servicios públicos nos han llevado a la situación en la que nos encontramos hoy. La desinversión y la falta de financiación de los servicios públicos, la falta de valoración de sus profesionales, las deficiencias humanas, técnicas y financieras han ido degradando progresivamente estos servicios y han servido de argumento para la promoción de la empresa privada.

Ejemplos claros son la situación en el Servicio Nacional de Salud y en las Escuelas Públicas.

El Algarve es una región deficiente desde el punto de vista del transporte público, la red es insuficiente y la oferta no responde a las necesidades de la población y al desarrollo de la región. A nivel ferroviario, no existe electrificación de toda la línea, los vagones están degradados y envejecidos y los horarios no se adaptan a las necesidades de movilidad de los viajeros. No hay ningún deseo de establecer una conexión con Andalucía.

En relación con la carretera, en la región sólo existe un grupo privado que opera en el sector, que impone sus reglas en función de las ganancias.

En cuanto a los peajes de Vía do Infante (A22), esta aplicación ha condenado a la región a consecuencias negativas desde el punto de vista de la movilidad de personas, mercancías y empresas, afectando al desarrollo económico y financiero de la región.

Solo conocemos una forma de mejorar la calidad de los servicios públicos que sustentan y garantizan los pilares del Estado del Bienestar y es apostando, decididamente, por un modelo de Administración Pública moderno, eficaz, eficiente e inclusivo y universal.

Un modelo de Administración Pública que posibilite la homogenización real de las condiciones laborales del personal que lo desempeña. Para lograrlo, lo primero que deben hacer nuestras Administraciones es incrementar la Oferta Pública de Empleo y así como promover la mejora de las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de la administración.

Esta ampliación del personal al servicio de la Administración Pública debe estar garantizada presupuestariamente en los próximos ejercicios económicos. Para facilitar este incremento de las partidas presupuestarias, es fundamental establecer un Sistema Tributario y Fiscal que propicie avances en materia de progresividad impositiva o, lo que es lo mismo, en materia de justicia social.

En primer lugar, lo acontecido en 2020, con el estallido de la pandemia provocada por la Covid-19 ha demostrado la importancia de contar con un servicio público de sanidad que garantice la igualdad de acceso a las prestaciones sanitarias y profundice en el desarrollo de los principios de universalidad, gratuidad y equidad de la sanidad pública.

Tenemos que contar con un modelo de financiación suficiente y asegurada, que se gestione en base a criterios de calidad y con un marcado carácter de producción y función pública. En este sentido, tenemos que continuar exigiendo que las partidas presupuestarias destinadas a la financiación del servicio de Salud Pública se eleven hasta equipararse a las regiones de la UE que más esfuerzo presupuestario realizan en esta materia.

Igualmente, abogamos, como grandes objetivos a lograr en los próximos años, por la derogación de toda fórmula que permita la privatización de un trabajo o servicio, por la potenciación de la atención primaria, unidades continuadas y paliativos, la mejora de la atención a la salud mental y por la modernización de las estructuras sanitarias públicas.

Por su parte, en materia de educación, nuestro objetivo es situarla en la base de nuestro modelo de sociedad, porque sólo las sociedades cultas son libres. Necesitamos dotarnos de un gran Pacto Educativo consensuado con el conjunto de la comunidad educativa y que recoja un claro compromiso de incrementar la inversión en educación pública, al menos hasta el 7% del PIB regional, logrando así alcanzar los estándares de calidad que precisamos.

La calidad de nuestros sistemas educativos es directamente proporcional a la autonomía organizativa, pedagógica y de gestión de nuestros centros. Igualmente, si algo demanda nuestros territorios es ampliar los sistemas de bolsas y becas públicas en todos los niveles, ciclos y etapas educativas, con especial atención a los estudios



universitarios y de Formación Profesional. Por una escuela pública universal, gratuita y de calidad para todos como fórmula de desarrollo y progreso de los dos países.

