

LA UNIÓN EN PIE



RESOLUCIONES

42 CONGRESO



UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES

MADRID 9-12 DE MARZO 2016

128 AÑOS

RESOLUCIONES



Edita: Comisión Ejecutiva Confederal
C/ Hortaleza, 88. 28004 Madrid
Producción: Cronos24
Depósito Legal nº: M-25565-2016

42º Congreso Confederal de la Unión General de Trabajadores

Convocatoria

El Comité Confederal, a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal, ha procedido a convocar el 42º Congreso Confederal. El Congreso se celebrará del 9 al 12 de marzo de 2016 en Madrid, Sede de UGT en Avenida de América, 25 y los actos de apertura y clausura se desarrollarán en el pabellón multiusos del Complejo Duques de Pastrana, Paseo de la Habana nº 208 de Madrid), con el siguiente

Orden del Día

1. Constitución y apertura del Congreso.
2. Elección de la Mesa del Congreso.
3. Gestión de los Órganos Confederales.
4. Debate de las propuestas al Congreso y aprobación de las Resoluciones.
5. Modificación de los Estatutos Confederales, Reglamento de Congresos y Normas de Garantías.
6. Propuestas de Urgencia.
7. Elección de los Órganos Confederales.
8. Clausura del Congreso.

**4º Comité Confederal
Madrid, 27 y 28 de mayo de 2015**

Mesa del Congreso

Presidencia:	Carmen Castilla Álvarez	Andalucía
Vicepresidencia:	Belén Romero Martínez	SMC
Secretaría de Actas:	Eduardo Donaire Yáñez	MCA
Secretaría de Palabra:	Jesús García Zamora	FITAG
Vicesecretaría:	Nicolás Sanz Monjas	FSP

Órganos Confederales que presentan Gestión

Comisión Ejecutiva

Secretaría General	Cándido Méndez Rodríguez
Secretaría de Organización y Comunicación-Coordinación Área Interna	José Javier Cubillo García
Tesorería	Antonio Retamino Megías
Secretaría de Acción Sindical- Coordinación Área Externa	Antonio Ferrer Sais
Secretaría de Igualdad	Almudena Fontecha López
Secretaría de Formación	Teresa Muñoz Rodríguez
Secretaría de Participación Sindical e Institucional	Frederic Monell i Lloró
Secretaría de Política Territorial y Movilización	Ana Micó Maestre
Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente	Marisa Rufino San José

Comité Confederal

Portavoz	Justo Rodríguez Braga
----------	------------------------------

Comisión de Garantías

Presidente	Carlos Pajarrón Carriedo
Vocal	José Manuel Morgade Méndez
Vocal	Enriqueta Delgado Bastía
Vocal	Encarna Pérez Martínez
Vocal	José Antonio Rodríguez Argüelles
Vocal	María Charpín Osuna
Vocal	Pilar Sevillano Sánchez

Comisión de Control

Presidente	Salvador Sánchez Guerrero
Vocal	Marisa Fernández Fernández
Vocal	José Andrés Saurina Hevia
Vocal	Alicia Carpintero Alcacer
Vocal	Víctor Manuel González González

Gestión de los Órganos Confederales

Resultado de las Votaciones

Comisión Ejecutiva

Votos emitidos:	566
A favor:	552
En contra:	6
Abstenciones:	8
Aprobada por 94,33% de los votos	

Comité Confederal

Votos emitidos:	572
A favor:	565
En contra:	3
Abstenciones:	4
Aprobada por el 95,33% de los votos	

Comisión de Garantías

Votos emitidos:	568
A favor:	556
En contra:	8
Abstenciones:	4
Aprobada por el 94,67% de los votos	

Comisión de Control Económico

Votos emitidos:	563
A favor:	557
En contra:	0
Abstenciones:	6
Aprobada por el 93,83% de los votos	

Delegados del 42º Congreso Confederal de UGT

Composición del Congreso y asignación de delegados.

Período de cómputo: Enero 2012 - Diciembre 2014. N° de Delegados: 600

N° final de Delegados: 601

Federaciones y Uniones Estatales	Cotizantes	Delegados
Total	825,839	361
Metal, Construcción y Afines	163,660	71
Federación de Industria y Trabajadores Agrarios	106,757	46
Servicios para la Movilidad y el Consumo	148,918	64
Federación de Servicios	118,836	51
Federación de Servicios Públicos	206,453	89
Federación de Trabajadores de la Enseñanza	53,244	23
Unión de Pequeños Agricultores**	26,342	10
Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos**	1,629	1
Unión de Jubilados y Pensionistas*		6

* A UJP le corresponden 6 Delegados por acuerdo del Comité Confederal, conforme al artículo 27.3 de los Estatutos Confederales | ** El cálculo de mandatos de UPA y UPTA se realiza en aplicación del artículo 26.3 de los Estatutos Confederales.

Uniones de Comunidad Autónoma	Cotizantes	Delegados
Total	815.380	240
Andalucía	131,686	39
Aragón	37,231	11
Asturias	42,468	13
Baleares	15,149	4
Canarias	22,923	7
Cantabria	16,912	5
Castilla-La Mancha	29,903	8
Castilla y León	63,299	18
Catalunya	105,775	31
País Valencià	80,213	24
Extremadura	27,533	8
Galicia	53,491	16
Madrid	103,365	31
Murcia	16,128	5
Navarra	18,365	5
Euskadi	34,421	10
La Rioja	11,605	3
Ceuta	2,944	1
Melilla	1,969	1

Servicio Confederal Administrativo (SCA), al 30 de septiembre de 2015
5º Comité Confederal - Madrid, 25 de Noviembre de 2015

Organizaciones institucionales y entidades invitadas al 42º Congreso Confederal de UGT

Organizaciones Internacionales

CES	Confederación Europea de Sindicatos
CSI	Confederación Sindical Internacional
CSA	Confederación Sindical de las Américas
DGB	Confederación de Sindicatos Alemanes
USDA	Unión Sindical de Andorra
FGTB	Federación General del Trabajo de Bélgica
CFDT	Confederación Francesa del Trabajo
CGT	Confederación General del Trabajo
CGT-FO	Confederación General del Trabajo – Fuerza Obrera
GSEE	Confederación General de Trabajadores Griegos
CGIL	Confederación General Italiana del Trabajo
CISL	Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores
UIL	Unión Italiana del Trabajo
CGTP-IN	Confederación General de los Trabajadores Portugueses – Intersindical Nacional
UGT-P	Unión General de Trabajadores Portugal
CMKOS	Confederación Checo-Morava de Sindicatos
LO-S	Confederación de Sindicatos Suecos

Organismos Intergubernamentales e Instituciones Europeas

OIT	Organización Internacional del Trabajo
CESE	Comité Económico Social Europeo

Organizaciones Sindicales y Empresariales de España

CCOO	Comisiones Obreras
ELA-STV	
CGT	Confederación General del Trabajo
CIG	Confederación Intersindical Gallega
USO	Unión Sindical Obrera
	Confederación Cuadros
UFP	Unión Federal de Policía
SUP	Sindicato Unificado de Policía
	Unión Profesional
UGC	Unión de la Guardia Civil
CEOE	
CEPYME	
CEPES	
CONFESAL	

Partidos Políticos y Grupos Parlamentarios

Grupo Parlamentario Socialista
Grupo Parlamentario Popular
Grupo Parlamentario Ciudadanos
Grupo Parlamentario Podemos-En Comú-En marcha
Grupo Parlamentario Mixto
Grupo Parlamentario Vasco
Grupo Parlamentario Esquerra Republicana
Grupo Parlamentario Democracia y Libertad
Partido Socialista Obrero Español
Izquierda Unida
Partido Popular

Otros

Presidencia del Gobierno
Ayuntamiento de Madrid
Defensora del Pueblo
Delegación del Gobierno en Madrid
Ministerio de Empleo y Seguridad Social
Comunidad Autónoma de Madrid
Tribunal Constitucional
Consejo General de Poder Judicial
OIT-Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en España
Consejo Económico y Social
Consejo de la Juventud
Fundación Francisco Largo Caballero
Escuela Julián Besteiro
ISCOD
IFES
Fundación ONCE
Fundación Friedrich Ebert
Consejo de la Juventud de España

Órganos Confederales elegidos en el 42º Congreso Confederal de UGT

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

Secretaría General	José María Álvarez Suárez
Vicesecretaría General	Cristina Antoñanzas Peñalva
Secretaría de Organización	Rafael Espartero García
Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social	Mª Carmen Barrera Chamorro
Secretaría Política Sindical	Gonzalo Pino Bustos
Secretaría de Salud Laboral y Medio ambiente	Ana García de la Torre
Tesorería	Salvador Duarte Soto
Secretaría de Formación	Sebastián Pacheco Cortés
Secretaría Internacional	Jesús Gallego García
Secretaría Confederal	Amparo Burgueño Luengo
Secretaría Confederal	Diego Martínez Isern
Secretaría Confederal	Adela Carrió Ibáñez
Secretaría Confederal	Isabel Araque Lucena

COMISIÓN DE GARANTÍAS CONFEDERAL

Presidente	José Manuel Morgade Méndez
Vocal	José Antonio Rodríguez Arguelles
Vocal	María Charpin Osuna
Vocal	Encarna Pérez Martínez
Vocal	Enriqueta Delgado Bastía
Vocal	Jesús Ángel Martínez Hernández
Vocal	Fernando Gómez Serrano

COMISIÓN DE CONTROL ECONÓMICA

Presidenta	Marisa Fernández Fernández
Vocal	Jesús Armando Fernández Natal
Vocal	Pilar Navarro Barrios
Vocal	Patricia Cumplido Álvarez
Vocal	José Luis Velasco Moraleja

COMISIÓN SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Presidenta **Yolanda Valdeolivas García**

Vicepresidente **Federico Mayor Zaragoza**

Secretario **Manuel Villoría Mendieta**

Vicesecretaria **Eva Garrido Pérez**

Vocal **María Fernanda Fernández López**

Vocal **Ramón Sans Fonfría**

Vocal **José Manuel Suárez González**

Elección de los Órganos Confederales

Resultado de las votaciones

Comisión Ejecutiva Confederal

Votos Emitidos:	599
Nulos:	0
Válidos:	599
En Blanco:	4

Aprobada con 306 votos que representan el 51,09%

Comisión de Garantías Confederal

Votos Emitidos:	596
Nulos:	1
Válidos:	595
En Blanco:	27

Aprobada con 568 votos que representan el 95,46%

Comisión de Control Económico Confederal

Votos Emitidos:	597
Nulos:	0
Válidos:	597
En Blanco:	24

Aprobada con 573 votos que representan el 95,98%

Comisión de seguimiento y Evaluación de la Comisión Ética

Votos Emitidos:	596
Nulos:	0
Válidos:	596
En Blanco:	0

Aprobada con 570 votos que representan el 95,64%

SUMARIO

- Programa Fundamental 15
- Programa de Acción 89
- Normativa Interna 373

PROGRAMA FUNDAMENTAL



ÍNDICE

INTRODUCCIÓN. UGT ANTE LOS RETOS DEL SIGLO XXI	19
I. EL SENTIDO DEL PROGRAMA FUNDAMENTAL	23
II. EL SIGLO XXI Y EL FUTURO PACÍFICO DE LA HUMANIDAD	27
III. UN SINDICATO PARA TODOS Y TODAS: CONVIVENCIA Y PLURALIDAD	33
IV. EL VALOR ESENCIAL DEL TRABAJO EN NUESTRA SOCIEDAD	39
1. La radical dignidad del trabajo	40
2. El empleo y la vida familiar	40
3. La reducción de la jornada y el reparto del trabajo	41
4. El futuro del trabajo y el cambio en la empresa	42
5. La precariedad laboral, ineficiencia y dualidad social	43
6. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo	45
7. La inserción laboral de los y las jóvenes	46
8. Trabajo e inmigración de las personas inmigrantes	48
9. Empleo y discapacidad	49
10. Las garantías jurídicas y los convenios colectivos	50
11. El derecho de participación	52
V. LA GLOBALIZACIÓN Y EL DESARROLLO MUNDIAL EQUILIBRADO	53
1. Un mundo mejor para todos y todas	55
2. Una globalización de contenido social	55
3. Un nuevo perfil del sindicalismo internacional	57
VI. LOS ECOSISTEMAS Y LA ACCIÓN MEDIOAMBIENTAL	59
VII. EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA	63
1. Crecimiento equilibrado y generación de empleo	64
2. Una equitativa distribución de la riqueza	66
VIII. EL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA	71
1. La protección integral de la salud	72
2. La intensidad protectora de las pensiones	73
3. La extensión de la protección por desempleo y la incapacidad laboral	74
4. El desarrollo de la protección social	75
5. Los servicios públicos y la calidad de vida	77
6. El derecho a una vivienda digna	77
7. La educación para todos, la clave del futuro	79
8. La diversidad cultural y la convivencia social	80
9. La justicia como garante de los derechos y libertades de la ciudadanía	80
IX. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL EUROPEA	83
X. LA ACCIÓN SINDICAL, COMPROMISO ÉTICO	87

INTRODUCCIÓN.

UGT ANTE LOS RETOS DEL SIGLO XXI

Tras una prolongada identidad más que centenaria, la Unión General de Trabajadores (UGT) inscribe su acción en el siglo XXI. En esa dilatada trayectoria hemos renovado y acumulado experiencia en la organización y defensa de los trabajadores y trabajadoras, desarrollando un continuo esfuerzo de innovación en nuestra práctica sindical para ser incisivos en la corrección de los desequilibrios sociales de todo tipo.

En 1888, Pablo Iglesias junto a un reducido grupo de representantes de sociedades obreras tomaron la iniciativa de constituir UGT, un sindicato que inicialmente agrupó y extendió los núcleos organizativos de las personas trabajadoras con una orientación revolucionaria desde la perspectiva de la lucha de clases. Esta posición transformadora resultó decisiva para el progreso de nuestro país, ya que supuso un ariete insustituible para remover las viejas estructuras socioeconómicas que eran tan injustas como arcaicas.

Durante un largo periodo histórico, las personas integrantes del movimiento socialista (tanto de UGT como del PSOE) tuvieron que protagonizar enconadas movilizaciones políticas y sindicales con el propósito común de la emancipación de los trabajadores y trabajadoras, logrando con esa lucha social abrir paso a la libertad, la democracia y las primeras grandes reformas sociales del siglo XX. La abnegación y amplitud de miras de aquellas gestas sociales enlazan con la generosa tarea multiplicadora desplegada en los millares de Casas del Pueblo, extendidas por toda nuestra geografía, auténtico crisol de una nueva cultura político-sindical de progreso, abierta para todos.

Gracias a todos estos esfuerzos, cuando en 1932 se celebra el XVII Congreso Confederal, UGT ya constituía el pilar más importante para la construcción de un modelo de bienestar social en una joven y esperanzadora democracia. El proceso de implantación sindical en todos los sectores y su continua modernización organizativa, había permitido la plena consolidación de UGT, la mayor organización de nuestro país, un sindicato de clase en el más amplio sentido, que agrupaba a los trabajadores y trabajadoras manuales e intelectuales, a los obreros y obreras junto a los y las profesionales liberales, en definitiva, a los trabajadores y trabajadoras de todo tipo como proclamaba la propia Constitución de la II República.

En 1976, el XXX Congreso Confederado inicia una nueva andadura para la normalización democrática, tras la sacrificada lucha contra la dictadura franquista, defendiendo la libertad sindical al servicio de los trabajadores y trabajadoras, lo que obligaba a una definición de identidad de cada una de las organizaciones existentes. En aquella clarificación del espacio sindical, UGT, sindicato de clase y de orientación socialista, encarnaba los más avanzados valores sociales y europeístas, entronizando en España, en tanto que organización fundadora, a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIO-SL), disuelta esta última en octubre de 2006 para fundar, en noviembre del mismo año, junto con la CMT y otras Confederaciones Sindicales la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI). Nueva organización de la que nuestra Confederación también ha sido fundadora.

En 1988, cuando celebramos nuestro centenario como primer sindicato de España, habíamos fortalecido nuestra propia autonomía ante la acción política. Entonces dimos un paso más para hacer posible el ambicioso objetivo histórico de UGT: un sindicato para todos, construido desde el respeto a la pluralidad ideológica y social de los trabajadores y trabajadoras.

Los últimos años del siglo XX hemos seguido profundizando en una política sindical innovadora e integradora, coherente con el proyecto de un sindicato para todos en una realidad cada vez más plural. Un objetivo que, reiteramos, no es nada sencillo, puesto que requiere un esfuerzo de adaptación de nuestras concepciones, actuaciones y expresiones acercándolas a las múltiples necesidades sociales y a las legítimas aspiraciones personales de cada uno.

El acierto sindical en el nuevo siglo consistirá en mantenernos fieles a los principios que justificaron nuestra fundación, que tienen que ver con la construcción de un instrumento- el sindicato- que tiene como misión fundamental equilibrar las fuerzas en favor de los trabajadores y las trabajadoras, en el combate desigual de la lucha de clases que, por más que voces interesadas hayan decretado en innumerables ocasiones su "extinción", continúa existiendo a pesar de todo en el siglo XXI. Preservar la fidelidad a nuestra histórica identidad de sindicato de clase y orientación socialista no se contradice con la necesaria adecuación a la realidad actual, marcada por la existencia de un sistema de producción que en lo esencial, continúa siendo incapaz de evitar las guerras, la explotación extrema y la opresión en todas sus vertientes.

Los sindicalistas debemos entender con rigor la dinámica social de futuro y actuar eficazmente en esa nueva realidad, globalizada y diversa a la vez que

profundamente desigual. Para ello, UGT necesita unas bases programáticas para este siglo tan renovadoras y llenas de esperanza, como las que han representado el impulso del sindicalismo revolucionario del siglo XIX y el sindicato de clase y orientación socialista en el siglo XX.

Con el Programa Fundamental pretendemos mantener ese discurso vigoroso y comprometido, centrado en el inagotable potencial de progreso que encierra la cultura del trabajo: el esfuerzo y la aportación de cada uno, la utilidad social para todos y la plena solidaridad con los más desfavorecidos.

I. EL SENTIDO DEL PROGRAMA FUNDAMENTAL

El reconocimiento de nuestra propia identidad y la transparencia de nuestra conducta, nos animan a explicitar un Programa Fundamental que trascienda al posicionamiento puntual del sindicato y a las determinaciones que se adoptan en los sucesivos Programas de Acción.

El sindicato, en su cotidiana defensa de los valores sociales, articula un sinfín de respuestas a situaciones diversas que permiten descubrir y juzgar la naturaleza real de UGT, incluyendo su propia identidad modelada únicamente por la voluntad de los afiliados y afiliadas y caracterizada por la práctica de su comportamiento.

El Programa Fundamental, sin rehuir el juicio social que merezca la conducta sindical diaria, expone con plena transparencia para toda la sociedad el cuadro de valores a partir del cual se justifican y orientan nuestras actuaciones y compromisos como sindicato. El Programa, como ejercicio de soberanía sindical, constituye la base del libre compromiso de cada una de las personas afiliadas a UGT.

La plasmación de esta identidad del Sindicato junto con las aspiraciones que perseguimos pretende servir de pautas básicas de actuación de UGT, sin que suponga un programa a largo plazo, y menos aún un programa **de** máximo, irrenunciable y redentorista, pero sí dotado de cierto grado de permanencia en el tiempo para superar los márgenes estrechos de la coyuntura.

El firme posicionamiento de UGT estará siempre en sus compromisos frente a las injusticias de todo signo y la indeclinable perseverancia en la lucha por un mundo mejor. La vocación reformadora del sindicato se manifiesta en la paciente actuación en el tiempo, buscando el máximo consenso para los continuos cambios sociales.

El conjunto de la Confederación establecerá en sus congresos un sistema de participación en los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada Federación y Unión. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje. En el cálculo resultante de la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados).

La histórica condición de inferioridad económica, política y jurídica de la clase trabajadora ha justificado, desde el nacimiento de UGT, la necesidad de una organización que ordene y potencie una respuesta democrática de vocación igualitaria, en base a un proyecto de progreso social, frente a una realidad social marcada por profundas desigualdades que no pueden ser aceptadas.

La eficacia de la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras, gracias a la dimensión organizativa del sindicato, ha permitido revalorizar en términos económicos, sociales y culturales la función del trabajo y dignificar la persona trabajadora en nuestra sociedad, aunque todavía estemos lejos de lograr la perseguida equiparación social, si nos comparamos con otros países de nuestro entorno europeo.

Partiendo de una secular situación de atraso social en España, UGT ha defendido a lo largo de su dilatada existencia, de más de un siglo, con igual fuerza y siempre con sentido del momento histórico, los valores de la libertad, la democracia, la modernización económica y la justicia social que estaban prácticamente ausentes de la realidad española. La perseverancia de UGT en esos valores socialistas supuso una esperanzadora cuña de progreso para sustentar nuestro proyecto sindical, sin sitio para el desaliento en coyunturas adversas.

Unos principios de progreso social que hoy van ganando espacio en la sociedad, hasta el extremo de convertirse en valores comunes de un amplísimo espectro de la ciudadanía, aunque un siglo atrás no encontraran muchos más anclajes para su defensa social que los que proporcionaba el sindicalismo de clase de orientación socialista.

En España, los grandes cambios culturales y políticos acaecidos en las últimas décadas, junto a las considerables mejoras sociales alcanzadas, han sido fruto del empeño democrático y pacífico de la inmensa mayoría de la sociedad, con la propia y activa contribución de UGT. En todas las encrucijadas históricas hemos defendido posiciones sociales avanzadas que hoy se identifican, fácilmente, con los valores constitucionales plasmados en los derechos fundamentales de nuestra Carta Magna.

Por tanto, en la actualidad, la mayor parte de las aspiraciones sociales que enlazan con los valores socialistas de nuestra tradición sindical se han convertido en objetivos sociales ampliamente aceptados o incluso en derechos reconocidos, aunque en uno y otro caso están todavía lejos de ser una realidad práctica que proteja a todos, especialmente a los más desfavorecidos, a los que las desigualdades de nuestra sociedad dañan injustamente.

Pero en todo este proceso de transformaciones sociales, UGT no sólo ha sido sujeto impulsor de las mismas, sino que al mismo tiempo ha permitido cambiar al propio sindicato en base a nuevas exigencias, siendo receptor vivo de novedosos valores, que progresivamente obligan a reformular el papel del sindicato en cada uno de los Programas de Acción.

Ahora bien, la actualización de nuestro proyecto que plasmamos en los Congresos sólo tiene sentido si permite mantener el significado de nuestro compromiso, lo que en buena medida recoge el presente Programa Fundamental. Se trata de hacer posible la ecuación dinámica “cambiar manteniendo los principios que nos inspiran” y, si lo consiguiéramos, este propósito sería, sin duda, nuestro principal activo ante la sociedad.

II. EL SIGLO XXI Y EL FUTURO PACÍFICO DE LA HUMANIDAD

Este nuevo siglo hace por fin realidad la conciencia de universalidad, la presencia consciente en un mundo global. Ahora bien, los efectos derivados de esta existencia globalizada, en buena medida, están todavía por definir. Bien podremos acentuar las posibilidades de una convivencia pacífica y enriquecedora o por el contrario, cabe deslizarse, más y más, por la senda de los conflictos destructivos que pueden degenerar en violencia.

Hay una tarea irrenunciable a la que el conjunto de los pueblos están convocados para alcanzar un escenario de paz mundial, informado por los valores de justicia, desarme, igualdad y solidaridad, y donde UGT, en su modesta dimensión, encuentra su propio ámbito de compromisos solidarios con el progreso pacífico de todos.

Nuestro sindicato rechaza de forma explícita cualquier tipo de violencia como método de acción política o social y se compromete a trabajar en favor de la paz, promoviendo el desarrollo equilibrado y los derechos democráticos en todo el mundo. En este sentido, es fundamental también reafirmar que las señas de identidad de todo el movimiento obrero debe ser la lucha contra la guerra y la explotación, y la promoción de la educación y la cultura, recuperando e impulsando los valores de libertad y paz, fomentando la fraternidad entre los pueblos y el establecimiento de un orden mundial basado en la democracia y en la justicia social.

Tenemos ante nosotros un horizonte de oportunidades como jamás habíamos soñado para el desarrollo económico y social. La nueva potencialidad productiva, que se propaga en una auténtica sociedad de la información, ofrece ingentes posibilidades de crecimiento respetuoso con el medio ambiente. Los cambios tecnológicos, especialmente intensos en la nueva economía y las más dinámicas formas de organización del trabajo apoyadas en la gestión del conocimiento, generan, con sentido de futuro, riqueza suficiente para la satisfacción de todas las necesidades humanas básicas.

Pero no podemos minimizar los desafíos con que tropezamos, a pesar de la revolución tecnológica, en un mundo tan desigual, con bolsas de pobreza (en algunas partes auténticas hambrunas) de escala gigantesca, con desbordadas tensiones en extensas zonas geográficas. Incluso dentro de los países industrializados, las ofensivas de desregulación social están resquebrajando la vieja

cohesión de nuestras sociedades, con desempleos masivos y precariedad laboral. Además, la degradación ambiental ha pasado a un primer plano, señalando incluso el agotamiento de ciertos recursos naturales.

Por eso, a la hora de afrontar los retos del siglo XXI, pesa el trasfondo social adverso que marcan los intereses económicos y financieros de signo más egoísta, instalados en esa profunda desigualdad de la que resultan beneficiarios. Para dar amparo a tales conductas no se puede aceptar que proclamen la libertad económica, cuando de hecho se socavan los equilibrios sociales de los propios mercados y se desincentiva la vida productiva a medio plazo con la multiplicación, día a día, de enormes operaciones especulativas.

El nuevo paradigma que trata de abrirse paso, con visos de pensamiento único, responde a una base doctrinal de corte neoliberal en su concepción más extrema. Un esquema ideológico que directamente choca con el progreso social relativamente equilibrado que disfrutaban algunas sociedades europeas.

Se pretende dismantelar el modelo social europeo fruto del compromiso político tras la Segunda Guerra Mundial que, apoyándose en amplios consensos sociales y sindicatos fuertes, ha conseguido unas cotas de bienestar sin perder los valores referenciales de la igualdad y la solidaridad, verdaderos catalizadores en la actuación sobre las bolsas de marginación.

El nuevo neoliberalismo, con vocación económica en origen, también se expande en otros campos y termina plasmando sus pautas culturales postmodernas, ya sean la preeminencia del individualismo, el absentismo en la participación cívica, la sumisión al poder del dinero, la disminución de lo público frente a lo privado y, sobre todo, la legitimación de graves desigualdades sociales como una merecida expresión del éxito para pocos y responsabilidad en su propio fracaso para la mayoría, acompañándola con las irritantes condenas a las capas más desfavorecidas.

La situación descrita está llevando a una progresiva desafección ciudadana sobre las instituciones y los representantes políticos, tanto en los países de nuestro entorno, que conforman la Unión Europea, como en nuestro propio país. Los ciudadanos y ciudadanas exigen una profundización en los valores democráticos, y el mantenimiento y defensa del Estado de Bienestar, y rechazan las importantes grietas en la cohesión y legitimación democrática y en la convivencia pacífica que se están produciendo por la acción política, económica y social que propugna el neoliberalismo.

A la vista de estos hechos, para UGT solo hay una respuesta posible: más democracia y más participación ciudadana, impulsando y fortaleciendo el Estado Social y Democrático de Derecho. Y para ello, atendiendo a las exigencias de la evolución histórica y la realidad social del tiempo en el que deben aplicarse las normas, se precisa intensificar a través del proceso electoral, la legitimación democrática de los representantes políticos elegidos, de forma que los resultados electorales sean más proporcionales a los votos de los ciudadanos y ciudadanas en las urnas con modificación de la Ley Electoral. Asimismo, UGT defiende la configuración y pleno desarrollo de un modelo de Estado plenamente descentralizado, sin perjuicio de la necesaria solidaridad y de la cohesión social, territorial y personal, porque ese modelo acerca la toma de decisiones políticas a los ciudadanos y ciudadanas. En tal sentido, UGT apuesta por un marco federal que promueva mayores niveles de autogobierno. Igualmente, UGT sostiene que deben impulsarse mayores cotas de democracia directa a través del reconocimiento a la ciudadanía de un papel más relevante en las consultas mediante referéndum previstas en la norma constitucional, otorgándoles el derecho a promover esta iniciativa y estableciendo que sus resultados sean vinculantes, lo que implicaría modificar la situación actual en la que solo pueden acordarse por el Presidente o Presidenta del Gobierno y los resultados de la consulta no son vinculantes. Con ello se facilitaría la implicación ciudadana en las decisiones relevantes que les conciernen, siendo un cauce idóneo para fomentar la participación de los ciudadanos y ciudadanas en la vida política, económica, cultural y social. Estos planteamientos deben trasladarse también al ámbito de las instituciones europeas mediante una postura sindical crítica, que equilibre y haga retroceder las políticas restrictivas de la Unión Europea que provocan un paulatino alejamiento de los ciudadanos y ciudadanas europeos tanto de sus instituciones como de sus representantes. En este sentido la profundización de la democracia y la consolidación de sus instituciones es un elemento central para el futuro de Europa. Hay que reforzar aún más el poder del Parlamento, la posible elección directa del Presidente o Presidenta de la Comisión Europea, la creación de una Cámara para los países de la zona del euro, dando al Banco Central el papel que le es propio en cualquier Estado de Derecho, creando una Unión Bancaria completa y un Tesoro europeo. Igualmente la puesta en marcha de una Unión Social y de un nuevo Contrato Social Europeo es fundamental para el apoyo de los ciudadanos y ciudadanas al proyecto europeo.