Junto a la Sanidad y la Educación Públicas, la continua dignificación del Sistema Público de Pensiones es otra de las grandes reivindicaciones sindicales. Nuestro objetivo es garantizar una protección total, tanto social como económica, favoreciendo la restitución de los perjuicios ocasionados por los recortes sociales que han tenido que sufrir en los últimos años.

Tenemos que garantizar a nuestros pensionistas una renta suficiente que les permita afrontar con garantías una vida digna y de bienestar socioeconómico y para ello no vamos a cesar en nuestro empeño de instar a nuestros Gobiernos Centrales.

A su vez, para este Comité Sindical, los servicios sociales tienen que ser entendidos como el cuarto gran pilar del Estado del Bienestar. Es responsabilidad de la Administración Pública el aglutinar al conjunto de recursos, servicios y prestaciones orientadas a satisfacer el derecho a la protección social.

Para lograrlo, desde este CSIR exigimos la pronta implantación de cuantas medidas sean necesarias para garantizar la protección social y universal de los derechos subjetivos, así como apostar por la incorporación a los servicios sociales de los nuevos avances tecnológicos existentes en la actualidad.

Un principio clave, sobre el que articular el derecho a la protección social debe ser la humanización de los servicios sociales y la dignificación del trabajo desarrollado por los profesionales dedicados a ellos. Hay que llevar a cabo un profundo proceso de mejora de las condiciones laborales y de los ambientes de trabajo, profesionalizándoles e incrementando la ratio de profesionales.

Finalmente, en lo que a este apartado se refiere, tenemos que contribuir con el objetivo de dotarnos de un sistema de movilidad plenamente sostenible que, al tiempo que sirva para reducir la accidentalidad viaria, nos ayude a incrementar la eficiencia energética de los transportes y reduzca los niveles de emisiones a la atmósfera.

Tampoco podemos pasar por alto el enorme efecto integrador y de cohesión del territorio que propicia el hecho de contar con un sistema de transporte público



moderno, eficaz y sustentado en unas infraestructuras sostenibles que mejoren la calidad actual de los servicios de nuestras áreas logísticas.

Entre las diferentes problemáticas nos encontramos que tanto empresas como las personas trabajadoras se enfrentan a situaciones en las que a menudo deben distinguir a que legislación deben acogerse, en qué país deben tributar, o cuales son las condiciones para acceder a determinados servicios.

Otro de los problemas a abordar es la cuestión del acceso de la vivienda. El derecho a la vivienda es un derecho constitucional fundamental, pero el Estado ha jugado un papel débil en garantizar este derecho, y es sintomático que la Ley Básica de Vivienda recién se aprobó en 2019 y que el parque público de vivienda representa solo el 2% del total. .

El problema estructural de la vivienda se ha agravado, en particular: el aumento de los costes tanto de compra como de alquiler, absorbiendo la vivienda una parte importante de los presupuestos familiares, la facilitación de los desahucios y, finalmente, el shock del aumento de los tipos de interés, que agrava aún más la situación brecha entre la compensación laboral y los costos de vivienda.

La situación es muy grave, a partir de 2013 la divergencia entre los precios de la vivienda y los ingresos medios familiares aumentó y en 2022-2023 se agravó aún más con el shock del aumento de los tipos de interés impulsado por el Banco Central Europeo (BCE), en un práctica que agrava las injusticias y las desigualdades sociales.

La creación de un programa nacional de vivienda es una prioridad; el cambio en el arrendamiento urbano y la importante ampliación del parque público de vivienda a precios asequibles

Actualmente se está trabajando en el Informe sobre movilidad laboral transfronteriza que será remitido a la red de trabajo Redcot, así como a la Agencia Europea de Trabajo.