En la construcción de un futuro basado en la justicia y la igualdad, será imprescindible restaurar el tejido social que el neoliberalismo está desmantelando, así como poner en cuestión una concepción unidimensional de la modernidad, derivada de la respuesta mecánica de cualquier crecimiento económico.

Pero, el primer y gran desafío de la humanidad está en erradicar la pobreza, y su prueba de fuego será la eliminación del hambre en el mundo: un indudable imperativo ético, pero también una posibilidad práctica. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala que la humanidad dispone de recursos suficientes para alimentar a una población doble de la existente y que la erradicación de la pobreza en el mundo sólo costaría el esfuerzo sostenido del 1% de la riqueza de las naciones desarrolladas.

Además, las desigualdades económicas a las que nos enfrentamos, en su agudización, están atravesadas por diferencias étnicas y culturales en grandes áreas continentales, aparentando una preocupante realidad transversal de confrontación entre civilizaciones que, de aceptarla como real, haría muy difícil la convivencia pacífica en el mundo.

Una de las manifestaciones sociales de esta inquietante situación, de la que tenemos cotidiana noticia sindical, está en la falta de una adecuada respuesta tanto a los flujos migratorios actuales y las brechas sociales y laborales que separan a inmigrantes y autóctonos en el mundo occidental, como al racismo y la xenofobia. Hechos que nos invitan a una diligente actuación en aras de eliminar esta gran barrera de la humanidad.

La afirmación de la igualdad radical de los derechos de todos los hombres y mujeres tiene que traducirse en una clara supresión de las fronteras políticas, raciales, culturales, ideológicas y religiosas, sin cuya consecución quepa hablar de una duradera convivencia pacífica y plural.

En el caso de España, UGT va a seguir defendiendo con toda contundencia el inalienable derecho a la vida, frente a todo tipo de terrorismo. La defensa de la libertad y los valores democráticos exige que hagamos frente, sin concesiones, a aquellos que utilizan el terror para imponer sus ideas. Al mismo tiempo que-remos hacer un reconocimiento a todas y todos aquellos demócratas que, defendiendo el derecho a la vida y la libertad, han sufrido todo tipo de penas y adversidades, y en especial aquellos y aquellas militantes de nuestra organización que han pagado con su vida la defensa de las libertades individuales y colectivas.

Una mención especial merecen también todos aquellos y aquellas que perdieron la vida en la lucha por la libertad, asesinados o fusilados tras simulacros de juicios sin ninguna garantía.

Desde UGT vamos a seguir denunciando, también, a quienes con actitudes racistas, xenófobas y, en definitiva, totalitarias, alientan y protegen a los terroristas e impiden la convivencia democrática y atentan contra el modelo social que defendemos.

La utopía posible del nuevo siglo estará en la constitución de sociedades democráticas, prósperas y multiétnicas, resultado de una progresiva interpenetración social, a lo que tanto pueden contribuir los sindicatos. Un ideal por el que merece la pena trabajar, frente a un siniestro horizonte teorizado (y las pretensiones de hacerlo realidad), como un choque entre civilizaciones, entre submundos en creciente tensión. En este terreno el sindicato debe ser un instrumento privilegiado de difusión de los valores fundamentales, el trabajo, la igualdad, la solidaridad, y de defensa de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, sean cuales sean sus circunstancias personales y/o sociales, para conseguir hacer de la utopía una acción colectiva socialmente transformadora.

La validación del nuevo modelo social tendrá múltiples ámbitos para verificar su virtualidad, pero el más importante (aunque a veces sea el más alejado de nuestra realidad inmediata eurocéntrica) surgirá de contrastar sus resultados frente a la pobreza y el racismo. Este desafío tiene tanto calado que incluso ha llegado a los foros económicos mundiales defensores del neoliberalismo, abriendo el debate sobre la búsqueda de valores y principios comunes, que den una faceta humana al mercado mundial y aborden esa fractura universal.

El éxito de cualquier proyecto reformador en el siglo XXI, como el de nuestro proyecto sindical, que tenga como objetivo el triunfo de la justicia y el progreso social para la Humanidad, la libertad y la fraternidad entre los pueblos, sin duda alguna exigirá replantearse las bases sociales y económicas sobre las que se sustenta un sistema que se ha mostrado incapaz de erradicar la pobreza, el hambre y las guerras.

En esa economía social de mercado adquiere una importancia crucial que haya más y mejor sindicato, de tal modo que sepa expresar en su ámbito y defender con realismo la igualdad, la justicia, la cohesión social y el respeto por el medio ambiente. Para el sindicato, la defensa de estos valores sirve para establecer un compromiso claro ante los desafíos del nuevo siglo y cooperar junto con tantas otras instituciones y organizaciones en un futuro solidario para la humanidad.

Pero nuestra tarea preferente, y socialmente insustituible, nos obliga a centrar nuestros esfuerzos en la articulación de un proyecto específicamente sindical de amplia base social, dirigido a la defensa del derecho de la ciudadanía a su

propio proyecto de vida, entre cuyas condiciones de realización se encuentra el pleno empleo, la dignificación del trabajo en todos sus aspectos y el reparto equitativo de las tareas profesionales y familiares.

III. UN SINDICATO PARA TODOS Y TODAS: CONVIVENCIA Y PLURALIDAD

UGT es una organización democrática de trabajadores y trabajadoras, construida desde la solidaridad, que busca la presencia activa de todo tipo de colectivos en su seno y persigue la promoción armónica de los intereses diversos del mundo del trabajo.

Por elemental sentido democrático, las premisas de actuación del sindicato se basan tanto en la amplitud de la afiliación, como en una suficiente y creciente representación sindical en las empresas para dar legitimidad a la acción sindical y defender con eficacia nuestro proyecto.

La dimensión organizativa también ofrece un singular valor para los y las ugetistas. El hecho asociativo, en sí mismo, no puede responder a una concepción pasiva de la afiliación como mera adhesión al sindicato, sino que debe ofrecer un marco rigurosamente democrático para la participación individual del afiliado y la afiliada en las estructuras sindicales que él mismo conforma. El sindicato tiene que generar un auténtico espacio de convivencia personal, que trascienda al alcance instrumental de la organización, en la defensa de los trabajadores y trabajadoras a través de la acción sindical.

Las Resoluciones deben ir encaminadas, cada vez más, a profundizar en las políticas sectoriales, para que la Confederación defienda, de manera transversal y adecuada, como históricamente ha venido haciendo, los intereses del conjunto de UGT. En definitiva, la actuación de las Federaciones debe ir encaminada a llevar a la práctica las ideas y resoluciones que emanan de los Congresos Confederales y de sus propios Congresos Federales.

Un activo proceso de afiliación sindical, una amplia representación de colectivos sociales y una convivencia interna respetuosa con la identidad de cada uno de los afiliados y afiliadas (étnica, ideológica, cultural, lingüística, religiosa, sexual, y de las convicciones, ideas políticas, edad y género); son los tres pilares para construir un sindicato plural, de todos y todas para todos y todas.

En este marco nuestra acción no se reduce a la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores y trabajadoras en las relaciones laborales. Debemos fomentar además la participación ciudadana y aunar esfuerzos con diferentes agentes y movimientos de la ciudadanía en torno a causas comunes.

Los anteriores pilares organizativos necesitan un nexo de unión, basado en una exigente política de comunicación que, con el compromiso de todos y todas y el despliegue de las nuevas tecnologías, permita la plena transparencia interna y externa de UGT. Una información interna, que haga posible la participación consciente de los afiliados y afiliadas apoyándose en toda la pirámide informativa, desde el contacto personal a las redes de intranet e internet. Una comunicación externa, que puntualmente traslade a la sociedad nuestros proyectos y posicionamientos, que han de servir de referente a la misma, a través de los y las profesionales de los medios, y también abierta a todos los ciudadanos y ciudadanas con todas las herramientas posibles, entre otras, el portal de UGT, sometiendo la conducta de la organización a la continua valoración social.

Para el acierto sindical resulta imprescindible una permanente prospectiva socio-laboral de la sociedad cambiante y una aproximación positiva a la pluralidad ideológica de los trabajadores y trabajadoras con pleno respeto a los valores democráticos. Esto es, un mejor entendimiento del presente y futuro del mundo del trabajo y, al mismo tiempo, una adecuada consideración e integración de las diferentes formas de pensar de quienes se afilian al sindicato.

La nueva realidad social, con pluralidad de formas e irrupción de grupos emergentes, define un panorama diametralmente alejado de algunas simplificaciones que pretenden reducir la categoría de los trabajadores y trabajadoras a una clase social homogénea, receptora de respuestas uniformes. Por el contrario, se ha producido una diversificación, incluso disgregación de intereses, que dota de una enorme complejidad el panorama laboral de nuestro entorno.

Estamos ante un fenómeno ambivalente en la evolución sociológica. Por un lado, la diversidad en el mundo del trabajo expresa una mayor riqueza laboral en una compleja realidad productiva. Sin embargo, por otro lado, la disgregación social en la estratificación del empleo refleja desestructuración, que sólo puede resolverse con un esfuerzo de cohesión para el que se necesita “más y mejor sindicato”.

Los trabajadores y trabajadoras actualmente (menos aún en el futuro) ya no responden a un rostro tipo, ni siquiera de carácter dominante (como en el pasado pudo ser el perfil obrero-masculino-industrial) con quien acomodar el grueso de la acción sindical. Muy al contrario, en la actualidad, la pluralidad de perfiles laborales es tan variada, que sólo recurriendo a una estrategia adecuada se puede evitar la tentación de una respuesta basada en el individualismo, en el corporativismo o en la atomización sindical.

Igualmente, hay que evitar una forzada búsqueda de un inmediato denominador común para abordar problemáticas distintas de los diferentes colectivos, aunque algunas veces tratemos de arropar esta pretensión en un engañoso principio de solidaridad.

A estos efectos, el propósito de un sindicato para todos dificulta, aunque no impide, los peligros anteriores. Desde luego, la mejor garantía para un sindicalismo equilibrado y equilibrador estará siempre en la amplitud y la pluralidad en la afiliación, así como en la viveza de la participación democrática interna.

UGT debe multiplicar sus esfuerzos para reunir en su seno, en una convivencia enriquecedora, la totalidad del arco social: mujeres y hombres, mayores y jóvenes, personas ocupadas y desempleadas. La acción sindical debe dar respuesta en la totalidad de los sectores a todo tipo de trabajadores y trabajadoras, manuales e intelectuales, personas asalariadas y autónomas, activas y jubiladas, autóctonas e inmigrantes.

Pero el sindicato es mucho más que un instrumento para la acción. La dimensión asociativa multiplica el valor convivencial de la organización, puesto que tiene que respetar la pluralidad y servir de escuela democrática en el quehacer social, proporcionando educación cívica y laboral, generando pautas culturales y estableciendo reglas de gobierno interno aceptadas por todos. En este sentido, la formación sindical de nuestra afiliación y de los representantes de los trabajadores debe constituir un empeño permanente del sindicato.

El sindicato permite reafirmar la igualdad social que la vida laboral ordinaria puede, en parte, sacrificar en aras de la jerarquía productiva. La vida sindical juega este sentido de contrapunto social en la realidad de la empresa, facilitando la cooperación y reequilibrando situaciones frente a determinadas conductas gerenciales, a veces cargadas de tentaciones autoritarias y discriminatorias. Las Secciones Sindicales son la mejor herramienta para combatir las desde el mismo centro de trabajo.

El proyecto de un sindicato para todos pretende enfatizar la apertura social y la pluralidad interna, que debe presidir nuestra organización. Esa escuela de convivencia facilita, igualmente, el entendimiento de la pluralidad externa, la existencia de otros sindicatos y asociaciones profesionales y laborales en nuestro país que también expresan, acordes con sus propias culturas y trayectorias sindicales, los intereses de la población trabajadora.

La acción sindical, tanto para la riqueza de las propuestas como para la eficacia de los resultados, debe buscar la máxima cooperación entre sindicatos, articulando la participación de la mayoría de los trabajadores y trabajadoras. Al mismo tiempo, desde el respeto a la diversidad del hecho sindical, cabe avanzar sobre iniciativas comunes de muy diverso orden, en un camino abierto de nuevos proyectos sindicales, fuera de toda predeterminación, que bien pudieran ordenar mejor los diferentes niveles de cooperación o incluso establecer vías de progresiva integración organizativa.

UGT forma parte de la sociedad y vertebrada una parte importante de ella: el mundo del trabajo. UGT constituye una fuerza social progresista que aspira a una transformación profunda y democrática de la realidad social, reivindicando soluciones a problemas de carácter general y de gran calado que interesan a la ciudadanía como tal y a la sociedad en su conjunto.

Con esta finalidad, la organización podrá impulsar las alianzas estratégicas que considere pertinente en cada momento para dar una respuesta efectiva a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras y al fortalecimiento de la democracia.

La cohesión en el seno de la clase trabajadora y la lucha contra las desigualdades suponen necesariamente el reforzamiento de la solidaridad hacia los trabajadores en paro, así como con todos aquellos que se ven marginados y excluidos del sistema.

Nuestra acción sindical debe también alcanzar a los “forzosos autónomos y autónomas”, a los trabajadores y trabajadoras a domicilio y su variante del teletrabajo, jubilados, jubiladas y pensionistas, los prejubilados y las prejubiladas por distintos motivos, pequeños autónomos y autónomas, personas colaboradoras habituales de empresas que realizan una labor de asalariados y asalariadas aunque no figuren en la nómina y jóvenes cuya carencia de trabajo o empleo precario impiden su integración en la sociedad.

Defendemos la igualdad real entre hombres y mujeres, propugnando una distribución equitativa de las tareas, tanto laborales como extralaborales y luchamos por una decidida política de democracia de género.

UGT considera, desde su autonomía sindical irrenunciable, que el fortalecimiento de las opciones sociales y políticas propuestas es imprescindible para avanzar en la consecución del modelo social que propugnamos y por ello es necesaria nuestra contribución al entendimiento de las fuerzas políticas y socia-

les con las que compartimos objetivos y valores, contribuyendo también a la plena recuperación del sentido crítico y la capacidad de análisis.

El sindicalismo que practicamos tiene una larga trayectoria y gran experiencia en combinar la negociación y la presión para conseguir sus demandas. UGT ha desarrollado una importante capacidad de respuesta que es necesario seguir fortaleciendo y mejorando. Y ambas características, la estrategia de presión y de negociación y la capacidad propositiva, son esenciales para un sindicato actual que pretende alterar sustancialmente la correlación de fuerzas existente en favor de la clase trabajadora.

IV. EL VALOR ESENCIAL DEL TRABAJO EN NUESTRA SOCIEDAD

El derecho al trabajo y la dignificación del empleo son los objetivos centrales de toda política sindical. Nuestras sociedades se asientan en la cultura del trabajo sin que en nuestro horizonte generacional quepa vislumbrar alternativas a este inexorable almacén social.

De ahí el valor esencial del trabajo y la capital importancia de establecer garantías en cuanto al reconocimiento del derecho y mecanismos de acceso para su consecución, piezas sin las cuales se romperían los equilibrios básicos de nuestra sociedad. En definitiva, la posibilidad de generar empleo para todos y todas, el objetivo del pleno empleo, es una condición imprescindible para la cohesión en nuestro modelo social.

Sin embargo, la ofensiva neoliberal ha degradado el trabajo (con el objetivo de reducir el coste del factor) en la escala de valores sociales y los instrumentos colectivos de promoción y defensa del trabajo. Y pretende seguir haciéndolo. Para ello, de modo más o menos silencioso, se abandona el pleno empleo como objetivo social compartido. Esa renuncia se traduce en la pérdida de la centralidad del empleo por parte de los poderes públicos y se proyecta en una responsabilidad social más laxa por parte de las empresas en sus políticas de reducción y precarización del empleo. Igualmente se pretende deslegitimar la acción del sindicato. Frente a estos hechos, la defensa del valor del trabajo y de la calidad del empleo y el reforzamiento de las organizaciones sindicales y de las instituciones colectivas, constituyen objetivos básicos de la estrategia sindical.

Fruto del progreso social, hemos conseguido incorporar la exigencia de evaluación del impacto ambiental en los proyectos por miedo a causar daños graves a la naturaleza. Cuando menos, por elemental paralelismo, deberíamos exigir el más riguroso análisis del impacto social ante las acciones de despidos masivos y con carácter discriminatorio que dañan gravemente a la sociedad.

No podemos olvidar tampoco que el empleo es la base del modelo social europeo: las garantías básicas, la protección social, la integración, parten de la concepción de una sociedad donde todas las personas tienen derecho a un empleo digno y a su acceso. De hecho, el propio concepto de ciudadanía, en la práctica, está fuertemente vinculado al trabajo, ya que muchos de los derechos sociales y ciudadanos derivan de la existencia de relación laboral. En muchos

casos la pérdida de un empleo o la imposibilidad de acceder al mismo traen consigo la pérdida de otros derechos además de los laborales.

1. La radical dignidad del trabajo

La dignidad del trabajo y su función integradora en la sociedad exigen garantizar la calidad del empleo, basada en la determinación de unos mínimos sociales para calificar su valor en aspectos tales como la variedad, la responsabilidad, la seguridad, la dedicación y la distribución del producto social.

Cada uno de los valores anteriores sobrepasa la simple caracterización de un derecho al empleo, para establecer el cuadro de los derechos laborales que determinan la naturaleza social y jurídica del trabajo como la consecución de uno de los más importantes resultados históricos del sindicalismo. Sin duda, la evolución del trabajo y su tipología están indisolublemente unidas al movimiento sindical.

La criba histórica de dignificación ha obligado a los sindicatos a revisar con exigencia los aspectos más lacerantes del trabajo: el puro esfuerzo físico, las tareas estrictamente repetitivas, la supeditación ciega a una actividad, la ausencia de toda responsabilidad, la insalubridad y los riesgos para la salud, las jornadas excesivas, la eventualidad exacerbada y los salarios ínfimos, apenas de subsistencia.

Trabajar no puede significar sólo asegurar la existencia, sino que su obligada cualificación debe comportar la realización de la persona y su participación en la vida social. En definitiva, el trabajo no puede ser en ningún caso una fuente de marginación social; muy al contrario, debe ser la mejor forma de garantizar la función integradora en una sociedad basada en la cultura del trabajo.

2. El empleo y la vida familiar

Bien es verdad que el empleo es el motor de todo el bienestar social y la calidad de vida, pero no sólo el empleo remunerado contribuye a la prosperidad. La labor educacional hacia los hijos y las hijas, las tareas domésticas en el hogar, el apoyo asistencial y el compromiso de voluntariado, son manifestaciones generalizadas y continuas del trabajo, todas ellas de una incalculable utilidad social, aunque carentes de remuneración monetaria y, por ello, sujetas, en buena medida, a una desconsideración de su valor económico.

En el centro de esta infravaloración social se encuentran las mujeres, como los sujetos que prácticamente soportan la totalidad del trabajo no remunerado. Esa

profunda falta de armonía social, base de la división sexista de funciones en la sociedad, a su vez condiciona el propio reparto del trabajo profesional remunerado entre hombres y mujeres. La feminización de la pobreza en las familias monoparentales y la irrupción de trabajos remunerados “femeninos”, de carácter precario, son también rasgos de esta preocupante desigualdad social.

El reparto equilibrado del trabajo profesional y las tareas domésticas entre hombres y mujeres, y la necesaria compatibilidad real entre trabajo y vida familiar, son retos inmediatos de la acción sindical y base para una transformación social sin precedentes en la historia reciente, pues significan una obligada alternativa al sacrificio milenario de la mitad de la humanidad. Un principio que también hemos de aplicar en el seno de nuestra propia organización, programando nuestras actividades de tal modo que nos permita a todos conciliar la vida profesional, familiar y personal.”

3. La reducción de la jornada y el reparto del trabajo

La política de reducción de la jornada laboral (no sólo la que nominalmente fija la norma sino también la que realmente hacen los trabajadores y trabajadoras) sigue teniendo en nuestra actual situación (que supera al promedio europeo) toda su vigencia y, al mismo tiempo, ofrece la oportunidad de coadyuvar al reparto del trabajo en una situación de desempleo masivo.

Por eso, la acción sindical debe dirigirse hacia la consecución de esfuerzos adicionales en la vía del aumento del empleo como consecuencia de la reducción de la jornada laboral. Porque mientras la cantidad de trabajo viene determinada por las condiciones tecnológicas y económicas de producción en cada momento, el empleo, en cambio, es el resultado de la manera en que socialmente se organiza el trabajo.

No se debe confundir el reparto del trabajo y el reparto del empleo. Cuando el reparto del trabajo adopta la modalidad de reparto del empleo a través de reducciones proporcionales de la jornada de trabajo y los salarios, lo que se está proponiendo es una mera distribución de la renta entre los asalariados, la “solidaridad intraclase”.

Seguiremos avanzando en el proceso de reducción de jornada a partir de las 35 horas semanales en el sentido de que dicha reducción sea universal, para lo que es necesario un soporte legislativo.

El aumento de la productividad y la prosperidad económica creciente, no sólo debe significar una mejora retributiva para los trabajadores y trabajadoras, sino

también una reducción de la duración individual del trabajo y, por consiguiente, un aumento del tiempo libre.

Un acortamiento de la jornada diaria y un adicional día de descanso a la semana (que se añadiría a la cada vez más extendida fórmula del bidescanso semanal) permitirá a las personas trabajadoras abrir nuevas esferas de actividades libres y creativas, amén de atender mejor su vida y responsabilidad familiar. Por otra parte, los días libres de la semana deberían responder tanto al principio de descanso como a su transformación en festivo, esto es, día de encuentro en los entornos familiares y sociales. Un propósito ambicioso y complejo en la concepción de los ciclos semanales, de tal modo que la gestión de los turnos permita generalizar la simultaneidad de algunos descansos.

4. El futuro del trabajo y el cambio en la empresa

Las transformaciones en la caracterización del trabajo que en la nueva sociedad cada vez más tienden a reforzar el valor y centralidad de éste, sobrepasan a las decisiones puntuales en la vida interna de las empresas. De hecho, obedecen a cambios estructurales en el conjunto de la economía e igualmente responden a las nuevas exigencias sociales en la provisión de bienes y servicios.

Los nuevos métodos de organización del trabajo, la flexibilidad en los esquemas productivos, la versatilidad en la prestación de servicios, el valor determinante de los sistemas de calidad y las nuevas herramientas de gestión, han revolucionado las estructuras de las empresas. En el momento del uso masivo de las nuevas tecnologías la tradicional dialéctica hombre/máquina prácticamente desaparece y se tiende a promocionar el capital humano de los proyectos empresariales más dinámicos.

Las nuevas claves del éxito de las empresas residen, por encima de cualquier otro factor, en la calidad e integración de su equipo humano. Adaptabilidad, cooperación, cualificación, gestión del conocimiento y competencias constituyen, entre otros, los factores críticos de los trabajadores y trabajadoras en las profesiones de futuro.

Por otra parte, la tecnología de comunicación y la creciente interconexión de los puestos de trabajo, resaltan el valor añadido de cada aportación individual a la vez que lo integran en una red productiva, que recorre todas las líneas de trabajo o incluso abre la posibilidad del teletrabajo.

Las empresas con plantillas masivas de trabajadores y trabajadoras fueron la fórmula más extendida del capitalismo industrial y el caldo de cultivo para el

nacimiento del sindicalismo. Hoy las empresas se organizan con fórmulas muy complejas, potenciando el valor de la capacitación, competitividad y siendo excepción las empresas que cuentan con una concentración masiva de trabajadores y trabajadoras. Por eso, el sindicato debe considerar a trabajadores y trabajadoras, no como un todo indiferenciado, sino atendiendo a sus circunstancias personales y/o sociales cualquiera que estas sean.

El trabajador y la trabajadora, en el nuevo tejido productivo, deja de ser una mera pieza de un colectivo para acrecentar su individualidad, reforzando su valor personal como expresión esencial de las nuevas posibilidades de humanizar el trabajo, permitiendo que un nuevo sindicalismo multiplique favorablemente la velocidad de estos cambios sociales.

La renovación de la vida productiva debería ofrecer nuevas oportunidades para organizar el trabajo de forma más variada y participativa, aumentando la responsabilidad personal en el proceso productivo, decayendo los viejos esquemas jerárquicos.

5. La precariedad laboral, ineficiencia y dualidad social

Pero no seamos ingenuos, puesto que junto a este núcleo dinámico de los nuevos modelos productivos que obligan a disponer de un proyecto empresarial participativo, se dan cita, en una periferia económica, una multitud de empresas ineficientes que completan el modelo dual (núcleo/periferia) dentro de frecuentes estrategias de segregación de actividades que se apoyan en los dos esquemas productivos.

En este modelo, la segmentación laboral es el resultado de una organización de las empresas que se basa en dos grupos bien diferenciados de los trabajadores y trabajadoras: un núcleo estable, más protegido y con mejores remuneraciones, y una periferia inestable, precaria, con bajos salarios y condiciones laborales que no son respetadas. En su formulación más extrema, lleva a compaginar retribuciones multimillonarias de los máximos ejecutivos de las multinacionales, con la existencia (en sus empresas auxiliares, geográficamente dispersas) de una nueva categoría social: los trabajadores y trabajadoras con contratos precarios.

Las empresas periféricas reaccionan con pasividad frente a la pérdida de su ventaja competitiva, degradando las condiciones laborales como una vía cómoda y regresiva de compensación ante la falta de productividad y la baja calidad de sus productos y servicios.

Estas empresas son las empleadoras del trabajo precario (definido por la inestabilidad contractual, los bajos salarios y los riesgos laborales) en los países desarrollados. Las condiciones laborales todavía son más adversas en la actividad infraempresarial que anida en la dualidad económica (junto a un núcleo pequeño de empresas eficientes) de las áreas continentales en vías de desarrollo.

Asimismo, la utilización de la legislación laboral como instrumento privilegiado para llevar a cabo políticas de ajuste, flaco favor supone sobre la calidad del trabajo, tendiendo a su precarización y, en consecuencia, a la siniestralidad.

La lucha contra la precariedad en el empleo, además de perseguir un evidente objetivo de dignificación del trabajo, constituye un ariete decisivo contra la ineficiencia productiva, la pérdida de salud y seguridad laboral (accidentes y enfermedades profesionales) y la falta de iniciativas innovadoras en las empresas. Por eso, la precariedad en el empleo es el mayor problema al que se enfrenta la acción sindical presente.

La precariedad es la condición necesaria de la dualidad económica y su resultado más visible es la dualidad social. Un fenómeno de inestabilidad contractual y desempleo ante el que las políticas de coberturas sociales, a posteriori, siempre resultan insuficientes a la hora de reparar tamaña degradación.

El riesgo a perder el empleo y la precariedad laboral, con el consecuente deterioro de las condiciones de trabajo y la reducción de los derechos laborales, afectan a todas las personas trabajadoras y tienen repercusiones sobre toda la sociedad en general.

Estas situaciones favorecen la individualización de las relaciones laborales, creando enormes dificultades para la sindicalización, lo que supone un mayor debilitamiento para la clase trabajadora en la correlación de fuerzas, y por tanto la ruptura de la solidaridad y de lo colectivo.

Las consecuencias personales derivadas de la situación de paro y rotación laboral se transforman en precariedad económica, aislamiento social, inseguridad personal, fragilización de las familias y pérdida de derechos de todo tipo.

La situación social y laboral de la población joven, de las mujeres que siguen padeciendo una fuerte discriminación, de la población con discapacidad, de los y las mayores de 45 años que después de toda una vida de trabajo carecen de expectativas de empleo con gravísimas consecuencias, están configurando una sociedad fragmentada que representa lo contrario al modelo social que defendemos.

Otra manifestación de esa dualidad socioeconómica es la economía sumergida, como práctica empresarial de reducción de costes por incumplimiento de todas las obligaciones fiscales y sociales. La lucha contra esta situación, con la que no cabe permisividad social alguna, que genera competencia desleal, fuerza la degradación de la economía formal y vulnera derechos, es una tarea sindical prioritaria.

El secular atraso económico y social vivido en nuestro país permitió la instauración de un tejido industrial escasamente competitivo, que tras la integración en la Unión Europea (UE) supuso la renovación profunda del sistema productivo, utilizándose la vía de los bajos costes sociales para alcanzar cotas de competitividad aceptables.

Por eso estas condiciones de precariedad en nuestro mercado de trabajo no son un fenómeno pasajero, tienen una sólida base estructural apoyada en políticas laborales de degradación contractual que afecta sobre todo a los colectivos más vulnerables de mujeres, jóvenes, trabajadores y trabajadoras inmigrantes, personas trabajadoras con discapacidad y personas en riesgo de exclusión social. Tenemos que completar las medidas de control con un endurecimiento de las infracciones penales, administrativas y de orden social, en paralelo con una posible condonación o atenuación de las medidas sancionadoras en caso de colaborar con las instituciones públicas en el afloramiento de la economía sumergida.

6. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo

Garantizar la salud laboral del trabajador y la trabajadora mejorando las condiciones de trabajo, aumenta la eficiencia, eficacia y rendimiento repercutiendo de forma positiva en las relaciones laborales y colectivas.

La calidad de vida del trabajador o trabajadora se fundamenta, en gran parte, en la garantía que el Estado y la empresa presten a su salud laboral, con pleno respeto a las normas de prevención de riesgos laborales. No obstante, el tratamiento de la mejora de las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo es un reto al que se debe enfrentar la acción sindical. UGT mantiene y defiende una estrategia sindical encaminada a la mejora colectiva de las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo, considerando esta estrategia un objetivo sindical prioritario en cuanto que incide en dos derechos básicos de los trabajadores y las trabajadoras: su vida y su salud.

Nuestro trabajo sindical en el ámbito preventivo se sustenta en una eficaz labor capaz de elevar de manera colectiva los niveles de protección en materia de Seguridad y Salud laboral y así conseguir el mejor Estado de Bienestar personal y social posible.

La presión social y la negociación colectiva nos va a permitir frenar el deterioro progresivo que sufren los trabajadores y las trabajadoras en el terreno de la salud laboral. Aumentar los derechos conseguidos y mejorar la situación que tenemos en los centros de trabajo debe ser el norte de nuestra acción sindical.

La correlación entre el abuso de la temporalidad (como precariedad contractual) y la siniestralidad laboral es tan alta que lleva a España a estar a la cabeza europea de las tasas que miden ambas realidades. Por eso, en la prevención de riesgos laborales la acción sindical debe actuar atacando el problema desde su raíz, que se encuentra en la degradación de las condiciones laborales.

En este sentido, cabe aumentar las actuaciones de control del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores y a todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de su tipo de relación laboral, tamaño o sector de su empresa, sin olvidar las necesarias estrategias de formación y concienciación, teniendo en cuenta la necesidad de seguir fomentando cultura preventiva.

Los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la aparición y desarrollo de las alteraciones psicósomáticas tienen gran influencia en la salud y bienestar de la población trabajadora, generando un alto coste sociosanitario. Desde el sindicato se vigilará la organización del trabajo y las relaciones laborales, ya que éstas son factores básicos que influyen en la aparición de estos problemas.

7. La inserción laboral de los y las jóvenes

La difícil inserción laboral de las personas jóvenes deriva tanto de los cambios sociológicos en la realidad juvenil como de la degradación de las condiciones de acceso en el mundo del trabajo, sobre las que los sindicatos tenemos que incidir.

Por una parte, el concepto de juventud está sujeto a transformaciones de calado por razones demográficas y culturales, que redefinen y alargan el período de transición que lleva a la persona joven a construir su propio ámbito personal, con plena adquisición de derechos y responsabilidades.

Por otra parte, los parámetros de acceso para la incorporación de los y las jóvenes a sus primeros empleos son fuentes de desigualdad que se manifiesta en una progresiva precariedad laboral que, lejos de corregirse, algunas políticas tienen la tentación de convalidar con la aplicación de una legislación laboral especial de carácter juvenil.

Los “ritos de paso” juveniles hacia la inserción laboral, adquieren una más que problemática trascendencia cuando la finalización del ciclo formativo no engarza con una adecuada incorporación al mercado de trabajo. Así, a las generales incertidumbres de un mundo en permanente cambio, se añaden desempleo juvenil masivo sin prestación de cobertura, precariedad en sus posibles empleos la obligación de emigrar a otros países en busca de oportunidades laborales ante la falta de expectativas profesionales en su propio país y, en todo caso, inestabilidad laboral.

La transición hacia el mundo del trabajo se dificulta con dilaciones y barreras que las personas jóvenes tratan de franquear alargando el período formativo o buscando actividades laborales puntuales. En definitiva, dando lugar a una generación de personas condenadas a unas condiciones de extrema precariedad que les impide conseguir la autonomía (económica, social y personal), que define su entrada en la etapa adulta.

La adecuada inserción laboral de los y las jóvenes está en la calidad y estabilidad de los primeros empleos, lo que no resta posibilidades a una cierta especificidad en una parte de esos puestos de trabajo, siempre que enriquezcan su valor. En este sentido, cabe enfatizar la función de la formación para el empleo (especialmente ante el fracaso escolar) con programas específicos de cualificación que mejore la empleabilidad de los y las jóvenes y la realización de prácticas más adecuadas y cualificadas, así como facilitar la compatibilidad entre estudio y trabajo. Por el contrario, hay que intentar luchar para erradicar el subempleo o dicho de otra forma, la sobrecualificación que tanto se repite con el colectivo de las personas jóvenes. La consecuencia de éstas, conlleva a que sólo puedan encontrar empleo aquellas que tienen más oportunidades de formación, aunque el puesto de trabajo no lo requiera.

Asimismo, UGT apoya y colabora con movimientos asociativos juveniles, enriqueciendo los canales de información y comunicación con las personas jóvenes, favoreciendo los desarrollos organizativos de los que quieran dotarse.

8. Trabajo e inmigración de las personas inmigrantes

La inmigración es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo para la igualdad y la integración sociolaboral, pero a la vez una oportunidad para adecuar nuestro sistema social y productivo a modelos más justos, equitativos, solidarios y democráticos. El fenómeno migratorio no es temporal, constituye un flujo continuo de millones de personas que, en un mundo tan desigual, tratan de buscar oportunidades de empleo, de desarrollo personal fuera de su propio entorno o huyen de sus países para preservar su vida o su libertad. Son personas que seguirán llegando a España con la intención de trabajar y desarrollar su vida en nuestro país.

La envergadura del proceso tiene tal magnitud que provoca significativos cambios en la sociedad (cada vez más multiétnica) y en las empresas, por las dispares procedencias de sus colectivos. Una situación que ofrece el gravísimo peligro de una nueva estratificación social y laboral, discriminando a las personas por su origen o identidad étnica y no erradicando los comportamientos racistas o xenófobos, lo que terminaría arruinando una convivencia civilizada.

Cabe destacar la influencia de una normativa de extranjería que promueve la precariedad laboral, anula la aplicación del principio de igualdad de trato en las relaciones laborales y condena a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes a largos períodos de clandestinidad y trabajo irregular, impidiendo así su integración social y laboral y fomentando la invisibilidad laboral.

Precisamente el ámbito laboral es un espacio privilegiado para atajar esa amenaza y dar eficacia a una política migratoria que impulse un proyecto que, básicamente, debería vertebrarse a partir de una equitativa política laboral. Quienes inmigran a España sencillamente quieren trabajar y la suerte de su integración depende del trabajo, donde la acción sindical resulta tan relevante.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes no comunitarios son los más vulnerables a situaciones de explotación y tratos vejatorios, con acusados problemas en tareas como el servicio doméstico, el sector agrario, la hostelería y la construcción, es decir, en aquellas actividades con más permeabilidad de acceso, rotación y precarización de empleo.

Ante tales conductas reprobables por parte del empresariado, acompañadas por la pasividad de la Administración y la falta de vigilancia de la Inspección de Trabajo, la política migratoria no puede limitarse a proclamar un elemental principio de igualdad de trato, sino que tiene que trabar acciones consensuadas

entre los interlocutores sociales y la Administración que garanticen la digna integración de las personas inmigrantes, sin discriminación alguna, en cualquier esfera de la vida cotidiana.

En tal sentido, resulta clave la puesta en marcha de políticas específicas de inserción laboral, de formación profesional para el empleo y permanencia en el mercado de trabajo. Pero, para ello, es preciso que se adecúen los instrumentos de seguimiento de la ocupación y calidad del empleo, teniendo en cuenta la variable estadística del país de origen. Esto nos permitiría evaluar la incorporación laboral y también social de este colectivo y la aplicación del concepto de igualdad en el tejido productivo.

Para el trabajador y trabajadora inmigrante, un empleo con plenos derechos es un motor de igualdad y una palanca de integración. Para los sindicatos, la integración laboral de las personas migrantes y su incorporación y participación en las estructuras de la organización, es uno de nuestros grandes retos actuales que debemos abordar ya con decisión y firmeza.

9. Empleo y discapacidad

UGT entiende el trabajo como un derecho universal y por ello reafirma que las personas con discapacidades deben acceder a él en el marco laboral de empresas ordinarias. En este sentido, reiteramos nuestro compromiso con la finalidad primordial de las políticas de empleo para trabajadores y trabajadoras con discapacidad, como es su integración en el sistema de trabajo ordinario y en los centros especiales de empleo considerando ésta última opción en el caso de que el trabajador o trabajadora necesite pasar por un periodo de adaptación, siempre como medida transitoria y no permanente.

No obstante, los centros especiales de empleo deberán también ser la vía por la que se asegure un empleo remunerado a aquellos trabajadores y trabajadoras con discapacidad que por sus especiales características, no puedan ser objeto de tránsito a la empresa ordinaria.

Las nuevas tecnologías permiten plantear nuevas modalidades en la organización del trabajo dentro de las empresas y a su vez facilitan la formación y la integración de las personas con discapacidad, que con una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, están en situación de desarrollar un trabajo productivo con idénticos resultados que cualquier otra persona.

10. Las garantías jurídicas y los convenios colectivos

UGT defiende la fuerza vinculante de los convenios colectivos y su aplicación a quienes se encuentran incluidos en su ámbito de aplicación, de manera que la negociación colectiva proporcione la protección necesaria a quienes se encuentren vinculados por una relación de empleo, y atenderá a las legítimas demandas de los trabajadores y trabajadoras representados, especialmente de quienes aparezcan asociados y asociadas con el sindicato a través de la afiliación sindical.

La naturaleza jurídica del trabajo trasciende a la de un mero contrato civil de prestación de servicios. La estrategia sindical de configuración legal de un marco laboral y una adecuada protección jurídica de los trabajadores y trabajadoras se ha plasmado en una legislación propia y, sobre todo, en los convenios colectivos.

Las garantías normativas del trabajo, nacidas de la negociación colectiva, deben ir orientadas al establecimiento de cuantas medidas sean necesarias para impedir la ofensiva desreguladora y regresiva que trata de individualizar las relaciones laborales, y desplazar toda la capacidad de decisión al empresariado.

La acción sindical tiene que destacar las herramientas de gestión que ofrece un convenio colectivo para organizar con eficiencia la vida productiva y poder optimizar la asignación de recursos.

Para ello, la negociación colectiva requiere conocer más y mejor la realidad sectorial, territorial y de las empresas. En todo caso, el desconocimiento del tejido empresarial y la desconfianza al hecho sindical, son los dos elementos que colaboran en el empobrecimiento de los convenios.

La negociación colectiva debe contemplar la viabilidad económica de las propuestas barajadas, profundizar en los contenidos vinculados a la actividad productiva y hacer más exhaustivos los ámbitos de los respectivos convenios, contemplando toda la realidad laboral económica y social del ámbito geográfico y temporal en el que se negocia.

En la definición de los ámbitos de la negociación colectiva los sindicatos encuentran serias dificultades, con consecuencias graves para la homogeneización de los marcos laborales de los trabajadores y trabajadoras de distinta circunstancia o procedencia. La disgregación de los ámbitos de los convenios se agudiza con la externalización de buena parte de la actividad productiva de las empresas, la filialización societaria y la creciente entronización del presta-

mismo laboral a través de las empresas de trabajo temporal; tres fenómenos que requieren de eficaces mecanismos sindicales para su control.

Las Federaciones Estatales son las que articulan y vertebran el mapa de la negociación colectiva. El Convenio Colectivo Sectorial determinará las condiciones de trabajo, así como la estructura y distribución de las materias de negociación colectiva entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

La realidad de las pequeñas empresas necesita, ineludiblemente, una adecuada articulación de la negociación colectiva desde el ámbito sectorial, con suficientes contenidos de regulación para la aplicación directa de los convenios superiores a las pequeñas unidades empresariales, donde apenas existe representación y menos aún negociación. Además, debemos realizar un mayor esfuerzo sindical, creando infraestructuras de apoyo para los Delegados y Delegadas de personal que sirvan para impulsar el crecimiento de estas figuras en la pequeña empresa, donde la presencia sindical es frágil y reducida.

Por otra parte, la singular situación de las empleadas y los empleados públicos necesita una decisiva determinación sindical para establecer sus ámbitos reales de negociación colectiva. Es necesario superar la interesada contraposición de la preeminencia de la ley frente a los convenios, pactos y acuerdos.

La práctica democrática termina desvelando estos reductos autoritarios que rehúyen la negociación al establecer la interlocución con las empleadas y los empleados públicos. La dinámica social obligará a reformular los límites de regulación del poder reglamentario, reservando un espacio de autonomía de las partes donde no quepa la invasión ni el dictado unilateral.

Los sindicatos tienen que seguir reclamando las necesarias facultades de actuación en la negociación colectiva y, entre las más importantes, el respeto al derecho de huelga.

Por último, en los objetivos de los convenios y en la ampliación de su malla regulatoria, tienen que estar presentes los intereses específicos (y no sólo los generales) de los trabajadores y de las trabajadoras. Frente a la idea de uniformización, hay que encaminar los reglamentos colectivos hacia la consecución de derechos individuales que las personas trabajadoras sientan como propios en su particular inserción en la empresa.

11. El derecho de participación

La complejidad sociológica que caracteriza el mundo del trabajo en los países económicamente avanzados ha tenido consecuencias en las relaciones de propiedad y en la capacidad para la toma de decisiones económicas. Se han reforzado los mecanismos que ligan la toma de decisiones a la propiedad de los activos económicos y al mismo tiempo la globalización creciente aleja los centros de decisión de la realidad social, superando la capacidad política y dificultando en la práctica el control democrático de tales decisiones.

En este contexto, la empresa no puede ser un punto duro de la cadena social en una sociedad democrática. Las empresas tienen que asumir una importante responsabilidad social y deben abrir paso a los intereses colectivos e individuales de los trabajadores y de las trabajadoras.

Además, las nuevas estrategias de gestión en las empresas más dinámicas coadyuvan a una mayor participación de los trabajadores y de las trabajadoras en el desarrollo de iniciativas, el trabajo en equipo y los procesos de colegiación de las decisiones. En todo caso, la participación es un requisito imprescindible para una adecuada estrategia de mayor flexibilidad y adaptabilidad laboral de las empresas. Por eso, la acción sindical debe actuar en defensa del derecho de participación de los trabajadores y trabajadoras, al mismo tiempo que se intensifica la lucha global para impedir que sean las necesidades productivas las que acaben determinando la vida de las personas.

Tales ámbitos individuales de participación se completan con el derecho de representación, junto al fortalecimiento de otros derechos de gestión individualizada como la facultad de reclamación a todos los niveles o la paralización de la actividad ante tareas que impliquen un riesgo grave o inminente.

En la progresión democrática de las empresas son insustituibles los derechos colectivos de información, consulta y participación en la toma de decisiones de la empresa. La participación colectiva requiere una directa vertebración sindical para compartir los retos de gestión empresarial, especialmente los vinculados al desarrollo estratégico, la planificación, los cambios productivos y las transformaciones societarias.

V. LA GLOBALIZACIÓN Y EL DESARROLLO MUNDIAL EQUILIBRADO

La mundialización de la economía es un hecho y la globalización que arrastra es un proceso inexorable pero no por ello ingobernable. La confrontación entre la encendida defensa de los neoliberales y el rechazo socio-ecológico de los grupos alternativos, es la expresión más clara de la ambivalencia de los resultados de la globalización.

Pero, finalmente, la globalización ha sido un plan deliberado para rebajar nuestras condiciones de vida y de trabajo. Lejos de universalizar el bienestar social y los derechos laborales, hemos sido víctimas de una devaluación social sin límites en nuestra historia.

Cada uno de aquellos dos frentes se ha dotado de sus propios foros internacionales de referencia en el comienzo del siglo XXI: Davos versus Porto Alegre.

Hay quienes exploran las inmensas oportunidades, sobre todo financieras, de los mercados económicos mundiales con la extensión de los negocios y la interpenetración de las empresas y las finanzas. Otros denuncian la evidente desigualdad social creciente a escala planetaria y la oclusión de la esperanza, con la concentración tecnológica y la degradación medioambiental.

La globalización económica y financiera está facilitando a las grandes empresas multinacionales su movilidad por todo el planeta, sin apenas restricciones, en busca de legislaciones laborales y medioambientales más favorables a sus intereses, con efectos perversos sobre la calidad del empleo y la regulación del mercado de trabajo.

La mundialización está siendo desequilibradora. Con una globalización financiera y económica que facilita los flujos especulativos y los refugios en paraísos fiscales, mientras que se establecen restricciones de la exportación para los bienes agrícolas de los países más pobres y, más aún, al movimiento de las personas que buscan un trabajo.

Como colofón a esta disyuntiva, los Informes del Banco Mundial resaltan la contradicción más flagrante: “Nuestro mundo se caracteriza por una gran pobreza en medio de la abundancia”.

Todo ello nos sitúa ante una evidencia: Los problemas del mundo son universales, las soluciones también. Los ciudadanos y las ciudadanas, no sólo las insti-

tuciones internacionales, palpan progresivamente la irrupción de esa nueva dimensión para atender y responder a su propia inserción social. Todo está mundializado, desde el equilibrio de la naturaleza hasta los mercados financieros, pasando por la globalización del terror.

UGT participa de esa conciencia de globalidad y compromete su propio esfuerzo en la movilización para equilibrar este ineludible proceso en el mundo.

Frente a la agudizada desigualdad mundial, la alternativa será la internacionalización de la riqueza y el bienestar, difundiendo los avances tecnológicos y productivos. Frente a un proceso gobernado por un reducido grupo de empresas cabe plantear la mundialización de la política, cuya esencia no puede ser otra alternativa que la regulación democrática a partir de nuevas instituciones que puedan ser levantadas en la lucha por desposeer del control que ejerce el capital financiero sobre todos los organismos internacionales.

La globalización del bienestar, la globalización democrática, deben afrontarse con soluciones igualmente globales, entre otras, la búsqueda por los sindicatos de un modelo laboral y social para los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. Pero las respuestas no pueden esperar a la existencia del ámbito universal, sino que tienen que articularse desde la realidad más inmediata (particularmente en la acción sindical), asegurando la consistencia de nuestras actuaciones con el propósito global comprometido.

UGT promoverá en todos los ámbitos donde tiene capacidad de actuación, un crecimiento sostenible, basado en un nuevo modelo de desarrollo duradero, que garantice la prosperidad material desde el respeto al medio natural y con garantías de cohesión social y solidaria. Igualmente desde nuestro sindicato es necesario propiciar una nueva cultura en la organización de la producción, la organización del trabajo digno y con derechos, el consumo y las nuevas formas de vida y la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas.

En la esfera internacional, es imprescindible combatir el pensamiento único que se ha instalado en las sociedades democráticas modernas, y sus falsos dogmas, desde todos los ámbitos, revitalizando un pensamiento alternativo y plural sustentado en la justicia social y en el papel predominante del mundo del trabajo. El impulso de este compromiso exige una lucha incesante contra la desigualdad organizada por las instituciones del capital financiero que imponen el pensamiento único y solo permiten la crítica desde el acompañamiento a sus planes.

En la práctica, la Confederación Sindical Internacional (CSI), creada a partir de la disolución de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) en noviembre de 2006, es hoy día la mayor fuerza sindical, ya que su amplia afiliación, permite su incidencia práctica en el ambicioso proyecto de democratizar la globalización. Valoramos el movimiento sindical internacional de clase como la mejor garantía de los derechos humanos y sindicales, permanentemente cuestionados en el mundo actual.

1. Un mundo mejor para todos y todas

Bajo ese irreprochable epígrafe se articula una modesta iniciativa de las Naciones Unidas, si bien afecta a lo más importante, la pobreza, abordando el nudo gordiano de su erradicación en el mundo. La desigualdad entre países desarrollados y no desarrollados es cada vez mayor, pero también dentro de los países industrializados los desequilibrios sociales y la marginación aumentan, extendiendo el fenómeno de la pobreza a amplias zonas del planeta.

Es ésta una situación éticamente inaceptable, que supone un peligro más que evidente para las relaciones internacionales pacíficas y un despilfarro de recursos insostenible en el largo plazo.

Por ello, UGT reafirma su compromiso en la lucha por la erradicación de la pobreza, que quiere decir ante todo erradicar las causas que la generan, y que a su vez, tienen que ver tanto con las bases sobre las que se asienta el actual modelo productivo, como en el hecho de que la llamada gobernanza está mediatizada y vehiculizada por las instituciones del capital financiero. Control que se ejerce a través de los organismos internacionales que dominan el mundo por encima de los gobiernos, y que son en definitiva quiénes provocan la injusticia, la desigualdad, y la pobreza.

2. Una globalización de contenido social

El reto de la globalización ha pasado a un primer plano en un mundo donde no cabe la vuelta a la “aldea”, al microcosmos de cada cual, condenando a la mayor parte de la humanidad a su propia suerte.

El sindicalismo internacional debe velar por la configuración de una gobernanza internacional equilibrada y que se sustente bajo los parámetros de la solidaridad y la justicia social.

El movimiento sindical internacional ha sido de los primeros en denunciar la gravedad de los efectos de la actual mundialización de la economía y al mismo tiempo exigir una reorientación del proceso de globalización.

La Confederación Sindical Internacional (CSI) ha articulado un proyecto, que hacemos igualmente nuestro, para fijar las grandes reformas que se requieren para democratizar la globalización y dotarla de un contenido social. Entre otras medidas, cabe señalar:

Reformas institucionales.

El fortalecimiento de Naciones Unidas para la dirección del proceso.

El cambio de orientación del Banco Mundial y el FMI que con sus políticas de austeridad y ajustes estructurales están provocando más daños que beneficios. Los organismos multilaterales se han demostrado caducos y poco preparados para afrontar los retos del s. XXI. Una profunda revisión y fortalecimiento del sistema multilateral es más necesaria que nunca. La Gobernanza mundial necesita órganos planetarios fuertes.

El papel de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en las condiciones de intercambio, procesos y métodos de producción.

Reformas financieras y un mejor control de los movimientos de capital.

Un tratamiento realista de la Deuda que hoy asfixia a la mayoría de las naciones, alargando sus plazos y condonándola a las personas más pobres.

El establecimiento de una tasa internacional sobre las transacciones en divisas, que frene los flujos financieros especulativos y financie programas de desarrollo en el mundo.

La coordinación de las políticas fiscales y monetarias entre los bloques económicos más poderosos, para dar estabilidad a la economía y las divisas.

Eliminación de los paraísos fiscales.

Reformas laborales que establezcan condiciones de trabajo decentes, empleos de calidad y mejoren los derechos de los trabajadores y las trabajadoras.

Someter la regulación del trabajo a las normas internacionales emanadas de la OIT, en particular los Convenios que persiguen el trabajo forzoso (105), el tra-

bajo infantil (138), la discriminación étnica o ideológica (111), el convenio sobre migraciones (143), así como los que buscan la plena igualdad entre mujeres y hombres y la libertad sindical.

La acción sindical en la “empresa global”, equilibrando el despliegue territorial del tejido empresarial y estableciendo un código social de conducta de las empresas multinacionales.

Teniendo en cuenta que el actual contexto socio-económico: altas tasas de paro, falta de protección a los parados y paradas, precarización de los nuevos empleos, que hace que cada vez más trabajadores y trabajadoras con empleo estén en el umbral de la pobreza, es necesario un paquete de reformas que cobren su sentido si se completan a nivel nacional con un cambio, en la orientación de las políticas estatales (tarea que desde el sindicato debemos exigir, y que debe contar con la participación sindical), ya que éstas siguen siendo el motor fundamental de cualquier compromiso reequilibrador, como evitar reformas laborales sin consenso o fortalecer la negociación colectiva y recuperar el diálogo social.

No hay que olvidar la competencia directa de los Estados, no sólo a la hora de impulsar las reformas internacionales sino cuando ponen en marcha sus propias medidas, desde las ayudas presupuestarias del 0,7% (que únicamente cumplen media docena de países nórdicos y centroeuropeos), a otros programas de cooperación, desarrollo y transferencias tecnológicas, sin perjuicio de la adaptación y revisión de las medidas económicas de apoyo y de los proyectos de cooperación a las circunstancias cambiantes de un mundo en permanente transformación.

3. Un nuevo perfil del sindicalismo internacional

La globalización no es una fuerza ingobernable de la naturaleza, es el producto de la interacción de sujetos sociales que pueden y deben modificar su conducta actual por otra más equilibrada que haga más aceptables los resultados del proceso.

En este sentido, la tarea sindical a nivel internacional es ingente y, desde luego, trasciende con creces los mensajes de solidaridad y las modestas ayudas entre organizaciones de diferentes latitudes. El plano mundial requiere un sujeto activo que asuma el protagonismo transformador propio del sindicalismo en cualquier otra esfera de actuación.

A un mundo global corresponde un sindicalismo global que integre acción institucional, acción sindical y la movilización llegado el caso. Es por ello que, coordinados por las organizaciones sindicales internacionales, se deben elaborar alternativas a los problemas comunes que respecto a las Relaciones Laborales se nos plantean en los distintos países, en esta economía mundial globalizada.

Es cierto que los sindicatos no encuentran un interlocutor social, empresarial o político, en el plano internacional, que unifique el proceso de establecimiento de compromisos, pero ello no impide una actuación sindical en ese ámbito:

Institucional, impulsando reformas de los organismos internacionales y exigiendo el cumplimiento de los convenios y compromisos.

Geográfica, animando y siguiendo los procesos de integración de mercados y sus cláusulas sociolaborales a nivel subcontinental.

Empresarial, con las iniciativas, a través de las Federaciones Sindicales Internacionales, de acción sindical en las empresas multinacionales potenciando los Comités de Empresa Europeos y de ámbito superior, como alternativa de negociación y coordinación ante las multinacionales.

Coordinación sindical, vertebrando a las confederaciones sindicales nacionales en un proyecto común, incluidos temas relacionados con la organización sindical y el crecimiento afiliativo.

La CSI, donde UGT participa activamente en tanto que es uno de los sindicatos fundadores, debe jugar un nuevo papel que dote a esta organización de un perfil de auténtica confederación internacional.

En la práctica, la Confederación Sindical Internacional es hoy día la mayor fuerza sindical, ya que su amplia afiliación, permite su incidencia práctica en el ambicioso proyecto de democratizar la globalización. Valoramos el movimiento sindical internacional de clase como la mejor garantía de los derechos humanos y sindicales, permanentemente cuestionados en el mundo actual.

La CSI debe ser el elemento cohesionador y de lucha contra la globalización y debe emprender la senda de crear un sindicalismo universal y que represente la lucha de los trabajadores y las trabajadoras a nivel internacional.

VI. LOS ECOSISTEMAS Y LA ACCIÓN MEDIOAMBIENTAL

El crecimiento económico del último siglo y medio, sin precedente histórico por su envergadura e intervención en la naturaleza, se ha basado (y lo que es más grave, en parte ha sido posible) en el agotamiento de gran parte de las reservas naturales y de los recursos que en ellas se encuentran.

En el siglo XX la población se cuadruplicó, pero la producción industrial se multiplicó por 18, con un modelo productivo que está agotando los recursos naturales, provocando deforestación, reducción de pesquerías y provocando efectos negativos sobre el entorno (contaminación atmosférica de aguas y suelos), e incidiendo sobre el fenómeno del cambio climático y sobre la salud pública, entre otros impactos.