El último Informe publicado de Movilidad de Trabajo y Movilidad Transfronteriza entre Andalucía-Algarve es de 2018 en la Red Eures y entre sus conclusiones nos encontramos con las siguientes los siguientes obstáculos y recomendaciones:

#### Obstáculos:

- Desconocimiento de la región transfronteriza como oportunidad de empleo. El espacio transfronterizo es una realidad para los habitantes de ambas regiones. Según la encuesta realizada por ACRAL (Frecuencia con la que se cruza la frontera), 8% la cruzan todas las semanas, 18% todos los meses y 54% de las personas lo hacen ocasionalmente. No obstante, el uso que se hace de él sigue siendo mayoritariamente de ocio (60%) o para la adquisición de bienes de consumo (46%). La movilidad transfronteriza por motivos laborales (10%) o académico (4%) es aún minoritaria
- Falta de información sobre el mercado de trabajo transfronterizo.
- Escaso dinamismo del mercado laboral.
- Desconocimiento de la red EURES y del EURES Transfronterizo Andalucía-Algarve
- Obstáculos al reclutamiento de personas trabajadoras. Para las empresas del sector de la hostelería y restauración, la temporalidad de los contratos que ofrecen a los trabajadores dificulta su retención y su motivación. De hecho, estas empresas, que son por la mayoría pequeñas o muy pequeñas, ven difícil competir con los grandes establecimientos hosteleros al ofrecer éstos unas condiciones laborales mucho más atractivas a las personas trabajadoras.

Con respecto a la contratación en el sector de las nuevas tecnologías, las dificultades de reclutamiento se deben a la falta de disponibilidad de un personal cualificado cuyas competencias vayan a la par con el crecimiento rápido y muy significativo que están experimentando las empresas del sector.

En la región del Algarve y en Portugal en general, existe una carencia de mano de obra en los sectores de la construcción, la industria y los derivados, debido principalmente a lo bajos sueldos. De hecho, en las profesiones para cuyo desempeño se requiere un nivel de educación superior, tanto los sueldos como las condiciones laborales siguen siendo poco competitivos, lo que hace difícil atraer profesionales altamente cualificados transfronterizos o de otros países.

#### Recomendaciones:

- De tipo administrativo. Se debe mejorar la comunicación con las instituciones públicas competentes en el ámbito del empleo, hacienda y seguridad social en lo que se refiere al impacto de las correspondientes legislaciones en las empresas y en los trabajadores, con vista a simplificar los procedimientos, fomentar el emprendimiento y promover el empleo transfronterizo. Se debe favorecer la existencia de una fuente de informaciones accesible acerca de los requisitos y la legislación transfronteriza aplicable a las empresas. Es importante que las administraciones obren por la reducción o eliminación del peaje en Portugal para facilitar la movilidad transfronteriza. Es urgente que las administraciones y las empresas pongan en valor aquellos productos o servicios que sean más sostenibles para el medio ambiente.
- Destinadas a minimizar los efectos de la estacionalidad. Las administraciones deben fomentar el desarrollo del sector del turismo para que la estacionalidad deje de ser un problema para el empleo y que las empresas puedan ofrecer contratos de trabajo más estables y mantener a su personal
- Relativas a la cualificación de las personas trabajadoras: Se recomienda introducir la lengua portuguesa en las escuelas andaluzas. Es importante fomentar la coordinación entre las Escuelas de Hostelería de la zona transfronteriza, con el fin de desarrollar el flujo de estudiantes para la realización de prácticas en ambos lados. Se debe fomentar convenios de prácticas conjuntas entre las empresas turísticas de ambas regiones en institutos de formación profesional, áreas finanzas, administración, comercio etc.. La cooperación entre empresas, asociaciones e instituciones es importante para garantizar la formación de profesionales en el campo de las TIC, ya sea en el contexto de la formación inicial o en el campo de la formación continua. Es importante corregir el abuso de las sub-contrataciones en el sector de la construcción en ambas regiones fronterizas, ya que el incremento del precio final no repercuta positivamente en las condiciones laborales de los trabajadores, ni en la calidad de los productos o de los servicios.