Ahora bien, no podemos plantear la paralización del crecimiento cuando cerca de una quinta parte de la humanidad no tienen ni siquiera disponibilidad de agua, y debido a su insalubridad, se genera el 80% de las enfermedades.

Sin embargo, hay que reflexionar, de una vez por todas, sobre qué modelo de desarrollo queremos tener para ser justos con la mayor parte de la población mundial en un marco de solidaridad intergeneracional.

Con el actual modelo productivo, si en las próximas décadas tratamos de nivelar las condiciones de vida de toda la humanidad con las que disfrutaban una sexta parte de ella, la velocidad de destrucción de la naturaleza se dispararía hasta cerca de doscientas veces respecto al ritmo de degradación actual.

Por imperativo moral tenemos que responder a la pobreza y las pésimas condiciones de vida de la inmensa mayoría de la población. Por limitación física, el actual modelo de crecimiento -que por otra parte ha generado enormes desigualdades- no puede dar respuesta a aquella exigencia social.

Nosotros y nosotras propugnamos una ecología humanista, resaltando que el mayor y más lacerante de los desequilibrios es el hambre, la miseria y la insalubridad que padecen miles de millones de seres humanos. Un planteamiento que al mismo tiempo debe ser compatible con la revisión de una vieja concepción del ser humano como rey de la naturaleza, limitada ésta a ser una mera realidad instrumental, puro decorado de la actividad humana.

En una palabra, resulta imprescindible cambiar el rumbo de la actividad económica con un objetivo permanente claro: el equilibrio del ecosistema.

Las líneas de actuación de esta ineludible apuesta medioambiental tienen dimensiones económicas, sociales y laborales para hacer posible un desarrollo sostenible que sea físicamente posible, apostando por el diálogo social, al objeto de que las organizaciones sindicales aporten su experiencia en estos temas y puedan participar de esta consecución, sin olvidar en ningún momento el concepto del ser humano, como individuo, donde se engloba como trabajador o trabajadora y como ciudadano o ciudadana.

Las políticas económicas, sectoriales y medioambientales carecerán de toda viabilidad de futuro si no integran la dimensión medioambiental que determina algunas de ellas y condiciona su totalidad, entendiendo el medio ambiente como una política transversal presente de modo horizontal en todas ellas.

Las políticas ambientales del siglo XXI deben vincular directamente el progreso de la sociedad con la protección del medio que nos rodea. En este sentido, la reconstrucción ecológica de la sociedad industrial y un cambio en los estilos de vida son fundamentales para llegar a una verdadera transformación social sostenible.

UGT debe cooperar en sus compromisos medioambientales con las organizaciones y movimientos que defienden el valor de la naturaleza, con planteamientos ecológicos equilibrados, revisando críticamente tanto el viejo productivismo industrial, como el fundamentalismo conservacionista.

Estamos todavía lejos de vislumbrar el alcance de un nuevo proyecto ecológico, pero UGT adelanta su vinculación a unos compromisos básicos:

Debemos potenciar la concienciación de toda la sociedad entorno a la necesidad de modificar nuestros hábitos de vida de forma que sean más respetuosos con el medio ambiente, es un paso que mejora la capacidad y la competitividad situándonos en mejores condiciones para afrontar los retos y oportunidades de futuro.

La educación ambiental para conocer y respetar la naturaleza. En todos los niveles educativos y específicamente dirigida a nuestros afiliados, afiliadas y los y las representantes sindicales a todos los niveles de la organización.

La revisión de la acción sindical para impregnarse de los nuevos valores, ya que la vida productiva en general y la empresa en particular son una inevitable

fuentes de degradación medioambiental, en primer lugar de la propia salud de los trabajadores y de las trabajadoras.

Para ello debemos introducir nuevos planteamientos como:

Trabajar el medio ambiente desde la negociación colectiva, de acuerdo con la relevancia que el Programa 21 atribuye a los sindicatos, en su carácter de representantes de los trabajadores y las trabajadoras, como factores esenciales para facilitar el logro del desarrollo sostenible, teniendo en cuenta su relación con los cambios industriales, la prioridad que dan a la protección del medio laboral y el medio natural conexas, y su aportación para promover un desarrollo económico sostenible y socialmente responsable.

Potenciar la figura del Delegado o Delegada de Medio Ambiente.

Favorecer la participación de los trabajadores y trabajadoras, en particular en los Sistemas de Gestión Medioambiental certificados (ISO 14001) o registrados (Reglamento EMAS).

Acceso a la información medioambiental de la empresa.

La adecuación de las políticas de crecimiento y empleo, propugnando la reorientación del modelo en la consulta y la negociación de nuevos proyectos industriales o sectoriales.

La gestión del agua, como el más importante de los recursos, escasa y desigualmente distribuida, buscando el equilibrio territorial, las políticas de ahorro y el reciclado de las aguas, la introducción de nuevas tecnologías y el uso racional del recurso hídrico.

La política energética que, garantizando el suministro al ciudadano, promueva las inversiones en seguridad y en el perfeccionamiento de las tecnologías existentes, para evitar o reducir los efectos nocivos, e impulse un cambio de la producción energética tradicional hacia las energías renovables, fomentando la eficiencia y el ahorro energético y la creación y consolidación de puestos de trabajo. Todo ello con el fin de desacoplar el crecimiento económico de la intensidad energética.

La lucha contra el cambio climático, como el reto más importante que va a tener que abordar nuestra organización en este siglo. Apostando por el diálogo social, herramienta reforzada en la Conferencia Sindical Internacional con la Declaración de Zaragoza, que nos legitima ante los trabajadores y las trabaja-

doras, como sus representantes frente a las personas que gobiernan para conseguir un modelo productivo más limpio, con menos emisiones y que cumpla los objetivos del post-Kioto dentro de unos parámetros de competitividad en un futuro cercano.

La potenciación de los recursos forestales, dentro de una gestión del patrimonio natural, incentivando el desarrollo rural y la permanencia de la población en el campo.

La seguridad alimentaria, con una adecuada identificación y evaluación de riesgos, revisando las políticas de alimentación humana y animal, donde las administraciones públicas deben asumir su responsabilidad en el funcionamiento de los mecanismos y órganos de control, así como impulsar las líneas de investigación que garanticen la seguridad alimentaria y la protección del medio ambiente.

La ordenación territorial, con un desarrollo urbanístico que recupere la ciudad como espacio de valor social y resuelva los diferentes niveles de habitabilidad campo/ urbe.

El establecimiento de un modelo de movilidad sostenible basado en un sistema de transporte público y/o colectivo más planificado, eficiente e incrementado a los polígonos industriales.

Potenciar la figura de las y los gestores de la movilidad, tanto en las empresas como en los polígonos industriales, con el fin de implementar planes de movilidad sostenible a los centros de trabajo.

Apoyar el desarrollo de estrategias y planes de salud ambiental por parte de las administraciones públicas con el objetivo de conocer y reaccionar ante los efectos de la contaminación a todos los niveles (atmósfera, vertidos, emisiones, productos químicos, radiaciones, ruidos, etc.) sobre la salud pública.

En UGT existe la preocupación sobre los efectos del calentamiento global que cada día son más visibles y está llegando el momento de dar un paso al frente, apostando por una energía limpia, renovable y eficiente.

VII. EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA

Resulta lógico pensar que el crecimiento económico sólo encuentre legitimidad en la prosperidad de la población. La economía no encierra una finalidad propia, se dirige a satisfacer necesidades humanas y objetivos sociales, y es ahí donde la sociedad necesita debatir sobre sus fines. Para UGT, los objetivos más importantes de la actuación económica son el pleno empleo, la justa distribución de la riqueza y la mejora de la calidad de vida que sea ecológicamente posible.

La atención de este mapa de objetivos obliga a la adecuación de un modelo de crecimiento ciegamente cuantitativo, desplazando el interés de “cuánto” a “dónde y cómo” se crece. Además de la traslación del énfasis a lo cualitativo, todo el crecimiento estará condicionado por los propios límites físicos que impone el contorno medioambiental.

La eficacia del modelo es la base para atender las necesidades sociales, en nuestro caso en un insuficiente Estado del Bienestar. Las debilidades económicas y las deficiencias estructurales en España, más allá de los considerables equilibrios macroeconómicos alcanzados, generan bajos niveles de renta y empleo en una simple comparación con los países europeos.

La consecución de una convergencia nominal de las grandes magnitudes económicas es un factor de estabilidad, pero directamente no arrastra a la convergencia real de condiciones de vida. De ahí la importancia de acertar con un modelo de crecimiento que nos encamine a una equiparación social dentro de la UE.

Los vaivenes de la situación económica mundial producidos por la interdependencia de las economías locales y la limitación de los poderes de los estados y de las comunidades para hacer frente a un mundo en expansión y evolución constantes, está generando una grave situación de inseguridad, desprotección y desigualdad crecientes, ante la insuficiencia e ineficiencia de los mecanismos de regulación y control, provocada por décadas de pujanza del dogma neoliberal que preside la marcha de los mercados internacionales y locales. La respuesta del sindicato debe ser en todo momento la del fortalecimiento de los instrumentos de cohesión y de los servicios que garantizan los derechos esenciales y universales básicos, e impulsar las instancias internacionales y locales para la ordenación de la economía al servicio de la ciudadanía.

1. Crecimiento equilibrado y generación de empleo

Todo empieza por resituar como primer objetivo al empleo, base de nuestro modelo social. Con este propósito, la economía española necesita profundas transformaciones estructurales que nos doten de un sector industrial más puntero, unos servicios de nueva generación, una agricultura eficiente con equilibrios territoriales y, sobre todo, unas empresas innovadoras y competitivas.

Estas transformaciones necesitan una política económica más activa, para la cual los márgenes de maniobra son cada vez más estrechos por parte del Estado, pero no por ello se puede rehuir la eficacia de múltiples acciones en los ámbitos donde los poderes públicos conservan capacidad de actuación, tanto la vía de los programas públicos como el recurso a las regulaciones horizontales y sectoriales.

Un primer punto de atención estaría en una política activa para dotarnos de una base industrial sólida, tecnológicamente avanzada y competitiva en el exterior. Tal objetivo sería la mejor garantía para el empleo y el bienestar, puesto que la industria es el sector productivo que mayor interrelación sectorial genera, transformando la orientación y la calidad de los servicios. La nueva economía no es propiamente industrial, pero sí su sustento tecnológico, por lo que los esfuerzos en investigación y desarrollo son decisivos, máxime en España donde los gastos en I+D apenas llegan a la mitad de la media comunitaria.

Las transformaciones han de ir encaminadas hacia el cambio del modelo productivo del país. Este nuevo modelo debe basarse en el conocimiento, en la formación, pero también en la investigación y desarrollo, buscando la calidad en la ocupación. El sector industrial, junto a los servicios vinculados a la producción, ha de ser el eje central y vertebrador del nuevo modelo productivo, y la negociación colectiva, su herramienta natural.

Los servicios, hoy cajón de sastre de múltiples tipos, desde los de alta tecnología a las prestaciones de valor marginal, necesitan una reorientación para crecer con el propio nivel de renta, pero sobre todo, para cualificar y adecuar su oferta en la sociedad de la información, hoy posible por un exponencial crecimiento de las comunicaciones.

Pero sigue siendo igualmente crítico disponer de unos servicios más avanzados en educación y sanidad, del mismo modo que el estratégico sector turístico necesita una mejor estructuración de su oferta e igualmente se requiere un incremento sustancial de las infraestructuras públicas.

La política de innovación y desarrollo debe ponerse en conexión con la política educativa y de formación para el empleo. La Universidad debe asumir un claro protagonismo.

Las políticas de Desarrollo Rural deben contribuir a reducir las desigualdades entre lo rural y lo urbano, impulsando medidas que mejoren y modernicen la actividad agraria y ganadera fomenten la diversificación económica, mediante un desarrollo sostenible, que permita la mejora de la calidad de vida de sus habitantes. En definitiva, uno de los retos más importantes de la actualidad, es que estas políticas vertebran la socioeconomía del territorio.

Las Administraciones deben también facilitar otras alternativas complementarias a través del ocio la cultura, la gastronomía, la puesta en valor de las costumbres populares y el turismo rural.

La intervención del Estado en la economía reducirá su función sectorial en los nuevos marcos regulatorios europeos y en mercados cada vez más liberalizados. Pero las políticas públicas de intervención de los Estados seguirán siendo decisivas ante mercados imperfectos y, en todo caso, el papel del gasto público (tanto en dimensión como en composición) resulta crucial junto al consumo a la hora de impulsar políticas de demanda, imprescindibles para la consolidación del crecimiento económico.

En este sentido, el gasto público (independientemente del valor intrínseco de las inversiones públicas y los gastos sociales) es un instrumento rápido y eficaz para impulsar temporalmente la reactivación, como cíclicamente descubren y utilizan todos los gobiernos (más allá de ideologías económicas) junto a la política monetaria en momentos de recesión, eso sí, con diferente eficacia en su instrumentación y a pesar del “desideratum” del equilibrio presupuestario.

Pero un nuevo modelo de crecimiento tiene igualmente que favorecer el cambio de rumbo ecológico y pasar de la protección reparadora del medio ambiente a la protección preventiva. El uso de tecnologías no contaminantes es tan deseable como incipiente y todavía estamos lejos de minimizar los insumos de energía que permitan, entre otras cosas, una sólida renuncia a la energía nuclear. El fomento de la economía del reciclaje y el desarrollo de productos duraderos que no exacerbren el consumismo, son también exigencias de un desarrollo sostenible.

2. Una equitativa distribución de la riqueza

La asignación de rentas derivadas de la distribución y la redistribución del producto social se apoya en todas las piezas que conforman el Estado de Bienestar, pero sindicalmente merece acentuar varios objetivos:

Lograr el pleno empleo, ampliando la base de las rentas del trabajo.

Mejorar el poder adquisitivo de los salarios y pensiones, distribuyendo equitativamente los incrementos de productividad.

Favorecer los equilibrios territoriales, generando oportunidades equitativas de vida y trabajo en todas las regiones y favoreciendo la cohesión económica y social.

Establecer una fiscalidad más justa, reequilibrando esfuerzos en un ejercicio de progresividad fiscal que favorezca la cohesión social, luchando eficazmente contra el fraude fiscal y la economía sumergida.

El pleno empleo estable y con derechos.

Con la excusa de la salida de la crisis, las medidas adoptadas por los gobiernos, basadas en políticas de ajuste, restrictivas y austeras, en reformas laborales y recortes, han tenido como consecuencia la destrucción de empleo, el incremento del número de personas en situación de paro, el descenso de la población ocupada, la precarización de las condiciones laborales del empleo que se ha mantenido, la reducción de la población activa y el incremento de la inactividad. Todo ello ha contribuido a la reducción de las rentas del trabajo y a la aparición de un nuevo mercado de trabajo donde la precariedad laboral se está convirtiendo en una característica estructural.

Situar la lucha contra el paro y la creación de empleo de calidad ha de convertirse en una acción prioritaria para los gobiernos y las empresas, ya que el pleno empleo de calidad, como sumatorio del acceso libre e individual a un puesto de trabajo adecuado, es la mejor expresión del valor de los resultados económicos.

Una forma óptima de distribución de la renta y la riqueza, es la creación de empleo de calidad y con derechos, ya que con ello se consigue una sociedad más cohesionada y a la vez potenciamos el Estado del Bienestar al mejorar las cotizaciones sociales.

En este sentido, para tener una riqueza que distribuir de manera equitativa, es fundamental la adopción de políticas de reactivación económica, que generen confianza e incentiven el consumo, haciendo que el crédito llegue a las familias y las empresas para que estas puedan crear empleo.

En este sentido, las políticas activas de empleo vuelven a ser imprescindibles para acompañar y activar a las personas que quieren y pueden trabajar, implementándose como un servicio permanente en el tiempo, gratuito y universal, al que puedan acceder todas las personas, independientemente de su género, edad, cualificación profesional u otra circunstancia personal, y en cualquier momento de su vida, tanto si se encuentran en situación de desempleo, como si quieren progresar profesionalmente. Pero no todo vale en la generación de empleo: aflorar la economía sumergida, apostar por las ocupaciones y los sectores emergentes, la economía social y el fomento de capacidad emprendedora son aspectos que pueden contribuir a crear empleo, tanto en cantidad, como en calidad.

En relación a las trabajadoras y los trabajadores discapacitados, es una exigencia sindical el cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), lo que supondría una importantísima incorporación laboral para este colectivo.

El crecimiento de la población activa y su equiparación a la ocupada es una excelente vía de distribución de la riqueza, con efectos colaterales de extensión de la remuneración a los colectivos de jóvenes y equiparación de hombres y mujeres en la generación de rentas. Y para crear más y mejor empleo es necesario la incorporación de trabajadores y trabajadoras al mercado laboral y que los que ya forman parte de él mantengan su actividad laboral. Esto implica aumentar la tasa de ocupación y adoptar medidas que impidan la expulsión del mercado de trabajo de las personas trabajadoras más vulnerables, lo que supondría un incremento y mantenimiento de la generación de rentas.

UGT considera que el pleno empleo es perfectamente posible, si se dan las condiciones requeridas, para lo cual es preciso un compromiso general dirigido al objetivo del empleo para todos: la orientación de las políticas y actuaciones públicas hacia la creación efectiva de empleos, las garantías de derechos laborales que impidan la explotación y la atención y cobertura suficiente de las necesidades sociales; en definitiva, un compromiso de equidad y justicia en la distribución y redistribución de la renta, tanto vía ingresos como vía gastos. Todo ello conducirá al pleno empleo y por tanto a la mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos y ciudadanas. Asimismo son necesarias unas

políticas activas de empleo de calidad dirigidas a las personas con más dificultad de inserción laboral y más castigadas por la crisis (las personas en situación de desempleo de larga duración, la población juvenil, las personas mayores de 45 años o aquellas que provienen de sectores en crisis), con el objetivo de mejorar su ocupabilidad en el mercado de trabajo cuando se inicie la recuperación económica.

Las mejoras salariales.

La negociación de los incrementos salariales es la forma directa de participar en los crecimientos de productividad, distribuyendo más adecuadamente rentas del trabajo y rentas del capital, sin perjuicio de combinar estas políticas con la maximización del empleo y la reducción del tiempo de trabajo.

La política salarial contribuye a diseñar, con aceptación social, la estructura y los abanicos salariales, como una segunda derivada del esfuerzo distributivo perseguido. En particular, resulta imprescindible fijar un salario mínimo general y de convenio que garantice, desde la dignidad retributiva, las condiciones de vida a las personas que menos ganan. Así, desde UGT reclamamos que se materialice la recomendación europea de establecer como SMI 70% del salario medio nacional.

Modelo territorial.

Nuestro modelo territorial constitucional, el Estado de las Autonomías, ha permitido una importante descentralización del Estado y la asunción de amplias capacidades de autogobierno para las comunidades autónomas, pero el funcionamiento del sistema dista mucho de la perfección haciéndose necesario avanzar en varias direcciones. De una parte desarrollar la capacidad de gestión de los Ayuntamientos y al mismo tiempo mejorar la capacidad de las comunidades autónomas de participar en la elaboración de las políticas que desde el Estado se diseñan con efectos directos sobre aquellas. En este modelo, los sindicatos pueden jugar un importante papel vertebrador, actuando sobre los desequilibrios territoriales. Asimismo, resulta conveniente revisar la organización del Estado en la Administración local, a los efectos de garantizar la prestación del servicio público y la garantía de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas.

En este contexto, es necesario garantizar en el Estado la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo para todas las personas trabajado-

ras, así como la adopción de las políticas activas de crecimiento y de desarrollo adaptadas a las características de cada territorio.

Pero el calado de fondo en la distribución de la riqueza está en las políticas de equilibrio regional, en los mecanismos que hagan posible condiciones de vida equitativas en cualquier punto geográfico. Para ello reivindicamos un mayor esfuerzo nacional que ayude a sustentar estas políticas de reequilibrio actualmente soportadas, casi en exclusividad, sobre las políticas de intervención estructural comunitaria. La acción sindical asume una enorme responsabilidad en el equilibrio territorial deseable, ya que la negociación colectiva articulada es el mejor instrumento para la homologación salarial interregional.

Por otro lado, es fundamental en una distribución equitativa la riqueza desarrollar entre los territorios un sistema de financiación que garantice la realización efectiva de la solidaridad, y que vele por el establecimiento de un equilibrio económico, justo y adecuado en el conjunto del territorio español, de tal manera que todos los ciudadanos y ciudadanas con independencia de su lugar de residencia tengan las mismas oportunidades para acceder a unos servicios públicos de calidad.

No puede obviarse las singularidades de los diversos territorios que conforman nuestro Estado por lo que debe de ponderarse adecuadamente los factores autóctonos al objeto de garantizar el desarrollo efectivo de las competencias transferidas y muy especialmente la igualdad de acceso y de oportunidades de la ciudadanía a unos servicios públicos de calidad.

Para UGT, la estructura del Estado español en autonomías con competencias propias, ha fortalecido la democracia, al acercar los centros de decisión a la ciudadanía, máxime teniendo en cuenta que los órganos autonómicos también son Estado.

En esta línea de impulso del Estado Social y Democrático de Derecho, UGT apuesta por profundizar en un Estado cada vez más descentralizado con plena garantía de la cohesión social, territorial y la solidaridad entre las distintas comunidades y las poblaciones que forman el Estado español, conforme a un modelo federal.

En definitiva, entendemos que el modelo social del Estado de las Autonomías y su profundización a través de un modelo federal, tiene que basarse en dos principios esenciales: la vertebración del Estado y la cohesión social y territorial.

Además, si los partidos políticos con representación parlamentaria abren sobre la Reforma Constitucional un debate sobre la forma del Estado, UGT tomará posición en coherencia con sus principios y valores democráticos.

La progresividad fiscal.

La política fiscal, esencial en el Estado del Bienestar, cierra con las acciones redistributivas, el ciclo de una justa distribución de la renta. UGT se identifica con el precepto constitucional que exhorta a que todos y todas contribuyamos de acuerdo con nuestra capacidad económica, bajo los principios de igualdad y progresividad, con el propósito de disponer de una adecuada financiación para la atención de las necesidades sociales básicas que deben ser objeto de protección.

Hay que evitar la dinámica de reducir la fiscalidad ciegamente, haciendo abstracción de los efectos sobre la protección social (sanidad, educación, prestaciones) y sin un riguroso contraste sobre la propia redistribución de la carga fiscal entre colectivos sociales.

Sin embargo, a pesar de la insuficiencia de nuestros recursos públicos respecto al conjunto de países de la UE, se han acumulado durante décadas sucesivas reformas parciales que reducen la capacidad recaudatoria, trastocan la progresividad, rebajan la fiscalidad de las rentas del capital del patrimonio, y en general de las rentas más altas y aumentan los impuestos indirectos. Todo ello dentro de una pasividad frente al fraude fiscal y la economía sumergida, principal causa de la regresividad e insuficiencia de nuestro sistema.

Con tales parámetros, UGT debe perseverar en la defensa de una fiscalidad más justa, con una lucha decidida contra el fraude fiscal y una mejor distribución de la carga tributaria. Ello implica una revisión del tratamiento de las rentas del trabajo, revisión del tratamiento de todas las rentas, sin perder de vista la necesidad de avanzar en la armonización fiscal a nivel europeo, para evitar, entre otras cosas, una dinámica territorial de captación defiscalizada de capitales.

VIII. EL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA

El edificio del Estado del Bienestar es la más completa expresión del consenso básico de nuestra sociedad, gozando en todos los países europeos de una aceptación social sólo comparable con los propios valores del sistema democrático.

Nuestra sociedad se viene enfrentando al cuestionamiento del Estado de Bienestar y de los servicios públicos esenciales y viene asistiendo al debilitamiento de los principios de universalidad y gratuidad, aprovechando los procesos de globalización económica o los sucesivos períodos de crisis. La defensa del sistema tiene que ir unida a un atento análisis de los problemas de financiación, la naturaleza de las coberturas y el rigor en el uso de las prestaciones, pero sin perder de vista los objetivos de la erradicación de la pobreza, la marginación o la exclusión social y laboral, como exponente de la lucha por la igualdad y la justicia social, en el camino hacia lo que debe ser un auténtico Estado social y democrático de Derecho.

De ahí la necesidad de una revisión crítica y objetiva que, teniendo en cuenta la demanda social y las condiciones socioeconómicas, posibilite una redefinición del sistema que favorezca su adecuación, eficacia, y eficiencia, garantice la cohesión social, la universalidad de los servicios esenciales y gratuitos de calidad, la total cobertura social y acierte en la naturaleza de las prestaciones. Pero esta apertura de miras no puede confundirse con posiciones desestabilizadoras que prácticamente plantean la ruptura de los compromisos sociales del Estado o concepciones rechazables que trastocan (en la dicotomía mercado/derechos) la jerarquía básica de los valores constitucionales, presentando como alternativa un modelo de Estado mínimo o asistencialista. Reducir la naturaleza de lo público a la mínima expresión, así como su privatización constituye, sin lugar a dudas, el punto y final de un modelo que garantiza derechos constitucionales y redistribuye la riqueza de nuestro Estado de forma más equitativa.

En España, los poderes públicos tienen el mandato constitucional que les obliga a sostener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos y ciudadanas, que garantice unas prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Un compromiso, en cuya consolidación y perfeccionamiento deben participar los interlocutores sociales junto al propio Gobierno.

UGT, con igual determinación, defiende la consolidación y mejora del sistema de protección social con carácter público, solidario y proactivo junto con el resto de los valores constitucionales que integran el Estado del Bienestar como la educación, la sanidad, la cultura, la vivienda, los servicios sociales, la atención a la dependencia, el sistema de pensiones, y el desarrollo en general de los servicios públicos. Una defensa necesaria cuando estamos lejos de la equiparación de nuestros gastos sociales y nuestros niveles de protección social a la media comunitaria. Un consenso básico de convivencia y de estabilidad del conjunto de la sociedad en pleno siglo XXI, pasa irrenunciablemente por el blindaje constitucional del Estado de Bienestar y de los servicios públicos dado que su función esencial es la mejor garantía para articular realmente la concepción de Estado Social y Democrático que confiere nuestra carta magna.

1. La protección integral de la salud

Nuestro modelo sanitario, fruto de un importante consenso, tiene que hacer realidad los principios en los que se basa la protección del bien más preciado: la salud. UGT cree firmemente que el derecho a la salud que tienen todas las personas sólo puede hacerse efectivo mediante un Sistema Nacional de Salud, integrado por los servicios de salud de la Administración Central del Estado y de las Comunidades Autónomas, con financiación, producción, provisión y gestión públicas que, garantice, por un lado, la aplicación de los principios básicos de universalidad, equidad, gratuidad en el momento del uso y eficacia y, por otro, tenga al ciudadano como centro del mismo, por ser el sujeto del derecho constitucional y contribuyente a su financiación mediante el sistema tributario. Unas garantías igualmente vivas con la descentralización sanitaria de un Sistema de Salud Universal integrado.

Es necesaria una mayor coordinación a fin de asegurar una calidad y prestaciones homogéneas en el Sistema Nacional de Salud y un acceso universal al Sistema.

Para ajustar el modelo a los principios que lo inspiran, UGT constata la necesidad de consolidar la atención primaria, reducir las listas de espera, tanto de pruebas diagnosticadas como consultas y cirugía; así como potenciar políticas de salud pública y laboral.

La prevención, promoción y educación para la salud requieren el incremento y adecuación de los recursos humanos y materiales para el desarrollo de las políticas de Salud Pública, orientadas a la disminución de las desigualdades en salud, y de Atención Primaria; así como dimensionar o, en su caso, crear los

dispositivos que requieren sendas prestaciones sanitarias. Para ello, también deberá ampliarse la Cartera de Servicios del Sistema Nacional de Salud con atención a la salud bucodental, asistencia sociosanitaria, atención domiciliaria a personas con discapacidad, enfermedades crónicas, salud laboral y mejorar la atención en salud mental y rehabilitación. Además se tiene que promocionar una adecuada financiación de la investigación en el ámbito de la salud.

2. La intensidad protectora de las pensiones

El sistema de pensiones en España es uno de los pilares de nuestro Estado del Bienestar. En UGT defendemos y apostamos por el actual Sistema Público de Pensiones, de reparto, solidario y con prestaciones suficientes. Rechazamos cualquier reforma que avance hacia su privatización y al abandono de los principios que lo rigen y configuran. Al mismo tiempo, abogamos por que el derecho a la Seguridad Social y la protección social sea reconocido como un derecho fundamental de las personas y goce de la máxima protección constitucional.

Nuestro sistema de pensiones de naturaleza estrictamente pública, apoyado en un sistema de reparto, debe ser solidario, equitativo y seguro y otorgar pensiones suficientes. Partimos de una realidad que, sin ser desdeñable, está lejos de ofrecer la intensidad protectora que necesitan las pensiones.

Las pensiones asistenciales y no contributivas tienen que constituir un zócalo básico de protección, red de mínimos en las prestaciones económicas, financiadas vía presupuestaria por su propia naturaleza solidaria. En la actualidad, estas pensiones, por su ínfima cuantía e incluso por su limitada extensión, tan solo han desplegado sus primeros peldaños y no han llegado a responder ni al espíritu que las anima, ni a la demanda y necesidad social real.

Nuestro sistema contributivo requiere:

- Completar su extensión y avanzar en equidad e igualdad de trato.
- Revisar e incrementar las cuantías mínimas.
- Garantizar el mantenimiento y/o la ganancia de poder adquisitivo de las pensiones, a través de su actualización periódica conforme al IPC. Luchar porque la Seguridad Social afronte los retos futuros con el objetivo de mejorar la protección, recuperar los derechos perdidos y evitar recortes de las prestaciones.
- Solucionar la penalización actual de las jubilaciones anticipadas y atender opciones adecuadas de prejubilación (cuando tenemos la edad real media

de jubilación más alta de Europa) que conjuguen derechos con oportunidades para los ajustes de plantilla.

- Solucionar la ausencia de protección de las personas mayores de 45 años más castigadas por la crisis, en especial de las personas mayores de 55 años, a través de unas prestaciones de Seguridad Social suficientes y adecuadas que les permitan acceder a una futura pensión de jubilación digna.

3. La extensión de la protección por desempleo y la incapacidad laboral

Desde un cínico binomio moral, por parte de algunos neoliberales se ha formulado como incentivo a la actividad económica una paradoja social en la que la persona parada, cuanto menos cobertura tuviera más se animaría a buscar un empleo; el empresario y la empresaria, cuantos más beneficios obtuviera más ganas se le generarían de hacer negocios.

Implícitamente, algo ha calado de esa desvergonzada creencia en la doble motivación social, a la hora de articular silenciosamente una dualidad de trato y culpabilizar el comportamiento personal de los propios trabajadores en paro, justificando así con más conformidad moral, la insuficiente cobertura social.

Sin embargo, empíricamente se constata que la protección por desempleo (prestaciones económicas, formación y orientación profesional) mejora notablemente el éxito en la búsqueda de un empleo adecuado (no cualquier cosa, sino lo que maximice la capacidad laboral), amén del insustituible valor social de las coberturas para la propia subsistencia.

UGT debe desempeñar un papel impulsor para mejorar la cobertura social de las personas desempleadas y eliminar los intentos de culpabilización que pretenden agravar más esta situación.

Para ello, UGT mantiene la defensa de una Carta de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras en paro, que tiene como ejes fundamentales el derecho al trabajo y a la dignidad como personas trabajadoras y como ciudadanas y ciudadanos, la garantía de una educación y formación adecuadas, el funcionamiento eficaz de los Servicios Públicos de Empleo, una protección por desempleo suficiente y todos aquellos aspectos que permiten hacer eficaz el ejercicio de sus derechos como ciudadanos y ciudadanas (movilidad y libre circulación, propia imagen, acceso a los bienes culturales y sociales, etc).

Por estas razones de elemental compromiso social y probada eficacia económica, UGT apoya decididamente una reforma que refuerce el sistema contributivo para todas las modalidades de contrato con una justa equivalencia entre cotización y duración. Al mismo tiempo, reclamamos una verdadera prestación asistencial de financiación presupuestaria que universalice la protección a todas las personas desempleadas.

Igualmente, resulta obligado ampliar el alcance de la Incapacidad Temporal, preservando su gestión en la propia Seguridad Social.

También es preciso dar una respuesta al derecho de recuperación plena de la salud en aquellos casos en que se requiere una incorporación progresiva al puesto de trabajo, con un seguimiento específico desde los servicios públicos de salud y de las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social.

4. El desarrollo de la protección social

La protección social tiene que cubrir un amplio abanico de contingencias que debiera prestar la Seguridad Social, con una gestión básicamente integrada en un sistema público unitario y solidario como la mejor garantía de igualdad para toda la ciudadanía en sus derechos sociales.

Todo ello sin perjuicio del deber de otras Administraciones (especialmente las comunidades autónomas) para impulsar el bienestar social y la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas, colaborando en el desarrollo de los servicios sociales y en el impulso de medidas compensadoras en materia de prestaciones asistenciales.

Ciertos cambios sociales (lamentablemente generadores de desigualdad y marginación), las nuevas pautas familiares y las nuevas formas de convivencia (pérdida de su valor nuclear, acentuando la individualidad), replantean los mecanismos de protección para dirigirlos directamente a todas las personas, básicamente inactivas o desempleadas, estableciendo derechos propios de protección social, como por ejemplo, la formulación de pensiones para mujeres independientemente de la situación de viudedad.

La primera y más inmediata exigencia se dirige a luchar contra la forma extrema de exclusión social, la pobreza, estableciendo la garantía de una renta mínima para todos los ciudadanos y ciudadanas, expresión del derecho subjetivo a la propia subsistencia y base de cualquier programa de inserción.

Además, las necesidades sociales de las personas mayores carecen de una suficiente red asistencial, con una falta de despliegue de la asistencia a domicilio o con un reducido volumen de infraestructuras residenciales (en sus diferentes tipos) de la tercera edad. Las limitaciones de estos servicios se hacen todavía más patentes en los casos de las enfermedades invalidantes y las personas dependientes de cierta edad. El compromiso con nuestros y nuestras mayores nos obliga a exigir un potente Plan Gerontológico en todo el ámbito estatal.

Las situaciones de riesgo y exclusión que generan las minusvalías, las enfermedades degenerativas o crónicas y las drogodependencias, entre otras, también requieren ser atendidas por servicios sociales especializados, con garantía de acceso para todos y todas.

Para tal fin, la debilidad de nuestro sector público resulta patente si de verdad se quiere atender a las ingentes necesidades de servicios sociales propios de cualquier país avanzado. De ahí, surge la necesidad de potenciar y redimensionar la acción pública en el obligado desarrollo de la protección social y luchar contra la privatización de estos servicios fundamentales.

UGT reitera su compromiso de lucha contra las pretensiones de establecer un Estado de mínimos que acentuaría aún más la dualización social. La promoción de auténticas políticas de protección social que garanticen la dignidad de vida a los ciudadanos y ciudadanas viene siendo una de las demandas generales de la actuación sindical en servicios sociales. Uno de los factores imprescindibles es la creación de un mercado de trabajo accesible y estable que garantice la ocupación laboral y, por tanto, la integración social.

La acción protectora del Estado, relativa a la vejez, enfermedad, invalidez, protección familiar o desempleo, debe complementarse con el desarrollo por parte de todas las administraciones públicas de los servicios sociales, que deben ser reforzados dotándolos de recursos suficientes y eficientes con el fin de intervenir ante situaciones carenciales, así como realizar el trabajo preventivo que desde los servicios sociales se puede y debe organizar.

En España, paradójicamente, a pesar de la tradicional defensa de la familia, disponemos del peor sistema de protección familiar de Europa. Los gastos de protección son veinte veces inferiores a la media comunitaria y la cuantía de ayuda por hijo o hija es realmente ridícula. En este caso, el aumento de la dotación presupuestaria para el establecimiento de una mejor política de protección familiar resulta bastante evidente.

5. Los servicios públicos y la calidad de vida

Los servicios públicos tienen un valor esencial en la mejora de la calidad de vida, garantizando una mayor libertad personal y más opciones individuales, al satisfacer derechos básicos e indispensables para los ciudadanos y ciudadanas, configurando así una nueva concepción de la ciudadanía social.

Los acelerados e irreflexivos procesos de desregulación sectorial y privatización de actividades, están deteriorando la oferta de servicios públicos.

Cuando todo se mercantiliza se difumina el valor del servicio público en perjuicio de las personas más débiles. Prueba de ello ha sido el caso de los transportes, la energía, las comunicaciones, la sanidad, la educación, los servicios sociales, entre otros. Frente a quienes pretenden encontrar razones a este proceso en la insostenibilidad del Estado de Bienestar, hay que indicar que ni está sobredimensionado, ni es ineficiente. Al contrario, presenta un déficit histórico en gasto social medido en porcentaje del PIB sobre el gasto medio de la UE que debería corregirse, fortaleciendo los servicios públicos y el empleo público, como garantía de la cohesión económica y social.

UGT, en sintonía con el sindicalismo europeo, sigue otorgando una especial importancia a los servicios públicos como exponentes de solidaridad y expresión del interés general. Considera que la garantía de igualdad de acceso a unos servicios públicos eficaces constituye una de las obligaciones irrenunciables que los Estados democráticos deben de propiciar desde un sector público fuerte y estratégico. Por ello, rechaza las privatizaciones generalizadas y unilaterales de los servicios públicos que debilitan la calidad, propician la descohesión social y producen pérdidas de garantías de universalidad por una inadecuada regulación, al pasar la provisión de servicios de manos públicas a privadas, sin las garantías completas de prestación de un servicio no discriminatorio.

6. El derecho a una vivienda digna

Es una prioridad en las políticas de vivienda, la incorporación al ordenamiento jurídico del derecho a una vivienda digna y adecuada cuando se carezca de recursos, de manera que se pueda invocar ante los poderes públicos y ejercitarse ante los tribunales de justicia. En consecuencia la protección del derecho exigiría su conversión en derecho subjetivo, ante situaciones de necesidad. A este derecho tendrán acceso todos los ciudadanos y ciudadanas en igualdad de trato y oportunidades y sin ningún tipo de discriminación. Este derecho a una vivienda digna para una parte importante de la población, especialmente para los más jóvenes, todavía resulta un objetivo inaccesible, pues las condi-

ciones de mercado, la especulación inmobiliaria realizada durante la burbuja inmobiliaria, y la falta de suelo público, incrementaron los precios de la vivienda, promoviendo fundamentalmente la tenencia en propiedad en defecto del alquiler. A este hecho se añade la hiriente paradoja de la existencia de más de dos millones de viviendas vacías en nuestro país. Desde UGT defendemos abiertamente el derecho a una vivienda digna, y en unas condiciones dignas, es decir, sin que el acceso a la misma suponga sobreendeudamientos que pongan en riesgo la viabilidad económica de las familias.

La política de vivienda requiere una reorientación para hacer efectivo un derecho tan elemental vinculado al bienestar social, sobre la base del fomento público de promociones y las políticas de protección que hagan efectivo el derecho a la vivienda:

Construyendo nuevas viviendas de calidad, con tecnologías eficientes en materia de consumo energético y materiales que eviten consumos excesivos de materias primas y generación de residuos.

Erradicando el chabolismo y cualquier otra forma de infravivienda y asegurando un alojamiento digno a toda la población. Buscando soluciones para que todas las familias pueden acceder y/o mantener los recursos energéticos básicos en sus viviendas.

Con un potente parque público de viviendas en alquiler asequibles para las personas jóvenes, personas ancianas, mujeres víctimas de violencia de género y familias de ingresos medios y bajos.

Facilitando la ayuda al alquiler, promoción de la vivienda de alquiler para personas jóvenes, alquiler social para colectivos en exclusión, o personas desahuciadas. Facilitando el acceso a la propiedad en viviendas protegidas con condiciones adecuadas de precio y financiación, reduciendo su impacto en los gastos familiares.

Incrementando las ayudas para la rehabilitación y remodelación de las áreas más degradadas de las ciudades, con el fin de garantizar la recuperación urbanística, social, económica y cultural de las zonas deterioradas, así como el ahorro y eficiencia energética.

Consiguiendo más suelo público para poner a disposición de los promotores públicos o sociales.

7. La educación para todos, la clave del futuro

Hoy en día ya nadie cuestiona en teoría el valor de la educación, ni siquiera su protección jurídica como derecho fundamental. Ahora bien, desde ese gran pacto de principio pretendemos que la oferta, la gestión y los contenidos educativos no sean fuente de desigualdad y discriminación, por cualquier circunstancia personal y/o social, y bien afecte a profesorado, alumnado o familiares.

Un sistema educativo público, inclusivo, que atienda a la realidad multicultural de nuestra sociedad, equitativo, gratuito, participativo y de calidad, gestionado en cada ámbito, como el propio modelo de escuela pública que UGT defiende, seguirá siendo la mejor garantía de la igualdad de acceso para todas las personas y un punto de partida para que una formación de la ciudadanía solidaria y crítica haga posible una sociedad libre, justa e igualitaria.

La educación debe asumir nuevas tareas para que ciencia, innovación, tecnología y práctica social encuentren un nexo de unión.

Los continuos cambios técnicos y la actitud y capacidad de adaptabilidad que estos requieren con la capacidad de manejar críticamente la información y los conocimientos.

La transformación del concepto de profesión de naturaleza estática por otro más dinámico, que enlace con la adquisición de nuevas cualificaciones y competencias profesionales de los trabajadores y las trabajadoras.

La integración de la educación general y la formación profesional para el empleo, garantizando como derecho la formación permanente a lo largo de toda la vida.

Los instrumentos frente a la discriminación y la exclusión social.

Igualmente, es preciso vencer el retroceso en la educación pública y laica y frenar el aumento de la enseñanza privada y concertada por parte de los poderes públicos, así como establecer un desarrollo coordinado de las políticas educativas de las administraciones públicas. UGT defenderá el aumento de la oferta en el sistema de enseñanza pública y la necesidad de acuerdos consensuados en materias fundamentales, capaces de superar las tendencias políticas, que permitan avanzar en una educación eficiente y de calidad para todos y todas sin discriminación por circunstancia alguna, personal o social.

Por ello, UGT apuesta decididamente por desarrollar la sociedad del conocimiento, clave de un nuevo modelo de desarrollo sostenible, enfrentándose a los nuevos retos que la educación y la investigación tienen en el inicio del siglo XXI. Este desafío pasa por garantizar una financiación adecuada tanto del sistema educativo como del sistema de I+D+i para conseguir los objetivos marcados en la Cumbre de Lisboa y defender una educación integradora, solidaria entre Comunidades, participativa y con valores democráticos como garantía del principio de igualdad para todos los ciudadanos y ciudadanas.

8. La diversidad cultural y la convivencia social

La cultura ha de ser un patrimonio abierto de toda la sociedad que, desde cada entorno, se debiera impregnar de diversidad, respeto y convivencia. El fomento de iniciativas puede ser múltiple: difusión de la diversidad cultural, debate libre, creación artística o información reflexiva.

La influencia decisiva de los medios electrónicos, especialmente internet, junto al despliegue multimedia abren un apasionante campo de interpenetración de tecnología y cultura cuyas potencialidades son casi ilimitadas, ofreciendo no sólo luces sino algunas sombras como la pasividad en la recepción, la subcultura o la glorificación de la xenofobia y la violencia.

UGT contribuye a un empeño de dignificación cultural basado en la libertad y la diversidad, en un marco de convivencia y respeto, con aportaciones de signo diverso pero cargadas de sensibilidad social, poniendo a su disposición la infraestructura física, su cultura de intervención social, la actividad formativa y los órganos de expresión del sindicato.

UGT reitera su compromiso de priorizar entre sus actividades aquellas encaminadas a recuperar la necesaria difusión cultural crítica, desarrollando líneas propias de actuación y señalando la actual situación de los medios de comunicación que difunden subproductos culturales, concentran los canales de difusión favoreciendo su utilización para intereses particulares y donde los poderes públicos y económicos tienden a apropiarse de los recursos públicos, empleándolos para su propio beneficio.

9. La justicia como garante de los derechos y libertades de la ciudadanía

El desarrollo pleno del valor de la justicia es un objetivo irrenunciable en el modelo de sociedad que defendemos. La libertad, la igualdad y la solidaridad se asientan sobre este principio.

La justicia tiene una doble dimensión en un Estado de Derecho. Desde un enfoque más próximo y directo, es una función del Estado imprescindible para la resolución de situaciones conflictivas y para evitar fugas en el cumplimiento de la legislación o de los compromisos adquiridos; para los ciudadanos, la justicia se convierte así en un valor social de primer orden cuyo funcionamiento incide de manera poderosa en las más diversas situaciones sociales.

Por otra parte, el correcto y equilibrado funcionamiento del poder judicial es un reflejo y una condición para asegurar la “calidad democrática” del Estado. Los grandes males políticos de las sociedades democráticas afectan de manera directa y prioritaria al poder judicial y correlativamente encuentran cauces de solución, en la medida en que jueces y tribunales asuman su papel de aplicación de las normas y valores propios del Estado social y democrático de Derecho.

Desde UGT exigimos la derogación de la Ley Orgánica sobre Protección de la Seguridad Ciudadana (Ley Mordaza) y la de todas las modificaciones que se han derivado de la misma en el resto del ordenamiento jurídico, puesto que dicha Ley suprime derechos fundamentales y libertades públicas contemplados en nuestra Constitución, reprime a la ciudadanía que defienden la dignidad, el derecho a la una vivienda digna, la libertad de información, la educación pública y la sanidad universal, que denuncian la violencia machista, la desigualdad económica y la exclusión social. Y pretenden encarcelar a sindicalistas por ejercer el derecho de huelga. Igualmente desde UGT vemos con preocupación la actual situación de crisis económica, agravada por el excesivo volumen de deuda pública del estado español, que en estos momentos alcanza más de un billón de euros, y que tras la modificación del art. 135 de la Constitución, puede suponer que de persistir la crisis económica actual, o ante otra que en el futuro podamos sufrir, los gobiernos tendrán las manos libres para llevar a cabo nuevos recortes sociales, en detrimento del ya debilitado Estado del Bienestar, para hacer frente al pago de la deuda pública, ya que con la modificación constitucional “su pago gozará de prioridad absoluta”. Es por ello que desde UGT, con respecto a la modificación del art. 135 de la Constitución, planteamos dos alternativas: Volver al texto original anterior a la reforma constitucional o bien, reformar la Carta Magna con el fin de blindar el Estado de Bienestar (sanidad, pensiones, educación o dependencia), así como el resto de derechos sociales, todo ello con una suficiencia económica recogida en los Presupuestos Generales del Estado.

Pero el sindicalismo debe incidir además en la defensa judicial de los intereses sociales y laborales. Y así la justicia y los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo deben contar con instrumentos rápidos, eficaces y mo-

ernos de protección. La actualización que en otras facetas de la dimensión cívica afecta a la justicia -singularmente la protección a los consumidores y consumidoras, al medio ambiente o a las relaciones mercantiles o civiles- debe extenderse a la justicia laboral.

Las recientes modificaciones legislativas llevadas a cabo por el Gobierno del PP, suponen un recorte en el acceso al Servicio Público de la Justicia y un claro retroceso del Estado de Derecho, pues limitan gravemente el acceso a la justicia a amplios colectivos sociales, conculcándose con ello el derecho a la tutela judicial efectiva. UGT, en su compromiso irrenunciable a la calidad democrática, promulgará una respuesta contundente en aras del restablecimiento del derecho fundamental a una justicia al alcance de todos y todas, con independencia de su condición social y de sus posibilidades económicas.

El ciudadano y ciudadana, en su condición de persona trabajadora o de titular de derechos de protección social, debe percibir que el poder judicial funciona como elemento de equilibrio en su desigual relación con el empresariado con las administraciones públicas y con la Seguridad Social.

Finalmente, la justicia como valor, tiene adecuados cauces alternativos de resolución de conflictos ajenos a los procedimientos judiciales convencionales. De ahí que el papel impulsor de estos mecanismos en el ámbito laboral que el sindicato ha venido realizando, debe completarse y desarrollarse, favoreciendo además que instituciones como la mediación y el arbitraje contribuyan a una mayor participación en las relaciones de trabajo y a la búsqueda de soluciones alcanzadas a partir de la negociación y composición de intereses.

IX. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL EUROPEA

UGT aspira a una Europa unida de carácter social y democrática que desarrolle un marco político donde se pueda establecer un cuadro completo de derechos cívicos y sociales para la consecución de una nueva ciudadanía.

La seña de identidad de Europa es el modelo social y constituye de forma incontestable la mejor aportación de la civilización europea al mundo. El modelo del Estado del Bienestar es el mejor instrumento para redistribuir equitativamente la riqueza al promover la cohesión social a través de los servicios públicos y las prestaciones públicas protegiendo al ciudadano y ciudadana y garantizando la certidumbre del sistema.

El Tratado de Lisboa reconoce la Carta de Derechos Fundamentales, la protección de los derechos humanos y los derechos sociales. La plena integración europea es un ambicioso paso de progreso hacia un mundo pacífico y democrático. Ahora bien, Europa es más que la Unión Europea, por lo que la ampliación del mapa comunitario a 28 países constituye la primera exigencia del propio proceso de construcción europea. Sin embargo, dicha ampliación hace más perentoria la necesidad de impulsar definitivamente una mayor dimensión política de la Unión Europea si se quiere dinamizar la dimensión social del Continente y ser una referencia democrática en el mundo.

Este proceso, basado en la consideración de intereses complementarios y no antagónicos, significará también la extensión del modelo social europeo a estos países. Los sindicatos, y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que unitariamente los agrupa en todo el continente, tienen que ser los agentes más activos para cimentar el pilar social europeo, la defensa del pleno empleo, un alto grado de protección y la solidaridad con terceros países.

La dimensión social es imprescindible en la construcción europea, ya que el modelo social de Europa es un soporte clave y una de las señas de identidad del proyecto comunitario desde su nacimiento. Un gran mercado y una moneda fuerte, sin poder dar trabajo a todos los ciudadanos y ciudadanas, no es sólo un fracaso social sino también político para la consolidación de la Unión Europea.

La inserción del empleo, aunque solemnizada en el tratado de Lisboa y comprometida en la Estrategia de Lisboa, todavía se limita a proclamar la responsabilidad de los Estados en esta materia y no se traduce en una política común que condicione los objetivos macroeconómicos.

De igual modo, se mantiene desplazada la política social a las acciones que puedan desarrollar los Estados que, por otra parte, han reducido su margen de maniobra en los gastos sociales con las nuevas exigencias de equilibrio presupuestario.

Una Europa de dos velocidades, veloz en lo económico y retardada en lo social, a corto plazo resta entusiasmo para completar el proyecto político y a medio plazo dificultará la consolidación del propio mercado europeo, ya que para su funcionamiento equilibrado se necesita la existencia del doble espacio económico y social. El déficit democrático de la construcción europea aparece de manera nítida en el diseño del Banco Central Europeo, configurado como un organismo autónomo e independiente, lo que desarticula el marco democrático y limita el campo de decisión de la política en aspectos claves de la economía.

Tanto para garantizar el éxito del proyecto europeo como para que la equidad anide en su seno, es imprescindible un marco comunitario de derechos sociales mínimos de carácter vinculante, constitucionalizado en los Tratados de la Unión, con los instrumentos políticos, jurídicos y presupuestarios que lo garanticen, destacando en el ámbito laboral:

El derecho al trabajo en una ocupación libremente elegida.

El derecho al reconocimiento europeo de una cualificación profesional acreditada por un Estado miembro conforme a los principios comunes europeos para la validación del aprendizaje no formal e informal. Fomentándose la comparación y la aceptación de las diferencias entre los Estados miembros y la transferencia y aceptación de los resultados educativos y formativos en distintos entornos.

La igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna y no sólo ante el binomio hombre/mujer sino por cualquier otro motivo, sea de origen étnico, ideológico, religioso o de orientación sexual.

Una remuneración equitativa y condiciones de trabajo justas, garantizando la dignidad personal, la seguridad laboral y la salud de los trabajadores y trabajadoras, así como la promoción a través de la formación.

Una especial protección frente a los embarazos, maternidad/paternidad, discapacidades, enfermedades crónicas o degenerativas, y cualquier otra situación que comporte dificultades para el ejercicio profesional.

La negociación colectiva europea, la articulación de convenios y el derecho a las acciones colectivas en caso de conflicto, incluido el derecho de huelga.

El derecho de información, consulta y participación en la empresa en todos sus ámbitos, con la extensión del modelo de las sociedades europeas, la consolidación del papel del Comité de Empresa Europeo y el desarrollo de nuevos ámbitos de codecisión, avanzando en la nueva definición y ampliación de competencias del referido Comité de Empresa Europeo.

La libre circulación de personas trabajadoras entre los Estados Miembros de la Unión Europea, levantando las limitaciones a la movilidad impuestas a determinados países.

El pleno ejercicio de los derechos sindicales y la plena capacidad de actuación de los sindicatos.

Este cuadro de derechos tiene que nacer de una normativa comunitaria, sin perjuicio de la exploración de materias efectuada en el diálogo social con los empresarios europeos. La posterior complementación en el plano laboral debería afrontarse por la vía de la negociación colectiva en el ámbito de la Unión. Las estructuras sindicales europeas de ámbito confederal, sectorial e interregional ofrecen una potente interlocución para abordar la vertebración del proceso, así como la democratización de la vida interna de las empresas a través de los comités respectivos.

La CES debe vertebrar un sindicalismo europeo homogéneo y dejar de actuar como mera coordinadora de siglas sindicales. Frente a la política europea de la austeridad, los sindicatos de los estados deben comprometerse con el apoyo y el refuerzo de la CES.

En otras esferas del proyecto europeo, y sin perder de vista la plena consecución de los derechos inherentes a la ciudadanía, la CES debe apostar entre otras políticas, por la cohesión económica y social, la elevación del presupuesto comunitario, el establecimiento de una política fiscal basada en la equidad y el desarrollo de servicios públicos.

Fortalecer la dimensión europea del sindicalismo, que por medio de la CES y en una estrategia a la ofensiva ya se ha demostrado eficaz tanto en el diálogo social como en la movilización frente a las Directivas de Servicios y de Tiempo de Trabajo.

X. LA ACCIÓN SINDICAL, COMPROMISO ÉTICO

El Programa Fundamental de UGT pretende enmarcar nuestra conducta ante los desafíos en el mundo, en la sociedad y en el trabajo, abriendo paso a una acción sindical, eficaz y solidaria, desarrollada a todos los niveles. Pero el grueso de nuestra actividad y el comportamiento que lo sustenta, encuentra su foco ordinario en lo próximo, en lo cotidiano.

Los compromisos generales con los grandes retos de la humanidad, en buena medida van a seguir siendo poco más que declarativos. La prueba de verdad estará siempre en lo más específico que directamente atañe a la conducta visible y cotidiana, a través de las acciones puntuales comprometidas en la resolución de problemas concretos, ya sean individuales o colectivos de un centro de trabajo, de una empresa, de un territorio o de un marco social.

El discurso sindical debe acompañarse de una acción consecuente, una ética del comportamiento, eso sí, asistida por un Programa que aporte consistencia a nuestros proyectos de progreso social. Precisamente el trabajo sindical es uno de los más importantes instrumentos de la sociedad para desplegar ese esfuerzo de progreso y cohesión, objetivos consustanciales con los propósitos democráticos.

La acción sindical en la empresa y en otros ámbitos socioeconómicos de nuestro entorno, desarrolla una movilización continua y silenciosa, para equilibrar el afán coincidente de eficacia económica con la necesaria garantía de eficacia social que el sindicato defiende en cada centro de trabajo, en cada esfera de la vida cotidiana.

UGT tiene que desarrollar una acción sindical comprometida e inteligente, que permita defender la igualdad y al mismo tiempo abra un espacio donde poder ejercitar el derecho a la diferencia en cualquiera de sus manifestaciones, siempre enriquecedoras, ya sean profesionales, culturales, ideológicas, étnicas, religiosas o sexuales.

Por eso, el progreso social que deriva de la acción sindical, tiene rostro humano, no es un mero sumatorio cuantitativo de resultados económicos, sino atención cualitativa y personalizada para la mejora concreta de las condiciones de vida y de trabajo. Sin sindicatos, la brecha de la marginación estará servida, arruinando la equidad y haciendo imposible la cohesión social.

Pero no sólo la acción sindical adquiere sentido moral en la proyección del sindicato. La propia afiliación individual comporta, en el nivel que libremente establezca cada ugetista, la participación en un compromiso ético con el progreso solidario de nuestra sociedad. Todos los planos de la vida sindical deben estar atravesados por esta naturaleza del comportamiento.

El sindicalismo conlleva un permanente compromiso ético que afecta tanto a los valores sociales que propugna como a los medios para conseguirlo. Incluso los instrumentos clásicos en la solución de conflictos, cuya expresión máxima es la huelga, tienen que ser siempre democráticos y proporcionados.

El Artículo 7 de la Constitución española, considera a los sindicatos como elementos fundamentales del sistema democrático para la "defensa y promoción de los intereses sociales y económicos que les son propios".

El Artículo 28 de nuestra Constitución, garantiza el Derecho a la Libertad Sindical. Es por tanto el sindicato un bien a proteger, y la Libertad Sindical un derecho indiscutible. En los últimos años tanto la derecha política organizada en el Partido Popular, como muchas instituciones gobernadas por éste, vienen desarrollando una campaña llena de infamias, injurias y calumnias contra los y las sindicalistas, así como tratando de asfixiar económicamente a los sindicatos. Por tanto, es necesario denunciar estos comportamientos nada democráticos, que atentan directamente contra lo previsto en nuestra Constitución. Las personas demócratas tenemos que estar preocupados por el autoritarismo que ha impuesto el Partido Popular recortando derechos, no sólo económicos, sino que está tratando de llevarnos a una deriva ideológica que no está contemplada en nuestra Constitución.

PROGRAMA ACCIÓN



ÍNDICE

I.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA	95
II.- LA ACCIÓN A DESARROLLAR: POR EL EMPLEO DE CALIDAD, LA IGUALDAD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL	117
Objetivo 1. Crear empleo de calidad y recuperar derechos laborales	117
1.- <i>Más empleo y de mayor calidad: impulsar la estabilidad y reducir la precariedad laboral</i>	119
2.- <i>Mejorar las políticas públicas de empleo y garantizar la protección a la población desempleada</i>	123
3.- <i>La salud, un derecho fundamental también en el trabajo</i>	128
4.- <i>Regular las nuevas formas de organización del trabajo</i>	138
5.- <i>Fomentar y proteger el autoempleo y la economía social</i>	141
6.- <i>Las reestructuraciones empresariales como instrumento de adaptación a los cambios económicos</i>	143
7.- <i>Reforzamiento de los derechos constitucionales ligados al trabajo</i>	146
8.- <i>Exigir el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en los tratados internacionales</i>	149
9.- <i>Hacia la igualdad en la relación laboral de las personas empleadas en el hogar familiar</i>	150
10.- <i>Luchar contra la economía sumergida, el empleo irregular y la explotación laboral y proteger a sus víctimas</i>	151
Objetivo 2. Conseguir una igualdad real en las relaciones laborales	155
1.- <i>Igualdad entre mujeres y hombres</i>	157
2.- <i>Priorizar el empleo en igualdad de las personas jóvenes</i>	166
3.- <i>Migrar con derechos</i>	170
4.- <i>Trabajadores y trabajadoras de más de 45 años</i>	174
5.- <i>Abordar la igualdad integral para las personas trabajadoras con discapacidad</i> ..	176
6.- <i>Establecer una actuación sindical ante la Igtbifobia</i>	178
7.- <i>Desarrollar acciones que alcancen la igualdad de las personas afectadas por el VIH y el sida</i>	179

Objetivo 3.

Ampliar la protección social y los servicios sociales: rescatar a las personas 180

- 1.- *Un sistema público de pensiones reforzado, más amplio y solidario, con prestaciones suficientes y más justo e igualitario* 182
- 2.- *Una Seguridad Social financieramente sostenible, eficaz y eficiente* 185
- 3.- *Los servicios sociales: un derecho social, universal y subjetivo*..... 186
- 4.- *Estrategia sindical de lucha contra la pobreza*..... 188
- 5.- *Restituir el modelo del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia* 191
- 6.- *Por una protección integral de las familias*..... 193
- 7.- *Protección a las personas mayores*..... 195
- 8.- *Más y mejor política de cohesión económica, social y territorial* 196
- 9.- *Plan de Acción Vivienda* 200
- 10.- *Una política fiscal más justa y redistributiva* 203
- 11.- *Promover un suelo de gasto social* 205

Objetivo 4. Fortalecer la negociación colectiva

para mejorar los derechos de la clase trabajadora 207

- 1.- *Ampliar la protección y defender la regulación de la negociación colectiva en la Unión Europea y en España*..... 208
- 2.- *La Negociación Colectiva en el Sector Público* 215
- 3.- *Potenciar la coordinación y gestión sindical*..... 217
- 4.- *Una política salarial para el crecimiento, el empleo y la reducción de desigualdades*..... 220
- 5.- *Reforzar los derechos colectivos y la participación en la empresa* 223
- 6.- *Incorporar los nuevos perfiles laborales; personas profesionales, personas directivas, personal técnico y cuadros* 225
- 7.- *Impulsar los mecanismos de solución autónoma de conflictos y las instituciones laborales* 228
- 8.- *Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social*..... 229
- 9.- *Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)* 230
- 10.- *Compensación de los gastos ocasionados por los procesos de negociación colectiva* 231
- 11.- *La responsabilidad social de las empresas como pieza estratégica del progreso social* 233

Objetivo 5. Reforzar el diálogo social y

la participación institucional para fortalecer la democracia 236

- 1.- *Reforzar el diálogo social como instrumento de legitimación y participación democrática en la acción pública* 237
- 2.- *Reformar el modelo para reforzar la participación institucional de los sindicatos* 242
- 3.- *Promover alianzas sociales y colaborar en defensa de principios compartidos* .. 244

Objetivo 6. Reindustrializar España para construir una economía más fuerte	245
1.- <i>Por una industria competitiva y moderna</i>	246
2.- <i>La investigación, el desarrollo y la innovación como base de la recuperación económica de España</i>	249
3. <i>La brecha digital, nueva forma de desigualdad y exclusión social</i>	251
4.- <i>Una política energética que asegure el suministro, la eficiencia económica y el respeto al medio ambiente</i>	253
5.- <i>Políticas medioambientales para un cambio del modelo productivo</i>	256
6.- <i>La formación profesional para el empleo, esencial en el cambio de modelo</i> ..	262
 Objetivo 7. Modernizar el sector servicios y fortalecer el sector primario, claves para el desarrollo sostenible real	 267
1.- <i>Modernizar los servicios</i>	268
2.- <i>Mejorar la regulación y supervisión del sistema financiero</i>	269
3.- <i>Por una cultura integradora y fuente de empleo y riqueza</i>	272
4.- <i>Por unas políticas de consumo reforzadas y adaptadas a los nuevos hábitos</i>	273
5.- <i>El fortalecimiento del sector primario como elemento clave en el compromiso con el desarrollo rural sostenible</i>	273
 Objetivo 8.	
Potenciar los servicios públicos como pieza clave del estado de bienestar	276
1.- <i>Las administraciones públicas como protagonistas del desarrollo social y garantes del bien común</i>	277
2.- <i>Los servicios públicos esenciales, pieza angular del estado de bienestar</i>	284
 Objetivo 9. Lograr un desarrollo global más justo y sostenible	 301
1.- <i>Situación en el Mediterráneo, Oriente Medio, Magreb</i>	308
2.- <i>Balance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)</i>	310
 Objetivo 10. Impulsar la Europa de los derechos, social y solidaria	 313
 III.- COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE ACCIÓN	 325
 IV.- POLÍTICAS ORGANIZATIVAS	 327
1.- <i>Afiliación</i>	330
2.- <i>Representación</i>	334
3.- <i>Consolidar el Sindicato como Organización</i>	343
4.- <i>Fortalecer el Sindicato como Institución</i>	363
5.- <i>Comunicación</i>	365

I.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

Cuatro años de regresión económica y social: urge un cambio de políticas

La acción sindical actual se desenvuelve en un escenario fuertemente influenciado por acontecimientos y procesos que han marcado los últimos años, y que han generado importantes lastres e incertidumbres para el desarrollo futuro de nuestro país. Estas circunstancias determinan los retos esenciales de la actividad política, económica y social más próxima. El impacto de la crisis y de la agenda de la austeridad impulsada desde la troika (Comisión Europea, Banco Central europeo, Fondo Monetario Internacional), un capitalismo global, cada vez más agresivo y ajeno a elementos de cohesión y solidaridad interpersonal e interterritorial, la amenaza de fractura en la Unión Europea y la primacía de gobiernos del espectro conservador en la mayoría de países de la zona están en la base de esos factores determinantes.

En España, la acción de Gobierno del Partido Popular en la última legislatura política ha supuesto un verdadero rodillo conservador, aplicando reformas que han transformado drásticamente instituciones esenciales de nuestros sistemas económico, social, político y laboral. Fruto de ello, nuestro modelo de crecimiento está retomando las erróneas bases de la etapa expansiva anterior, que se quebró abruptamente en el inicio de la crisis financiera de 2008, se han erosionado gravemente las redes esenciales de solidaridad, igualdad y justicia social que conforman nuestro estado de bienestar (sanidad, educación, pensiones, protección social), han aumentado notablemente las desigualdades de todo tipo, minando la cohesión, y se han reducido garantías y derechos laborales, sociales y de ciudadanía básicos. En suma, España ha sufrido una regresión económica y social sin precedentes en la última etapa democrática, retro trayendo a la sociedad española en muchas cuestiones a momentos históricos que creíamos superados.

Un marco político europeo con fuertes tensiones

Comenzando por la situación en Europa, probablemente el momento actual sea el más crítico para la Unión Económica y Monetaria desde su constitución, y seguramente para toda la Unión Europea. De manera muy visible, la crisis griega y el nuevo rescate financiero de su economía han puesto de manifiesto el férreo control de las decisiones europeas por parte de Alemania y los países de su órbita política, que actúan como guardianes de la austeridad, generando

desconfianza de la ciudadanía en la autonomía de las decisiones políticas adoptadas por los gobiernos nacionales.

Todo ello no ha hecho sino poner de relieve, una vez más, el desequilibrio de la construcción europea, en la que siguen primando los intereses económicos y de los mercados mientras se orillan las cuestiones sociales y de solidaridad, así como el fuerte déficit democrático de sus instituciones y del proceso de toma de decisiones.

A pesar de algunos cambios de discurso y de algunas actuaciones de orientación menos conservadora de la nueva Comisión encabezada por Jean Claude Juncker, surgida tras las elecciones del 25 de mayo de 2015, lo cierto es que las recomendaciones que emanan de las diferentes instituciones europeas siguen centrándose en reformas de los mercados de evidente sesgo conservador y liberal, permitiendo además nuevas vías legales de recorte y restricciones de derechos sociales y laborales. Sigue primando, en suma, una interpretación ultraliberal de la libertad de mercado y empresa, y en todo caso se siguen anteponiendo los intereses de las grandes multinacionales y lobbies financieros y económicos a las garantías y libertades de los ciudadanos y ciudadanas de la zona. En la ya tradicional pugna entre mercado y derechos individuales, el escenario sigue siendo favorable al primero frente a los segundos, como se ha puesto de manifiesto en el enfoque y contenidos del Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversión con EEUU (TTIP, según sus siglas en inglés), diseñado para favorecer prioritariamente los intereses particulares de las empresas y sin establecer las garantías necesarias de respeto a los servicios públicos, a los derechos de los trabajadores y trabajadoras y a los principios democráticos esenciales de los países afectados.

Pero, además, las instituciones europeas siguen sin saber afrontar con la contundencia, celeridad y eficacia que deberían, los graves problemas que surgen o persisten en su seno. En esta última etapa, además de la mencionada situación de Grecia, han destacado dos por su especial gravedad. De un lado, el conflicto bélico y político en Ucrania, que ha generado un tremendo sufrimiento a la población de la zona, y que lejos de solventarse con la acción diplomática, se ha enquistado con la consolidación de dos bloques de intereses opuestos, encabezados por Rusia y la UE, y ha avivado comportamientos que parecían superados tras la larga etapa de la denominada guerra fría. Además del cruel impacto humano de la guerra, su efecto más repudiable, el conflicto también acarrea importantes consecuencias económicas, que afectan a los importantes flujos comerciales entre Rusia y países de su órbita geopolítica y la UE, y de

manera señalada al mercado energético, clave para el desarrollo de cualquier territorio.

Y por otro lado, es inaceptable la posición tanto de los Estados miembros como de las instituciones europeas en la vigilancia de las fronteras exteriores de la Unión, avalando el incumplimiento reiterado de derechos humanos básicos y normas internacionales, y lo que es más grave aún, no adoptando las medidas necesarias para impedir la muerte o el sufrimiento de miles de personas que tratan de llegar al territorio de la Unión y negándose a hacer frente adecuadamente a la emergencia humanitaria que implica la situación de las personas que ya se encuentran en territorio europeo y la de quienes esperan en campos de refugiados en otros países. Es esta una tarea urgente donde la Unión y todos los gobiernos han de ser corresponsables, porque afecta a las bases éticas y solidarias del proyecto común europeo, de su razón de ser. Si la UE cree realmente en el proyecto común, la llegada de inmigrantes a cualquiera de los estados miembros debe ser tratada como algo que afecta al conjunto de la Unión, compartiendo la responsabilidad y dando una solución conjunta, y no dejando que sea el país receptor el que asuma en solitario la respuesta y la responsabilidad. Además, la Unión y sus miembros están limitando la libre circulación de personas, trabajadores y trabajadoras, subordinando en este caso los derechos laborales a los intereses de las empresas y promoviendo la desigualdad de condiciones en el empleo.

Todo ello está aumentando el descontento de la ciudadanía con el proyecto de integración europea, que se traduce, entre otras cuestiones, en una pérdida de peso de los partidos tradicionales y el auge de nuevas formaciones, un fenómeno que muestra una cara muy preocupante por la relevancia que están adquiriendo partidos que representan posiciones reaccionarias y ultraderechistas. Paralelamente, esta deriva ultraconservadora ha encontrado en parte su caldo de cultivo en la progresiva pérdida de identidad de las políticas y posiciones defendidas por los partidos que ocupan el espectro de la socialdemocracia en Europa, y que desde hacía cuarenta años habían servido de contrapeso real desde la izquierda a las posiciones neoconservadoras más agresivas.

La estrategia de la austeridad y los recortes ha fracasado en toda Europa

La primacía ideológica de posiciones conservadoras o neoliberales en el contexto de la Unión Europea y de influyentes organismos internacionales (FMI, OCDE) están determinando las políticas emanadas de la denominada troika, que ha impuesto nítidamente sus objetivos, sobre todo desde mayo de 2010, con el drástico cambio de estrategia dado para afrontar la crisis financiera.

La estrategia impuesta desde Europa, la austeridad extrema e interesada, se ha basado en una serie de recortes y reformas constitutivas de una política de largo alcance, destinada a promover en determinados países de la zona las condiciones para el desarrollo de una economía profundamente desregulada, con un sector público en continuo retroceso y una privatización creciente de los servicios que presta, un estado de bienestar muy reducido y centrado en un carácter asistencial y un mercado laboral cada vez más individualizado y con menos garantías colectivas.

Esta ola neoliberal responde a un ultracapitalismo que se ha despojado de los compromisos de solidaridad social tácitos vigentes desde la reconstrucción europea tras la Segunda Guerra Mundial y está provocando peligrosas fracturas territoriales, sociales, económicas y políticas en el seno de la UE. Estamos inmersos en un proceso de demolición del denominado modelo social europeo, sin el cual el propio proyecto de integración europea se vacía de contenido.

Tras cinco años de aplicación de recortes y austeridad, el resultado ha sido un completo fracaso, con consecuencias muy negativas para la capacidad de desarrollo de la zona euro y, sobre todo, para la calidad de vida de sus ciudadanos y ciudadanas. No se han reparado los desequilibrios macroeconómicos (al contrario, algunos se han agravado), han aumentado las desigualdades y los niveles de pobreza y se han degradado las condiciones laborales de la población trabajadora y los estándares de vida del conjunto de la población. Los ricos son hoy más ricos que antes de la crisis, y los pobres han aumentado y son más pobres. Y hoy Europa es una zona peor para vivir que hace diez años.

En España, el giro de las políticas fiscales en mayo de 2010, anteponiendo la reducción del déficit a cualquier otro objetivo, fue especialmente lesivo, puesto que nuestra economía aún no había consolidado la recuperación, como sí habían hecho otros países, lo que provocó otro periodo recesivo a partir de 2011. Tras dos años y medio de recaída en recesión (y un millón de empleos menos), en 2014 nuestro país recuperó de nuevo cifras positivas de aumento del PIB

(terminando el año con un aumento medio del 1,4%). No obstante hemos de comentar que en 2011 la deuda pública ascendía al 68,5% del PIB, mientras que en 2014 alcanzó el 97% y en 2015 se sitúa prácticamente en el 100%.

Una recuperación económica frágil y desequilibrada

Desde entonces, se observa una mejoría de la actividad económica en España. El PIB ha registrado más de un año completo de cifras positivas, hasta alcanzar un crecimiento del 2,7% en el primer trimestre de 2015. La evolución de la producción apunta a una recuperación económica, incluso de los sectores más castigados por la crisis como la construcción (cuyo peso en el PIB se ha reducido a la mitad, de estar por encima del 10% en la etapa de expansión previa a la crisis, hasta un valor cercano al 5% en 2014). En la zona euro, el crecimiento sigue siendo muy moderado (1%), con países que incluso no han alejado aún la amenaza de recesión (Italia, Francia).

De cara al futuro, las perspectivas mejoran, superando Europa las posiciones negativas, y resultando para España especialmente optimistas: las últimas previsiones de la Comisión Europea, de mayo de 2015, pronostican un crecimiento del PIB del 2,8% para 2015 y del 2,6% para 2016, y el gobierno incluso las ha elevado en el escenario macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para 2016 hasta el 3,3% en 2015 y 3% en 2016. En consecuencia, el ciclo económico ha cambiado. Pero no lo ha hecho debido al efecto de las reformas y medidas adoptadas, sino sobre todo debido a tres factores ajenos a la acción del gobierno de España: la caída del precio del petróleo, que ha abaratado la utilización de energía; la devaluación del euro frente al dólar, que ha empujado las exportaciones fuera de la zona euro; y la inyección monetaria del Banco Central Europeo, cuyas medidas desde junio de 2014 han impulsado la financiación de los bancos, facilitado algo el crédito y estabilizado los mercados.

Aunque se han seguido aplicando a ultranza las políticas de austeridad y recortes, este cambio de política monetaria más expansiva del Banco Central Europeo y su alineación con el resto de bancos centrales, está favoreciendo la recuperación económica en Europa, pero con un coste desigual para los países. Aunque se alejan de momento los peligros de la deflación en la zona, la insistencia del cumplimiento de los objetivos de déficit de los países de la Unión no va a evitar que se produzcan políticas procíclicas como ocurrió en el pasado reciente.

Se trata, por tanto, de una expansión económica (y la del empleo que la acompaña) asistida por elementos externos, y muy ligada a las fluctuaciones del ciclo económico y a la estacionalidad de los sectores de producción. En defini-

tiva, una recuperación poco sólida. Se están instaurando los cimientos de un crecimiento basado en los mismos principios que vimos en la etapa expansiva anterior, con actividades de escaso valor añadido que genera un empleo poco cualificado y de peor calidad.

Una mayor capacidad para generar valor económico en el tiempo requiere el apoyo público en políticas de educación, investigación y desarrollo, tecnología industrial, calidad, tecnologías de información y comunicación y fomento de la exportación. Asimismo, deben canalizarse adecuadamente los beneficios empresariales hacia inversiones que mejoren la formación y cualificación de los trabajadores y potencien las estructuras tecnológicas de las empresas. Se precisan más empleos de más cualificación para elevar los niveles de productividad.

Es necesario reconducir la situación hacia una economía basada en actividades productivas que aporten valor añadido, que generen estabilidad y favorezcan un crecimiento no basado en los vaivenes de los mercados financieros y las burbujas que los facilitan e incentivan. Solo así sentaremos las bases para un crecimiento más equilibrado, sostenible y resistente ante futuras crisis.

La consolidación de la reactivación requiere un impulso coordinado desde Europa

Para ello, con las actuales restricciones financiera y presupuestaria impuestas por la gobernanza europea, sería muy necesario un impulso coordinado desde Europa. Las inversiones públicas adecuadamente dirigidas pueden acelerar la recuperación y establecer patrones de crecimiento más sostenible, puesto que contribuyen al aumento rápido de la demanda agregada, de la productividad al mejorar el capital humano, fomentan la innovación tecnológica y estimulan la inversión del sector privado.

A finales de 2014, la nueva Comisión propuso el “Plan de Inversiones para Europa” (conocido como Plan Juncker), que anuncia objetivos y medidas de un cambio en la política comunitaria para “reforzar la competitividad de Europa, y estimular la inversión de cara a crear empleo”. Según el Plan, se movilizarán al menos 315.000 millones de euros en los 3 próximos años, dentro del marco presupuestario de la UE para 2014-2020. En principio, parecía apuntar un cambio de estrategia frente a la crisis, enmendando en parte la austeridad extrema impuesta hasta entonces.

Sin embargo, se trata de un Plan que presenta muchas dudas sobre su efectividad real, puesto que sólo moviliza una cantidad muy reducida de inversión

pública (21.000 millones de euros) que el Banco Europeo de Inversiones transformará en créditos públicos por un importe de 60.000 millones, mientras que el resto, hasta alcanzar los 315.000 millones, se basa esencialmente en el supuesto efecto multiplicador que esa inversión inicial (a través de instrumentos financieros) podría generar en el sector privado. Se trata de movilizar 15 euros del sector privado por cada euro público, suponiendo tan sólo un 0,07% del PIB anual en la hipótesis más favorable. Como consecuencia, el impacto será muy limitado. Demasiado poco, y demasiado voluntarista para la dimensión de la crisis europea, que necesita actuaciones mucho más audaces y potentes. Por ello, UGT considera que es imprescindible la puesta en marcha de otros planes como el que propone la CES con el título de "Un nuevo camino para Europa", que plantea inversiones públicas adicionales de un 2% cada año durante un período de 10 años, y que posibilitaría la creación de 11 millones de empleos en la UE.

Al margen de unas políticas coordinadas desde la UE, UGT también considera esencial reforzar el papel de la inversión pública en nuestro país, como instrumento reductor de desigualdades territoriales y generador de una actividad económica más estable, que colabore a la creación de empleo de calidad.

Es necesario cambiar el modelo productivo

Lo cierto es que el estímulo a la actividad económica se presenta como la única alternativa tanto para recuperar la economía y el empleo como para lograr los objetivos de déficit. La etapa de austeridad, que tanto daño ha hecho, debe quedar atrás. Los recortes no generan crecimiento, sino depresión. Y sin crecimiento los países no pueden afrontar el pago de su deuda, ni crear empleo, ni ensanchar las bases del bienestar para la población. Por eso la recuperación de la actividad económica es prioritaria, y especialmente en los sectores que tienen más posibilidades de crecimiento futuro y capacidad de aportar valor añadido.

Para ello, en este marco comunitario, España debe, por un lado, recuperar la política industrial, para impulsar los sectores y actividades que permiten construir una economía más sólida, y por otro, modernizar el sector servicios, motor del desarrollo económico y social, y que cada vez más va indisolublemente unido al despegue industrial. La crisis ha evidenciado que los países con un mayor peso del sector industrial (en sentido amplio) en sus economías han soportado mejor sus efectos y han salido antes de la misma.

En definitiva, la salida de la crisis debe ir de la mano de un cambio del modelo productivo que impulse la mejora de la competitividad en base a inversiones en tecnología, innovación y capital humano, al aprovechamiento de los recursos territoriales y al impulso a nuevos sectores emergentes, como única vía para generar más empleo y, sobre todo, de mejor calidad.

El empleo, primer problema de España y objetivo número uno de las políticas

Porque si existe un problema en la actualidad en Europa, y especialmente en España, es la situación del empleo, en una doble vertiente: es escaso y está empeorando drásticamente su calidad. Es cierto que la crisis (y las políticas adoptadas para hacerla frente) no han tenido el mismo impacto en todos los países europeos. Mientras en los países objeto de algún tipo de intervención por parte de la troika la pérdida de empleo ha sido muy elevada (de 2007 a 2014: Grecia, -23%; España, -16%; Portugal, -12%; Irlanda, -11%), en otros la ocupación ha aumentado (Alemania, 5%; Austria, 5%; Bélgica, 4%; o fuera de la zona euro, Reino Unido y Suecia, 5% ambos). La asimetría de la construcción europea y el sesgo de las políticas implementadas han tenido un reflejo evidente también en la situación del empleo, y ha generado, como en todas las crisis, ganadores y perdedores.

Y España, sin duda, está entre estos últimos. La falta de actividad económica ha provocado la destrucción de casi 3 millones y medio de puestos de trabajo a tiempo completo entre el inicio de 2008 y el inicio de 2015, y la tasa de paro alcanzó el 26% en 2013 (y se mantiene en el 23,8% en el primer trimestre de 2015). Nuestro país tiene una grave crisis de empleo. Y por extensión, Europa, porque 3 de cada 10 personas en situación de desempleo de la eurozona están en nuestro país.

Al inicio de la crisis la mayor pérdida de empleos se cuantificó en el sector de la construcción (con más del 60% de su población ocupada) y sus ramas adyacentes (de la industria y de los servicios, de carácter inmobiliario). En esos primeros momentos, se concentró especialmente en los trabajadores y trabajadoras temporales (cerca de 1,5 millones de temporales menos que al comienzo de la crisis). Pero a medida que el deterioro de la actividad se extendía al conjunto de la economía, la destrucción de empleo alcanzó también a trabajadores y trabajadoras de todos los sectores económicos, de toda cualificación y tipo de contrato: la reducción del número de asalariados y asalariadas con contrato indefinido ha superado el millón, especialmente concentrada esta pérdida en la última etapa de la recesión.

Desde 2014 las cifras de empleo han evolucionado acordes con la mejora de la actividad económica. Pero no se puede afirmar que España haya salido de la crisis, ya que sigue habiendo casi cinco millones y medio de personas en paro, que elevan la tasa de desempleo hasta casi el 24% de la población activa. Un lastre determinante para las capacidades de desarrollo del país y una tragedia para millones de familias.

Además, la evolución del empleo (que en el primer trimestre de 2015 crecía ya a un ritmo del 3%) hay que considerarla con gran cautela, pues está ligada a la estacionalidad de determinadas actividades, y el tipo de empleo que se está generando es extremadamente precario: más temporal, más parcial, con contratos de menor duración y con salarios más bajos.

Urge recuperar un sistema de relaciones laborales equilibrado: derogar las últimas reformas laborales

En ello tienen mucha responsabilidad las últimas reformas laborales impuestas, todas ellas con el objetivo manifestado de favorecer la creación de empleo estable y romper la fuerte diferenciación entre empleo indefinido y empleo temporal, pero que no sólo no han tenido resultados positivos sobre estos objetivos, sino que han tenido el efecto contrario y han pervertido gravemente el mercado laboral español.

En especial, la profunda reforma laboral del año 2012, impuesta unilateralmente por el Partido Popular nada más alcanzar el gobierno, que dinamitó el II Acuerdo sobre el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por las organizaciones sindicales y empresariales, ha supuesto un importante desequilibrio y devaluación del mercado de trabajo.

Este desequilibrio es evidente en el ámbito de la negociación colectiva, cuyas reglas de juego la reforma ha violentado de manera drástica, además de generar una serie de problemas que antes no existían. Ahora la cobertura de la negociación es menor, se ha debilitado la fuerza vinculante de los convenios y se ha potenciado la individualización de las relaciones laborales frente a las garantías colectivas, lo que ha generado a su vez una paralización y ralentización de la negociación colectiva. Es necesaria una mayor y mejor acción sindical, que nos permita llegar a todas las empresas, independientemente de su tamaño, y a todas las trabajadoras y trabajadores, evitando así la quiebra del sistema laboral que las distintas reformas han intentado propiciar, como hasta el momento hemos logrado.

En cualquier caso, las consecuencias extraordinariamente negativas sobre los derechos de las trabajadoras y los trabajadores y las instituciones colectivas del derecho del trabajo, su ineficacia e inutilidad para resolver los problemas del paro y la temporalidad, así como su inoperancia para acabar con la continua pérdida de empleo y el incesante aumento de los despidos, evidencian la urgencia y necesidad de revertir estas reformas y restituir los derechos arrebatados a las personas trabajadoras. En consecuencia, es una prioridad exigir la derogación de las reformas laborales. Sin ello, nuestro mercado de trabajo estará incapacitado para generar empleo de calidad, que es el que necesita un modelo productivo avanzado y el que asegura la generación y distribución justa de la riqueza.

Luchar contra la precariedad laboral creciente

En este escenario, no es extraño que la temporalidad persista como uno de los principales problemas del mercado laboral español, a pesar de la acusada pérdida de empleo temporal al comienzo de la crisis. Sigue constituyendo uno de sus elementos estructurales, manteniéndose en el 25,7% (dato del cuarto trimestre de 2015), ligada al abuso que se hace de este tipo de contrato, utilizado de manera extensa en evidente fraude de ley. Como resultado, la tasa española ha sido tradicionalmente la más alta de la Unión Europea (ahora, la segunda, tras Polonia), mostrando una diferencia que casi duplica la media de la zona.

A la tradicional temporalidad se ha unido en la última parte de la crisis, como elemento generador de precariedad, la contratación a tiempo parcial, esencialmente de carácter involuntario, propulsada por la desregulación impuesta en la reforma laboral. Ya hay 1.752.200 ocupados a tiempo parcial que trabajan en esas condiciones de forma involuntaria (un 61,8% de los ocupados a tiempo parcial totales). La parcialidad definitivamente se afianza como un elemento estructural más de nuestro mercado de trabajo que permite inflar de forma artificial las cifras de creación de empleo a costa de mayor precariedad.

Es fundamental añadir a todo lo anterior las nuevas situaciones laborales que han aparecido en estos últimos años, y que han ensanchado el ámbito de lo precario: contratos indefinidos con salarios muy bajos y con altos grados de flexibilidad a favor de las empresas; empresas multiservicios que vulneran las condiciones laborales reguladas en los convenios colectivos, generando una destructiva competencia a la baja de costes laborales; empresas que se descuelgan de los convenios colectivos sectoriales y de empresa para competir en precios y poder obtener, de esta manera, ventajas en la contratación de servicios, propiciado en muchos casos por las propias administraciones públicas al

contratar con ellas; y por último, diversas formas de subempleo como pueden ser los “falsos trabajadores autónomos”, que se ven obligados por sus empresas a trabajar por cuenta propia, perdiendo de esta manera las garantías laborales que tenían como asalariados y asalariadas.

En definitiva, la destrucción de empleo y el aumento del paro han ido acompañados de peores condiciones laborales para aquéllos que no han perdido el empleo o han sido contratados durante la incipiente y lenta recuperación. Una flexibilidad impuesta al trabajador, facilitada por la reforma laboral y sus sucesivos desarrollos, con remuneraciones inferiores y con peores condiciones laborales. Así, España camina en sentido contrario de lo que exige una transformación del modelo productivo que pueda lograr crecimientos sostenibles y aumentos de bienestar a medio y largo plazo. Esta situación está incrementando el volumen de trabajadoras y trabajadores pobres, que no pueden afrontar unas condiciones de vida dignas, es decir, que incluso teniendo trabajo están o pueden estar en riesgo de exclusión social.

En el actual contexto socio-económico: altas tasas de paro, falta de protección a las personas en paro, precarización de los nuevos empleos, que hace que cada vez más trabajadoras y trabajadores con empleo estén en el umbral de la pobreza, deben tomarse medidas legislativas urgentes para derogar la reforma laboral, fortalecer la negociación colectiva y recuperar el diálogo social.

Reducir las desigualdades y la pobreza

La crisis ha propiciado también el aumento de la desigualdad y la discriminación en el mercado laboral. Con la excusa de mitigar los efectos de la crisis, muchas actuaciones han provocado, directa o indirectamente, el retroceso o la desaparición de instrumentos cuyo fin era favorecer la igualdad de trato y oportunidades en el mercado de trabajo y en la sociedad. Por eso, además de más precario, nuestro mercado laboral es hoy en día más desigual y discriminatorio, por lo que la lucha para garantizar la igualdad de trato y no discriminación en el trabajo debe ser un objetivo prioritario de la acción sindical.

La situación del mercado de trabajo muestra de manera meridiana ese aumento de las desigualdades. Entre mujeres y hombres, en el inicio de la recuperación la tasa de paro masculina se está reduciendo en mayor proporción que la femenina, mostrando una vuelta a esa brecha estructural donde persiste la preferencia del mercado laboral español hacia la contratación masculina. Y la brecha salarial entre hombres y mujeres ha seguido creciendo, situándose ya en el 24%.

Entre las y los jóvenes, hay una caída de la actividad entre los 16 y los 35 años provocada no sólo por el envejecimiento de la población, sino también por la salida de las y los jóvenes a otros países en busca de empleos y formación. Esta pérdida de capital humano terminará por dificultar aún más la recuperación económica y el necesario cambio de modelo productivo.

Entre los mayores de 55 años persiste el problema de paro estructural: la tasa de desempleo de las personas de esa edad se ha multiplicado casi por tres desde 2008, un fenómeno alarmante al tratarse de un colectivo con especiales dificultades para reincorporarse al empleo y que sufre la insuficiencia crónica de medidas destinadas a elevar su empleabilidad.

Precisamente el paro de larga duración se ha ido extendiendo con el avance de la crisis. En 2008 poco más del 20% de las personas en desempleo llevaba más de un año buscando empleo, un porcentaje que se ha elevado hasta el 59,5% en el cuarto trimestre de 2015, siendo cada vez mayor la incidencia de las personas que llevan buscando empleo más de dos años (43,6% de las personas en paro).

Al elevado número de desempleados y desempleadas y al paro de larga duración les sucede el fenómeno de la precariedad en el propio desempleo. El endurecimiento de las condiciones de acceso ha provocado que el número de beneficiarios de prestaciones contributivas y asistenciales, vaya descendiendo año a año. En 2010 más del 80% de las personas desempleadas registradas percibía una prestación por desempleo, y en junio de 2015 lo hacen menos del 55%. El avance del número de desempleados y desempleadas de larga duración refleja también la falta de estímulos a la actividad y hace necesaria no solo la reforma del sistema de protección por desempleo para hacerlo más inclusivo y extenso, sino una revisión más amplia de los mecanismos de protección social para conseguir rescatar a las personas de los efectos demoledores de esta profunda y extensa crisis. Los programas de políticas de empleo vinculados al cobro de prestaciones por desempleo hacen que parte del empleo (precario) que se genera esté sostenido por las propias prestaciones que aportan las personas en desempleo. Se priorizan las contrataciones de aquellas personas que al recibir alguna prestación suponen un menor coste salarial para la empresa, al ser la prestación parte del salario recibido. Como consecuencia se reducen los derechos a futuro si vuelven a sufrir el desempleo.

Y es que este elevado nivel de desempleo y la precariedad en el empleo están provocando, por un lado, una reducción de los ingresos y de la capacidad adquisitiva de los trabajadores y trabajadoras, y por otro, importantes desequili-

brios en la distribución de la renta. Como consecuencia, España ha sufrido un importante aumento de las desigualdades económicas y sociales, una extensión de las situaciones de pobreza y un fuerte deterioro de la calidad de vida de la mayoría de su población. En 2009 el 24,7% de la población estaba en riesgo de pobreza o exclusión social, y el 20% de la población más rica tenía 5,9 veces más renta que el 20% más pobre; en 2014 estos indicadores aumentaron hasta el 29,2% y 6,8 veces, convirtiéndonos en el país más desigual de toda la UE. La austeridad a ultranza ha generado pobreza y exclusión.

Los indicadores avalan el recrudecimiento de la situación de pobreza para miles de hogares, muchos de ellos con menores, poniendo de manifiesto un gravísimo problema cuya inmediata atención debe ser prioritaria en las agendas políticas.

Mejorar los salarios para la recuperación

Igualmente, la devaluación salarial ha hundido la calidad de vida de las familias e incrementado las desigualdades y los niveles de pobreza. Por ello, urge que los salarios ganen poder de compra, para lo que se precisa una política de distribución primaria y de redistribución de la renta justa, que permita cumplir con el doble fin de reducir las desigualdades y la pobreza y estimular la demanda y el empleo, contribuyendo a construir un crecimiento económico sostenible y con mayor cohesión social.

Fortalecer las bases del estado de bienestar

En estas circunstancias, el fortalecimiento del estado de bienestar es, por tanto, aún más importante: la protección de los desempleados y desempleadas, la garantía de las pensiones, los servicios sociales, la atención a las personas dependientes y el derecho a una sanidad y educación de calidad para todos los ciudadanos y ciudadanas, son elementos imprescindibles para lograr un crecimiento duradero, sostenido y equilibrado, que redunde en una mayor cohesión social.

En los últimos años, las políticas económicas practicadas han erosionado esas bases del estado de bienestar, contribuyendo a incrementar esta brecha de desigualdad y bienestar entre una minoría que sigue obteniendo beneficios y una mayoría que ha visto empeorar sus condiciones de vida y estrechar sus posibilidades de recuperación futura. No solo por los recortes en las partidas que sostienen algunos de los sistemas clave del estado de bienestar, como la sanidad o la educación (que de 2009 a 2014 han recortado sus presupuestos

en el conjunto de las comunidades autónomas en 5.400 millones de euros ambas, un 9% y un 14% respectivamente), sino por las reformas y medidas adoptadas que endurecen las condiciones de acceso, reducen la calidad de las prestaciones recibidas y aumentan su coste.

La reforma de las pensiones (que supone una continua pérdida de poder adquisitivo a millones de mayores); la pérdida del carácter universal, público y gratuito de la sanidad; las privatizaciones de servicios sanitarios; el establecimiento de repagos; el aumento de las tasas de educación y justicia; el incumplimiento de las obligaciones públicas en materia de dependencia; todas ellas y muchas más son actuaciones que el Gobierno del PP ha llevado a cabo y han reducido gravemente la garantía protectora de nuestro modelo social y la igualdad de oportunidades.

Además, de forma paralela, se está promoviendo el desmantelamiento de los servicios públicos, alentando el desprestigio profesional de los empleados del sector público, imponiendo cambios normativos que propician su mercantilización, reduciendo su dimensión en función de criterios meramente ideológicos y deteriorando las condiciones laborales de sus trabajadores y trabajadoras.

En conjunto, esta erosión de los cimientos de nuestro estado de bienestar está sentando las bases de una sociedad más desigual, con mayor riesgo de pobreza, con una mayor precarización laboral, y con menores posibilidades de recuperación y crecimiento a largo plazo. Porque un estado de bienestar fuerte, extenso y sostenible financieramente es necesario para garantizar un crecimiento económico sólido que se base en la solidaridad, en la equidad y en la justicia social.

El rechazo a la corrupción como motor de cambio político en España

A la devastadora incidencia de los recortes y contrarreformas, con la aplicación de las políticas de austeridad, las graves reformas legislativas que han cercenado los derechos civiles (Ley Mordaza), la tutela judicial efectiva (Ley de Tasas), y precarizado seriamente nuestro sistema de relaciones laborales y de negociación colectiva (reformas laborales), los recortes en los sistemas de protección social, cobertura de desempleo, universalidad, accesibilidad y gratuidad del sistema sanitario, educativo y de servicios sociales, se ha sumado el progresivo proceso de desafección ciudadana respecto de las instituciones más emblemáticas de nuestra democracia y de nuestro modelo de convivencia, visible desde 2008, y que ha seguido aumentando con el conocimiento de múltiples casos de corrupción que afectan a todo el edificio institucional básico.

De este modo, el rechazo a los comportamientos ilícitos y fraudulentos se ha convertido en los últimos años en uno de los motores de cambio político de nuestro país, lo que en último término puede suponer un elemento muy positivo para consolidar nuestra democracia sobre renovados valores de transparencia, credibilidad y honradez. UGT siempre estará en la vanguardia en este proceso de reivindicación y fortalecimiento de la democracia.

De momento, este escenario de continuo conocimiento de casos de fraude anclado en las instituciones básicas (públicas y privadas), unido al impacto empobrecedor de la crisis y de las erróneas políticas aplicadas sobre la mayoría de la sociedad, ha abonado un cambio en las preferencias políticas de la ciudadanía, que ha propiciado el surgimiento de nuevas fuerzas que están modificando el mapa electoral al dar entrada a nuevos actores con un nivel representativo relevante, tanto a nivel nacional como territorial.

Esta mayor fragmentación del voto plantea un escenario político desconocido en nuestro país en la actual etapa democrática, y no pocos interrogantes sobre la futura gobernabilidad del Estado y de las diferentes Comunidades y municipios, muy dependiente de pactos. Una situación sin duda de gran trascendencia para el futuro político y social de nuestro país, y que va a poner a prueba la capacidad negociadora de las diferentes formaciones políticas. Nunca la concertación y el pacto habían sido tan necesarios en el panorama político español, lo que debe aprovecharse para consolidar la negociación y el consenso como valores consustanciales de la acción política y de gobierno de un sistema democrático avanzado.

Un diálogo social parcial y de resultados globalmente insatisfactorios

UGT siempre ha apostado y seguirá apostando por el diálogo social, una institución esencial, como instrumento idóneo para hacer frente a los problemas económicos y sociales.

La pasada legislatura ha tenido unos resultados globales decepcionantes en materia de diálogo social tripartito, como consecuencia de que el Gobierno del PP despreció el mismo durante más de la mitad de la misma. La adopción de medidas de manera unilateral fue la tónica durante los dos primeros años de su etapa de gobierno, introduciendo así algunas de las reformas y recortes más agresivos (reforma laboral, reforma de pensiones, recorte de prestaciones por desempleo, bajada de sueldo a las empleadas y los empleados públicos, subida de impuestos, copago sanitario, aumento de tasas educativas y de justicia).

Fue a partir de la reunión con el Presidente del Gobierno que tuvo lugar el día 18 de marzo de 2014 cuando se retomó el diálogo, si bien la agenda necesariamente quedó resentida por la devastación de esos dos primeros años de gobierno autoritario y por el impacto de las medidas adoptadas. Con todo, se consiguió concretar una serie de temas y ámbitos de diálogo en el Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014, de objetivos y contenido muy amplios.

Esa agenda de temas establecida entonces ha tenido un desarrollo muy desigual, ofreciendo un resultado globalmente insatisfactorio. La situación socio-económica de nuestro país requiere de una mayor concreción y ambición en los resultados del diálogo, que debe actuar como catalizador de una política centrada en alcanzar una salida solidaria y sostenida de la crisis, la creación de empleo de calidad, el cambio de modelo productivo y de crecimiento y el reforzamiento de nuestras redes de protección social. Estos han sido siempre los objetivos defendidos por UGT en este proceso negociador.

Lamentablemente, el Gobierno del Partido Popular y la patronal no han acompañado con la misma intención y voluntad en este proceso, lo que ha determinado que el grado de cumplimiento de sus resultados haya sido muy dispar: se han alcanzado algunos acuerdos en materias importantes (extensión de la protección por desempleo, FOGASA, tributación de las indemnizaciones por despido, Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo); pero también han existido otras muchas cuestiones incumplidas por el gobierno.

Probablemente el logro más destacable por su interés social ha sido el Programa Extraordinario de Activación para el Empleo, que recogió parcialmente una reivindicación sindical para proteger mejor a los desempleados y desempleadas con mayores dificultades de inserción. Sus resultados, no obstante, son claramente insuficientes, por lo que hemos promovido paralelamente la propuesta de una Prestación de Ingresos Mínimos, conjuntamente con CCOO, y se ha llevado al Congreso de los Diputados para tramitarla como una Iniciativa Legislativa Popular.

Para evitar que la apertura de procesos de diálogo social esté a expensas del gobierno central de turno sería deseable que se dotara de unos instrumentos normativos que aseguren su efectividad, así como de un marco de desarrollo, con reglas de obligado cumplimiento por las partes.

En el ámbito bipartito, y a pesar de las dificultades para encontrar puntos de encuentro entre posiciones iniciales muy diferentes entre las organizaciones

sindicales (UGT y CCOO) y empresariales (CEOE y CEPYME), en el mes de junio de 2015 se firmó un III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para el período 2015-2017. Se trata de un Acuerdo de gran importancia, que vuelve a poner en valor una forma de hacer y de afrontar los problemas basada en la búsqueda de puntos de vista comunes, en reforzar los elementos de unión y en priorizar los intereses generales frente a los particulares, y cuyo contenido resulta coherente con la nueva fase del ciclo económico, que ha abandonado la recesión para recuperar un crecimiento en el que, sin embargo, persisten los efectos de la crisis.

Su contenido refleja claramente que sus objetivos son la promoción de empleo de calidad, estable y con derechos, el reforzamiento de la negociación colectiva, y en especial la de ámbito sectorial, y la ganancia de poder adquisitivo de los salarios para fortalecer el crecimiento y reducir las desigualdades. En particular, el Acuerdo debe servir para finiquitar la etapa de devaluación salarial que han sufrido los trabajadores y las trabajadoras desde 2010, y que ha provocado una pérdida de poder de compra de sus retribuciones de un 7% desde 2009.

En suma, se trata de un Acuerdo incompatible con la imposición unilateral de medidas legislativas en el ámbito de las relaciones laborales, y que debe contribuir a afianzar una nueva etapa de crecimiento, hacerlo más sólido y sostenible, y repartir sus frutos de manera más justa, así como para asentar las bases de un modelo laboral basado en la calidad del empleo.

UGT tiene que mejorar la forma de trasladar nuestra participación en el diálogo social, de forma que tanto en los acuerdos alcanzados, como en los desacuerdos, seamos capaces de rentabilizar nuestra acción sindical en la negociación.

Defender la libertad sindical y el derecho de huelga

Durante este periodo se ha producido un aumento de las agresiones y vulneración de los derechos fundamentales de libertad sindical y de huelga, que hemos soportado las organizaciones sindicales y especialmente los trabajadores y trabajadoras y los cargos sindicales, que han sido y están siendo fuertemente sancionados e imputados en procedimientos penales por hacer uso de su legítimo ejercicio del derecho de huelga.

Unido a ello, el gobierno central no ha cesado en su acción legislativa represiva, aprobando tanto la Ley de Seguridad Ciudadana, que ha supuesto un ataque directo a nuestro sistema de derechos fundamentales, restringiendo y limitando gravemente los derechos de reunión y manifestación, e imponiendo san-

ciones y multas desorbitadas que simplemente castigan la disconformidad y las formas de protesta constitucionalmente reconocidas, como la reforma del Código Penal, que entre otros muchos aspectos, introduce la prisión permanente revisable, algo a todas luces inaceptable, que vulnera el espíritu de la Constitución y su orientación sobre el cumplimiento de las penas de prisión, hasta ahora íntimamente ligado con el concepto de reinserción social. Ambos textos normativos siguen la línea de restricción de derechos fundamentales, y cercenan las libertades civiles y democráticas que, hasta la fecha, habían caracterizado nuestro estado social y democrático de derecho.

En particular, UGT lleva reclamando, desde hace años, la derogación del artículo 315.3 del Código Penal, que prioriza la facultad de no ir a la huelga sobre el derecho fundamental y constitucional de ejercerla, provocando un impacto muy negativo en los derechos fundamentales tanto individuales como colectivos. La actual regulación de este artículo, sigue convirtiendo en punible el ejercicio legítimo del derecho de huelga, inherentemente ligado al derecho de libertad sindical, permitiendo que los trabajadores, en lugar de estar protegidos por ejercer un derecho constitucional, sean castigados con penas privativas de libertad que pueden llegar a tres años.

El fin de estas reformas legislativas es acallar la protesta social, cercenar libertades democráticas y convertir un conflicto social y laboral en otro de orden público.

Es necesario revertir estas situaciones, derogando las actuales reformas legislativas. Sólo así, dejará de criminalizarse el conflicto social y la protesta ciudadana, y se recuperarán los principios y derechos fundamentales, que durante más de 30 años, le han sido reconocidos a la ciudadanía y a los trabajadores y trabajadoras.

La acción de UGT: propuestas, diálogo y movilización

El reto para revertir esta situación y recuperar una senda de progreso global es esencial y la actuación de nuestro sindicato debe impulsar ese empeño colectivo, como lo ha venido haciendo siempre. En el difícil contexto explicado anteriormente, UGT ha respondido y deberá seguir respondiendo con las líneas de actuación que desde siempre constituyen sus señas de identidad; propuestas razonadas y realistas; apuesta permanente por el diálogo y la concertación; y contestación y movilización social. Todo ello en el marco de la unidad de acción con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras, en todos aquellos ámbitos donde ha sido posible, y buscando acuerdos y sinergias con otras organi-

zaciones para la construcción de espacios reivindicativos comunes, que refuercen la posibilidad de alcanzar los objetivos perseguidos por UGT.

UGT ha presentado propuestas alternativas a las erróneas políticas practicadas, que han demostrado que solo consiguen generar más pobreza. Porque sin crecimiento económico es imposible recuperar el empleo, y los desequilibrios macroeconómicos no pueden corregirse; no se puede crecer solo a partir de recortes. Como no se puede crecer desde el desequilibrio y la desigualdad, sin un estado de bienestar que proteja y favorezca la cohesión social; ni se puede, ni es aceptable.

Por eso nuestra organización propone políticas que ponen el acento en la recuperación de la actividad económica, en el mantenimiento y creación de empleo de calidad y con derechos, en el reforzamiento del estado de bienestar y en la protección y el desarrollo de los servicios públicos. Ello, lejos de desatender la necesaria consolidación fiscal, es la vía para alcanzarla, reforzando simultáneamente la cohesión social. Una vía alternativa y posible, que compatibiliza las necesidades de la población con la reducción de los desajustes fiscales.

UGT propone una estrategia global de salida de la crisis y de construcción de un crecimiento más equilibrado, sostenible e integrador que debe tener tres grandes objetivos primarios: crear empleo de calidad; eliminar todas las desigualdades y recuperar todos los derechos laborales y de ciudadanía; y rescatar a las personas, es decir, fortalecer el estado de bienestar y potenciar los servicios públicos.

Para lograrlo, UGT defiende un instrumento de manera prioritaria: el diálogo. Nuestra disposición al mismo ha sido siempre evidente, cristalizando, siempre que ha encontrado receptividad en los otros interlocutores, en acuerdos trascendentes. Incluso en esta última etapa, en la que durante mucho tiempo el Gobierno del Partido Popular actuó de manera autoritaria y unilateral y las organizaciones patronales endurecieron sus posiciones, hemos conseguido alcanzar consensos en materias importantes, sobre todo en los dos últimos años.

Pero nunca renunciaremos a la movilización cuando el diálogo no es posible, con toda la contundencia cuando sea preciso. Porque una intensa actividad sindical reivindicativa, en conexión con la contestación ciudadana de oposición a las regresivas políticas aplicadas en los últimos años, es también imprescindible para lograr un cambio de nuestra realidad social en línea con los planteamientos y objetivos programáticos de nuestra organización y en coherencia

con nuestras normas de organización, funcionamiento y de acción sindical aprobadas por el Congreso del sindicato.

Los resultados de los últimos procesos electorales han abierto una clara línea de cambio político que refleja un inequívoco rechazo ciudadano a las políticas de austeridad y recortes del gobierno central, que debe analizarse también con la visión de lo que aportan los nuevos agentes políticos y fuerzas emergentes, reposicionando las fuerzas de Izquierdas, y donde UGT no debe quedarse atrás y liderar, como lo hizo en el pasado, la palanca de cambios en el ámbito social y laboral, explorando nuevas vías de movilización social.

También resulta imprescindible profundizar en nuestro estado social y democrático de derecho aumentando su transparencia y la participación de los ciudadanos y ciudadanas, lo que debe pasar, entre otras cuestiones, por la reforma de la Ley Electoral, desarrollar un modelo de estado federal y la promoción de mayores dosis de democracia directa, otorgando un papel más relevante a la consulta a la ciudadanía a través de referéndum.

Diálogo y movilización, seguirán siendo, por tanto, los instrumentos esenciales de la acción transformadora de UGT en la nueva etapa que ahora se abre, que se desarrollará en torno a diez objetivos fundamentales:

- 1.- Crear empleo de calidad y recuperar derechos laborales
- 2.- Conseguir una igualdad real en las relaciones laborales
- 3.- Ampliar la protección social y los servicios sociales: rescatar a las personas
- 4.- Fortalecer la negociación colectiva para mejorar los derechos de la clase trabajadora
- 5.- Reforzar el diálogo social y la participación institucional para fortalecer la democracia
- 6.- Reindustrializar España para construir una economía más fuerte
- 7.- Modernizar el sector servicios y fortalecer el sector primario, claves para el desarrollo sostenible real
- 8.- Potenciar los servicios públicos como pieza clave del estado de bienestar
- 9.- Lograr un desarrollo global más justo y sostenible

10.-Impulsar la Europa de los derechos, social y solidaria

Todo ello para cambiar la realidad socioeconómica de nuestro país, aumentando la capacidad de generar riqueza de nuestra economía de manera más sostenible y equilibrada, reforzando los derechos laborales, sociales y de ciudadanía, elevando la calidad de nuestra democracia y potenciando nuestro magro estado de bienestar, y avanzar en una Europa más solidaria y justa.

II.- LA ACCIÓN A DESARROLLAR: POR EL EMPLEO DE CALIDAD, LA IGUALDAD Y LA PROTECCIÓN SOCIAL

Objetivo 1. Crear empleo de calidad y recuperar de- rechos laborales

La defensa del empleo ha sido y es un objetivo prioritario para UGT, tanto en tiempo de crisis económica, cuando la destrucción de puestos de trabajo es constante y la creación de empleo inexistente, como en las fases de recuperación como la actual, por el lento y desigual crecimiento del empleo y por el peligro que entraña la precarización del empleo y de las relaciones laborales. La difícil situación económica vivida ha ido acompañada de una política de recortes sin precedentes en los derechos laborales y sociales, individuales y colectivos, que continúa atentando contra el propio Estado del Bienestar. Seguimos atravesando, pues, una etapa complicada, no solo para nuestro país, sino también para la Unión Europea, que algunos están intentando aprovechar para que se sigan implantando medidas que nos hagan retroceder décadas en los derechos conseguidos con tanto esfuerzo y sacrificio.

Durante los últimos años se ha legislado a favor de una minoría, profundizando en los desequilibrios de nuestro país. Necesitamos nuevos reequilibrios de poder, entre los trabajadores y trabajadoras, y las empresas, pero también entre la ciudadanía y los poderes públicos. Por ello, UGT promoverá la derogación de las diferentes leyes aprobadas que han causado estos desequilibrios y promoverá leyes que faciliten una vida decente a los ciudadanos y a las ciudadanas.

UGT considera que la reactivación de la economía y del empleo sólo será posible con la protección y potenciación de los derechos laborales y sociales, tanto en el plano europeo como en el nacional. La Unión Europea (UE) debe seguir siendo una región del mundo económica y socialmente avanzada en la que se apliquen los instrumentos legales necesarios que protejan y garanticen dichos derechos.

En España se debe realizar un esfuerzo para salir de la crisis de forma solidaria, creando empleo de calidad, y recuperando los derechos laborales usurpados. No todo vale a la hora de adoptar medidas para esa salida, hay que sentar las bases de un crecimiento futuro más equilibrado, duradero, sostenible y socialmente más justo.

Desde nuestra firme apuesta por la mejora de la gestión de las políticas de empleo, debemos promover una adecuada protección a las personas desempleadas, reforzando y potenciando los Servicios Públicos de Empleo, de forma que se garantice el principio de igualdad de oportunidades de toda la ciudadanía para acceder a un puesto de trabajo, anteponiendo éstos ante cualquier alternativa privada de intermediación, como son las agencias privadas de colocación, mejorando la calidad que estos servicios públicos prestan a la ciudadanía, y evitando de este modo que el paro se convierta en un negocio. El mantenimiento y la recuperación del empleo deben sustentarse en el principio irrenunciable de la estabilidad y la defensa de toda una serie de derechos, algunos fundamentales, conseguidos con tanto esfuerzo.

En este sentido, UGT defiende el empleo que garantice la igualdad de trato y no discriminación, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la protección de los derechos tanto de inmigrantes como de emigrantes, así como el desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional, la mejora de las condiciones de trabajo como aspecto esencial para la salvaguarda de la salud y seguridad, la protección de la maternidad y la paternidad, y el empleo público de calidad. Así mismo, se tiene que preservar los derechos humanos, la libertad de expresión y la intimidad e integridad, física y moral, de los trabajadores y trabajadoras.

El empleo con derechos no sólo es compatible, sino necesario para permitir a las empresas mejorar su posición en el mercado y su productividad. También lo es adaptarse internamente a las circunstancias cambiantes, con un adecuado equilibrio entre empresas y trabajadores y trabajadoras, utilizando instrumentos de información y análisis para favorecer esa adecuada adaptación a los cambios productivos y realizar el seguimiento de lo pactado en la negociación colectiva.

Es fundamental desplegar una acción sindical que abarque los distintos ámbitos, teniendo presente que las pequeñas y medianas empresas (PYMES), las trabajadoras y los trabajadores autónomos, y las empresas de economía social tienen una gran relevancia, y deben constituir también, en coherencia, objetivos que requieren una mayor y más intensa participación y representación.

Igualmente, es preciso contemplar la especificidad de la actividad económica del tercer sector (instituciones sin fines de lucro), que ha experimentado, en nuestro país, un importante desarrollo y que debido a su carácter no lucrativo, se sitúa entre el papel de proveedora de servicios de las administraciones públicas y el de la actividad económica de empresas prestadoras de los mismos. Por eso, reivindicando el papel de las administraciones públicas a la hora de

garantizar derechos y prestaciones a la ciudadanía, debemos velar porque el personal de estas empresas tenga condiciones laborales equiparadas a las del resto de la población trabajadora que desarrolla las mismas actividades que otras empresas del mismo sector.

De modo paralelo, debido a la crisis se ha elevado el papel del voluntariado en la concienciación de la sociedad y coparticipación en la toma de algunas decisiones relativas al ámbito de la prestación de servicios esenciales del Estado del Bienestar que cubren derechos constitucionales. Pero ésta es una responsabilidad indelegable del Estado, que en modo alguno puede ser sustituida con la excusa de la falta de presupuestos o políticas públicas específicas pudiendo dar lugar con ello a que sea un acto de beneficencia y no un derecho del estado de bienestar lo que reciban las personas que lo necesitan. Como sindicato debemos velar para que dichas actuaciones, ejercidas en el marco del voluntariado, no se utilicen de manera espuria para la sustitución de trabajadores y trabajadoras del mercado laboral.

1.- Más empleo y de mayor calidad: impulsar la estabilidad y reducir la precariedad laboral

La crisis económica y financiera ha convertido el empleo en un bien escaso que es necesario mantener, incrementar y salvaguardar de los continuos procesos que se vienen realizando para aumentar su precarización. Es necesario eliminar la tendencia a la desregulación de las relaciones laborales.

Amparándose en la falacia de que es la normativa laboral, que rige nuestras relaciones de trabajo, la que obstaculiza la creación de empleo, por ser rígida y desfasada, se han efectuado cambios legislativos que alientan la cultura empresarial de la temporalidad, facilitan y abaratan los despidos, flexibilizan a favor del empresario, ahondan en la precariedad, generalizándola, y eliminan de golpe derechos y garantías de protección de los trabajadores y las trabajadoras, que se habían ido consiguiendo paulatinamente.

En este sentido, las reformas laborales impuestas desde 2010, y en especial la de 2012, por su más absoluto desprecio al diálogo social, a los interlocutores sociales y a la propia autonomía de las partes negociadoras, han supuesto la mayor agresión al derecho del trabajo desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores en 1980.

Las consecuencias extraordinariamente negativas de las reformas llevadas a cabo sobre los derechos, la clase trabajadora y las instituciones colectivas del

derecho del trabajo, su ineficacia e inutilidad para resolver los problemas del paro y la temporalidad, así como su inoperancia para generar empleo de calidad, evidencian la urgencia y necesidad de derogar estas reformas.

El camino para la recuperación y el crecimiento del empleo no se encuentra en suprimir y recortar derechos y en convertir a la parte débil de la relación laboral en más débil todavía. Desde UGT venimos manteniendo, desde hace años, que es imprescindible un cambio de modelo productivo que modifique el patrón de crecimiento de la economía, alejándose del modelo de escasa competitividad, basado fundamentalmente en la reducción de los costes laborales, por otro que pueda competir en los mercados internacionales en calidad e innovación, evitando intereses partidistas y acordado como un pacto global de Estado.

Siendo el empleo un objetivo prioritario con varias metas, como son impulsar la creación de más empleo e incrementar su calidad en diversos aspectos, resulta imprescindible para conseguir las:

- Repartir el empleo actual, reduciendo la jornada laboral semanal a 35 horas, sin disminución de salario.
- Llevar a cabo actuaciones tendentes a la derogación de las últimas reformas laborales.
- Rehacer el modelo de autonomía de las partes y recuperar la capacidad normativa de los convenios.
- Impulsar una contratación indefinida, estable y con derechos.
- Luchar contra las prácticas abusivas en la contratación, en especial de la contratación a tiempo parcial de carácter involuntario y supresión del denominado contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, que lesiona la Carta Social Europea en su artículo 4.4 y vulnera el convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- El trabajo a tiempo parcial ha de ser una opción para el trabajador o la trabajadora, no una obligación impuesta por la ausencia de ofertas de empleo a jornada completa. Se debe vigilar la utilización de los contratos a tiempo parcial a fin de evitar el fomento de la precariedad laboral.
- Establecer medidas concretas contra el abuso de la contratación a tiempo parcial, haciendo especial hincapié en mujeres y jóvenes.

- Establecer mejoras en materia de Seguridad Social en la contratación a tiempo parcial para garantizar mejores prestaciones en incapacidad permanente y jubilación.
- Garantizar una contratación temporal causal y excepcional en un mercado de trabajo en el que la regla debe ser que todas las empresas cubran sus necesidades laborales mediante contratos de carácter indefinido. Incluyendo a las empresas contratistas y subcontratistas.
- Luchar contra la extensión de la contratación temporal basada en contratos de muy corta duración, ya que tras la reforma laboral de 2012, se ha extendido el uso de contratos de menos de 7 días de duración.
- Fomentar el uso de la modalidad de contrato fijo-discontinuo en aquellos sectores con ciclos estacionales de producción, en contraposición con la eventualidad, para mejorar la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras de dichos sectores, reclamando, asimismo, una mejora de su protección social, mediante la flexibilización de la normativa de acceso a las prestaciones por desempleo y la mejora de la consideración de sus periodos cotizados y de carencias a efectos de la pensión de jubilación, o prestaciones de incapacidad permanente.
- Mantener el principio de contratación en el exterior, siempre que lo permita la situación nacional de empleo, mejorando, en su caso, los procedimientos de contratación en origen y garantizando la igualdad de condiciones de trabajo y protección social, reivindicando, por otra parte, la firma de convenios bilaterales y/o multilaterales de seguridad social, con el contenido más amplio posible, que permita el reconocimiento y conservación de los derechos de las trabajadoras y los trabajadores emigrantes e inmigrantes.
- Reducir la segmentación del mercado de trabajo, fomentada por un marco legal desigual y que permite condiciones de trabajo distintas en función de cada vez más variables: edad, sexo, nacionalidad, modalidad contractual, tamaño de la empresa.
- Aprobar ofertas de empleo público que, superando la tasa de reposición, generen empleo neto de calidad en el conjunto de las administraciones públicas. Aumentar el porcentaje de reserva para las personas con discapacidad.
- Reducir la tasa de temporalidad en el ámbito privado y en el de las administraciones públicas, y en este caso tanto en el empleo público como en los contratos administrativos celebrados por la Administración, introduciendo

factores en la valoración de las ofertas que favorezcan la estabilidad en el empleo y la incorporación de colectivos con altas tasas de desempleo.

- Mejorar y adecuar el sistema de cualificación de los trabajadores y trabajadoras por medio de programas de formación que se ajusten a las nuevas tecnologías y a las nuevas necesidades de los sistemas de producción.
- Agilizar los procesos de acreditación de competencias profesionales adquiridas a través la experiencia laboral y/o vías no formales de formación, como medida para incrementar la empleabilidad de las personas con más dificultades de inserción en el mercado laboral.
- Potenciar la formación de todas y todos los trabajadores, las políticas de corresponsabilidad en la conciliación de la vida personal y familiar y el resto de derechos laborales, que redunden en un aumento de la calidad del empleo.
- Atender de forma prioritaria y urgente a las personas en situación de desempleo de larga duración, haciendo posible su reinserción en el mercado de trabajo.
- Garantizar las políticas de igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en materia laboral y de protección social.
- Reforzar la presencia y el papel sindical en los supuestos de extinción de contratos, individuales y colectivos, a efectos de garantizar la efectiva existencia de una causa de despido.
- Buscar y promover nuevos yacimientos de empleo, que sirvan verdaderamente para crear empleo de calidad, sobre todo en las zonas rurales, de forma que se potencie el desarrollo endógeno. Impulsar el empleo en los territorios, ya que la actual situación hace que la dimensión local sea una estrategia para crear empleo y para mejorar la posición de muchos trabajadores y trabajadoras y de la economía en general.
- Contar con una Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que disponga de los recursos necesarios, tanto económicos como humanos, y desarrolle de forma inmediata un plan de acción contra la economía sumergida y el empleo irregular, que permita cumplir eficazmente las funciones que la ley establece.

Para conseguir estos objetivos se deben utilizar todos los instrumentos a nuestro alcance especialmente:

- La negociación colectiva sectorial estatal y de los distintos ámbitos, núcleo esencial de la acción sindical.
- El diálogo social, confederal y sectorial, y la concertación territorial, herramientas imprescindibles, por las que seguimos apostando como mejor mecanismo para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

2.- Mejorar las políticas públicas de empleo y garantizar la protección a la población desempleada

Con una tasa de desempleo por encima del 20%, nuestro sistema deja sin protección a más de 1,8 millones de personas registradas en las oficinas de empleo, con una tasa de cobertura que ha perdido 20 puntos desde el inicio de la crisis y 15 desde fin de 2011.

Se ha producido un endurecimiento en el acceso, una reducción en su cuantía y periodo de las prestaciones, tanto en las prestaciones contributivas como asistenciales por desempleo, motivado por la reducción del gasto en prestaciones. Uno de los mayores exponentes de los criterios restrictivos se encuentra en la regulación efectuada por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad que supuso una agresión en toda regla al sistema de protección social de nuestro país, castigando a aquellas personas trabajadoras que más sufren el impacto de la crisis: los que han perdido su puesto de trabajo. Las medidas impuestas desde entonces en materia de protección conforman un tipo de política que, aplicada en época de crisis económica persistente, no conduce sino al aumento de la pobreza, la marginalidad y las desigualdades que están alcanzando dimensiones hasta ahora desconocidas.

UGT manifiesta su total oposición a este recorte de derechos y a las medidas que castigan de forma dramática al núcleo de la población que está padeciendo con más virulencia los efectos de la crisis económica. La reducción de la cuantía de las prestaciones por desempleo y el endurecimiento de los criterios para acceder a las mismas, tan sólo devalúan más las condiciones de vida de estos trabajadores y trabajadoras y elevan el número de personas en situación de pobreza.

Por su parte, hay un recorte de los recursos destinados a las políticas activas y a los Servicios Públicos de Empleo, que el gobierno intenta camuflar con el relanzamiento de su proyecto de agencias privadas de colocación y con más bonificaciones a la contratación.

En el caso de las políticas activas, el presupuesto de gasto destinado al fomento de la inserción y estabilidad laboral ha caído un 40% entre 2010 y 2015, a pesar del aumento sucedido en términos de desempleo en este periodo (un 2,8%). Desde 2010, el crecimiento del número de personas desempleadas no se ha visto compensado por un aumento del gasto público en políticas activas. Por el contrario, la cuantía destinada a la promoción del empleo se ha visto reducida a la mitad durante el periodo de recesión. Sólo en los últimos dos ejercicios el presupuesto aprobado es superior al del año previo. Sin embargo, detrás de este incremento existen recortes preocupantes. El incremento del gasto en políticas activas queda absorbido por el aumento de determinadas partidas que tienen como destino el sector privado: agencias privadas de colocación y empresas a través de las bonificaciones a la contratación. El mayor gasto no está orientado a itinerarios de inserción y a mejorar la empleabilidad de las personas a través de los servicios públicos, sino a subvencionar al sector privado.

Desde UGT consideramos que esta práctica no hace sino incrementar las dificultades de las personas trabajadoras desempleadas obstaculizando, aún más si cabe, su incorporación al mercado de trabajo. Por ello UGT propone que al menos el 50% del importe que se obtenga anualmente como consecuencia de la lucha contra el fraude fiscal y la economía sumergida, se destine a la dotación de políticas activas de empleo. Con ello se conseguiría más que duplicar los recursos destinados a políticas activas y aproximarnos a los estándares europeos deseables.

Ahora más que nunca es necesaria una política de empleo concertada con los agentes económicos y sociales, a través del diálogo social, con el objetivo de implantar medidas y actuaciones encaminadas a potenciar las políticas activas de empleo, reforzar y modernizar los Servicios Públicos de Empleo, mejorar la gestión de las políticas de empleo así como garantizar la protección y la empleabilidad de las personas en situación de desempleo, con especial atención a los parados y paradas de larga duración.

En este contexto, UGT apuesta por:

- Garantizar la protección social mediante prestaciones por desempleo. Se propone el mantenimiento de ingresos mínimos, a través de la recuperación de prestaciones para la cobertura de todas las personas en situación de desempleo.

- Impulsar la creación de instrumentos que combinen la prestación por desempleo con la realización de políticas activas de empleo que impliquen la creación de puestos de trabajo y favorezcan la actividad económica, de forma que se consiga un empleo antes de agotar las prestaciones por desempleo.
- Plantear la recuperación de prestaciones desaparecidas en el periodo de crisis durante los ajustes presupuestarios, así como la revisión de los criterios de las existentes (incluido el reciente Programa de Activación para el Empleo), como por ejemplo, y entre otros, la prueba de rentas para el acceso al subsidio de desempleo.
- Realizar una revisión completa del marco legal vigente, de manera que permita cubrir más y mejor las situaciones de desempleo, en especial para los casos de paro de larga duración, así como otros colectivos de difícil empleabilidad. Solucionar la ausencia de protección de las personas mayores de 45 años más castigadas por la crisis, y en especial de los mayores de 55 años, a través de unas prestaciones de seguridad social suficientes y adecuadas que les permitan acceder a una futura pensión de jubilación digna.
- Reclamar un sistema de protección por desempleo para las trabajadoras y los trabajadores del hogar familiar.
- Reclamar que las políticas activas de empleo se implementen como un servicio público permanente en el tiempo, gratuito y universal, al que puedan acceder todas las personas en cualquier momento de su vida, tanto si se encuentran en situación de desempleo, como si quieren mejorar su trabajo.
- Reclamar al gobierno la inversión de un porcentaje del PIB destinado a las políticas activas de empleo equiparable al de los países europeos más avanzados.
- Proponer un plan de potenciación de las políticas activas de empleo para lograr que sean eficaces en la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y trabajadoras, tanto si están en desempleo como si están ocupados u ocupadas.
- Demandar la puesta en marcha de planes de empleo desde lo público, desarrollando medidas que integren orientación, formación e inserción.

- Reclamar que se establezca y se cumpla una ratio de orientadores y orientadoras por personas en situación de desempleo suficiente para que los servicios públicos de empleo alcancen unos niveles adecuados de eficacia y calidad.
- En el área de la formación para personas desempleadas, impulsar el sistema integrado de información y orientación profesional y el sistema de reconocimiento de la experiencia laboral. Asimismo se deben explorar iniciativas de inserción que combinen formación y empleo, y programas de formación y prácticas, con perfil de formación dual.
- Reclamar unas políticas activas de empleo eficaces y eficientes, adaptadas al territorio, poniendo especial atención a los colectivos más afectados por la crisis: las personas en situación de desempleo de larga duración que ya han agotado la prestación por desempleo, la población joven, tanto con baja cualificación como con sobrecualificación profesional, las personas con baja cualificación profesional, la población trabajadora extranjera, las personas mayores de 45 años o aquellas que provienen de sectores en crisis; y negociando con los interlocutores sociales el catálogo común de servicios y los fondos de políticas activas de empleo a aplicar en cada servicio público autonómico de empleo.
- Abordar una revisión del actual sistema de apoyo a la creación de empleo (bonificaciones/ reducciones e incentivos fiscales a la contratación). En primer lugar, debe concentrarse en la creación de empleo de calidad y limitarse, por tanto, a la contratación indefinida y a tiempo completo (salvo los colectivos de trabajadores en situación de exclusión social, personas con discapacidad y víctimas de violencia de género, doméstica y terrorismo y a los que deberían añadirse las víctimas de trata de seres humanos). En segundo lugar, debe considerarse una reflexión sobre los colectivos de beneficiarios. En tercer lugar, es necesario reconsiderar la financiación de estas medidas de apoyo a la contratación, para evitar el deterioro de los Presupuestos de la Seguridad Social y del Servicio Público de Empleo Estatal, y cargar el gasto directamente vía Presupuestos Generales del Estado.
- Desarrollar medidas y ayudas reales, que faciliten la creación de empleo, en la economía social, el trabajo autónomo y la creación de cooperativas y sociedades anónimas laborales.
- Crear un observatorio del mercado de trabajo y de prospectiva de empleo, capaz de detectar carencias y necesidades de determinados sectores en el

territorio. Facilitar, a través de talleres de creación de empresas, el contacto de desempleados y desempleadas con determinadas características profesionales para su posible conversión en empresas.

- Destinar recursos para la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, con la finalidad de mejorar la eficiencia de los servicios. Exigir al gobierno un servicio de empleo público, transparente y gratuito, que garantice la igualdad en el acceso a los servicios y al empleo a todos los trabajadores y trabajadoras, así como el derecho de las personas demandantes de empleo a recibir información, orientación, formación y otras políticas públicas activas de empleo de calidad.
- Dimensionar las plantillas de los Servicios Públicos de Empleo con carácter prioritario y urgente al volumen real de personas demandantes de empleo registradas en las oficinas de empleo, para garantizar y cubrir las necesidades de todos los desempleados y desempleadas en materia de información, formación e intermediación, garantizando la realización de itinerarios personales de inserción pactados, bajo la tutela y responsabilidad del Servicio Público de Empleo. Para ello, se facilitará y dotará a las plantillas de las oficinas de empleo de la formación y especialización adecuada para la correcta atención a los usuarios de las mismas.
- Plantear la ampliación de la atención a las personas ocupadas en empresas con riesgo de pérdida de empleo, así como para personas afectadas por el subempleo (tiempo parcial involuntario, sobrecualificados en su puesto, “falsos autónomos”, trabajadoras y trabajadores afectados por una elevada rotación y temporalidad,...).
- Priorizar la actuación de los Servicios Públicos de Empleo por encima de las agencias privadas de colocación con o sin ánimo de lucro y las Empresas de Trabajo Temporal (Etites), y exigir el cumplimiento por parte de los Servicios Públicos de Empleo de controlar e inspeccionar que las actuaciones en materia de intermediación de las agencias privadas de colocación, respeten los principios constitucionales de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.
- Exigir que se facilite la información necesaria en los órganos de representación en los Servicios Públicos de Empleo sobre las solicitudes de autorización presentadas por las agencias de colocación y la memoria de actividades que tienen obligación de entregar anualmente estas agencias, en

especial, de las agencias consideradas como entidades colaboradoras de los Servicios Públicos de Empleo.

3.- La salud, un derecho fundamental también en el trabajo

UGT potenciará su política en relación a la seguridad y salud laboral, impulsando el conjunto de conocimientos y actuaciones que tengan por finalidad la prevención, protección y promoción de la salud mediante la mejora de las condiciones de trabajo.

Siendo éste un derecho fundamental de la clase trabajadora, tal como se recoge en el artículo 40.2 de la Constitución Española y que se desarrolla a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995, es un deber de UGT promover una cultura preventiva.

Los daños que provocan los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las relacionadas con el trabajo, entre ellas las patologías derivadas de los riesgos psicosociales, aumentan considerablemente la posibilidad de la clase trabajadora de caer en la pobreza y exclusión social, por lo que debe ser una prioridad irrenunciable la acción sindical encaminada a la prevención de los riesgos laborales, sin que sea admisible que las administraciones públicas y las empresas, responsables estas últimas de la salud y seguridad de las personas que trabajan en las mismas, se escondan tras la situación económica para relegarla a un segundo lugar.

Se trabajará en el establecimiento de nuevas garantías legales para los delegados y delegadas de prevención, así como en el establecimiento de nuevas formas de participación a través de la negociación colectiva o mediante los acuerdos a que se refiere el artículo 83 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores.

Es necesaria y obligada la participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa pública y privada en todo lo relacionado con la salud y seguridad, fomentándola a través de las secciones sindicales y la representación unitaria y/o los delegados y delegadas de prevención, que han de estar bien informados y formados y con plena colaboración con los comités de seguridad y salud, cobrando especial relevancia el apoyo y asesoramiento técnico a nuestra afiliación.

Para mejorar la situación de partida en materia de salud y seguridad laboral, es necesario:

- Tener un conocimiento actualizado de nuestra representación y efectuar el registro de las actas de delegados y delegadas de prevención ante la auto-

ridad laboral competente para ejercerla con las máximas garantías para trabajadores y trabajadoras, y delegados y delegadas. E incidir en su información y formación, prestando especial atención a los nuevos riesgos, y potenciando el análisis realizado desde el observatorio de riesgos psicosociales de UGT como instrumento al servicio de la acción sindical en esta materia “y de los Gabinetes y Oficinas Técnicas de Prevención de las diferentes comunidades autónomas de nuestra organización”.

- Incluir en los convenios colectivos cláusulas que optimicen y desarrollen las normas de prevención de riesgos laborales, así como aquellos aspectos que a pesar de contemplarse en la norma no se hayan desarrollado en el ámbito sectorial o de empresa, como por ejemplo la formación preventiva, tanto inicial como de reciclaje. Asimismo, en lo que afecta al absentismo sería conveniente incorporar cláusulas de forma que se mejoren las condiciones de trabajo, evitando la persecución de quienes causen baja por enfermedad o accidente laboral.
- Realizar un continuo seguimiento de las cláusulas de salud laboral recogidas en los convenios, y su aconsejable traslación a otras unidades de negociación.
- Promover la implantación de políticas preventivas que mejoren la salud y seguridad de los trabajadores y de las trabajadoras estableciendo el marco general a corto, medio y largo plazo, participando en la elaboración de objetivos y estrategias que desarrollen los tres planes de acción bienales de los que se compone la recién aprobada Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2015/2020, velando por su cumplimiento y potenciando la realización efectiva de todos los objetivos, con especial incidencia del objetivo 4 dirigido prioritariamente al desarrollo de programas sectoriales.
- Participar institucionalmente a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) y de todos los grupos de trabajo que derivan de ella en coordinación con los diferentes agentes (Administración General, comunidades autónomas, patronal, sindicatos), favoreciendo el desarrollo, aplicación, seguimiento e implantación de las diferentes normas y mandatos aprobados por nuestra organización.
- Promover la continuidad de las acciones ordinarias sectoriales, transversales y directas desarrolladas por los interlocutores sociales de cara a la implantación de la prevención en las empresas y la reducción de la siniestralidad laboral con las máximas garantías y equidad, con especial incidencia,

y prioridad de actuación, en el desarrollo e implantación de programas sectoriales que potencien y favorezcan el contacto directo de los sectores y las personas afectadas, mediante visitas a los centros de trabajo.

- Además, deben amortiguarse los efectos de la última Reforma Laboral en lo relativo al despido objetivo por discapacidad sobrevenida, así como de las declaraciones de ineptitud derivadas de la vigilancia de la salud, incorporando el derecho a la adaptación y cambio de puesto de trabajo.
- Seguir incidiendo y proponiendo campañas de la Inspección de Trabajo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, incluyendo como elemento preventivo la denuncia, incluso penal. Dar continuidad a las relaciones con la Fiscalía, Judicatura e Inspección de Trabajo para favorecer el intercambio fluido de información en la lucha contra la siniestralidad.
- Reforzar los protocolos de actuación existentes con la Fiscalía de Sala de Coordinación de la siniestralidad laboral, en aras a erradicar conductas que presuntamente atenten contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras y las condiciones de trabajo.
- Promover el recurso a la demanda de “derechos preventivos” como un instrumento de acción sindical reactivo, frente a incumplimientos reiterados de la legislación en materia de salud laboral que comprometan la salud de las personas trabajadoras.
- Demandar el correcto cumplimiento de la normativa de aplicación (nacional, de las directivas y resoluciones europeas) por parte de las instituciones, así como la ratificación de tratados internacionales, aún pendiente.
- Trasladar a la sociedad y a las instituciones la importancia de analizar las contingencias profesionales, tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales o las provocadas por el trabajo, que siguen produciendo una infradeclaración y un fraude de graves consecuencias para las personas trabajadoras, prestando especial atención a la declaración sin baja, así como a las propuestas de declaraciones de contingencia común provenientes de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, y a los incrementos de siniestralidad en todos los sectores.
- Instar a la Administración a que establezca un sistema objetivo de clasificación por gravedad de los accidentes de trabajo.

- Desarrollar una acción sindical contundente frente a las empresas y organismos intervinientes en la declaración y determinación de la contingencia profesional, en aras a erradicar prácticas de ocultamiento de accidentes de trabajo y combatir la infradeclaración de las enfermedades profesionales. En este sentido, UGT mantendrá una actitud beligerante frente a aquellas empresas que lleven a cabo prácticas contrarias a los intereses de las trabajadoras y los trabajadores accidentados, y mantendrá una actitud de denuncia, eficaz y decidida, frente a aquellas Administraciones, u organismos que participen del entramado de intereses que contribuyen a la infranotificación de las enfermedades profesionales.
- Concienciar y trasladar al conjunto de la clase trabajadora, haciendo campañas informativas específicas, los perjuicios presentes y futuros derivados de la NO declaración de un accidente, o una enfermedad, como de origen laboral.
- Exigir una correcta vigilancia de la salud de cara a la evaluación, diagnóstico, prevención y seguimiento en su evolución de enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Demandar la inclusión de la anamnesis de origen laboral en los protocolos médicos de los Servicios Públicos de Salud y de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que sirven para realizar la calificación de las contingencias, para de este modo, a través del diagnóstico, acercarnos a la realidad de la patología relacionada con el trabajo. Asimismo, se fomentará la inclusión de la anamnesis de origen laboral en los protocolos médicos de las aseguradoras sanitarias privadas.
- Solicitar la continuidad de los trabajos realizados por el grupo de enfermedad profesional creado en el seno del consejo general del INSS a propuesta de nuestra organización, de cara a la incorporación al RD de enfermedades profesionales, patologías relacionadas con el trabajo que, aun conociendo su origen laboral se siguen tratando como enfermedad común, con el consiguiente perjuicio para la trabajadora o el trabajador y para la sociedad en general, prestando especial atención a los cánceres de origen profesional, las patologías musculoesqueléticas y las derivadas de los riesgos psicosociales.
- Abogar y potenciar la especialidad de medicina del trabajo, dentro del sistema público de salud.

- Exigir una adecuada formación, en prevención de riesgos laborales, dirigida especialmente al personal sanitario titulado de atención primaria y de especializada, para fortalecer su criterio de sospecha de enfermedad relacionada con el trabajo.
- Potenciar la acción preventiva, la información y formación de trabajadores y trabajadoras especialmente expuestos a la incidencia de los riesgos psicosociales derivados de la situación de inestabilidad laboral (jóvenes, inmigrantes, mujeres...), así como a las trabajadoras y los trabajadores autónomos.
- Analizar los efectos de la organización del trabajo como factor de riesgo laboral, así como las consecuencias de las reformas laborales, y su incidencia en la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Exigir en las empresas la aplicación de políticas preventivas frente a las situaciones de violencia laboral.
- Exigir la eliminación íntegra del artículo 20.4 del ET cuando este sea reformado.
- Exigir a las empresas el cumplimiento del principio de precaución en el caso de los trabajos con nanomateriales, así como con productos químicos y biológicos o con cualquier otro producto, que sea sospechoso de poder causar daño a los trabajadores y a las trabajadoras, y fomentar la investigación en nuevos riesgos, substancias y mezclas químicas, incidiendo especialmente en aquellos productos susceptibles de causar cáncer, potenciando su sustitución y si fuera posible su erradicación.
- Potenciar la creación de un fondo de compensación que ayude a paliar la situación de las personas trabajadoras y sus familiares, de quienes se han visto o pueden verse afectados en su trabajo por la exposición al amianto, con consecuencias nefastas para su salud.
- Participar en iniciativas conjuntas con asociaciones de trabajadores afectados, de profesionales, científicas y medioambientales de cara a trasladar a la sociedad y a las instituciones españolas, europeas e internacionales la problemática de las trabajadoras y los trabajadores afectados por cánceres y enfermedades graves de origen profesional.
- Fomentar el desarrollo de herramientas en el seno de las empresas que permitan la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales con conse-

cuencias sobre la salud de las personas a largo plazo y con dificultad de prueba del nexo entre la patología sufrida y el trabajo desarrollado.

- Considerando una buena opción el acudir a los sistemas autonómicos de solución de conflictos, para cualquier desencuentro que se produzca en los temas de salud laboral en el ámbito de la negociación colectiva, también se contempla para avanzar, de forma rápida y eficaz, en los procedimientos de actuación o procedimientos negociados de intervención para apoyo a víctimas de violencia en el trabajo u otros supuestos de riesgos psicosociales, sin que ello invalide en ningún caso a la vía judicial.
- Instar a la Administración a la publicación de los datos estadísticos de los accidentes de tráfico producidos durante la jornada de trabajo “in itinere” en misión y al análisis de la problemática derivada de los mismos.
- Potenciar campañas de seguridad vial laboral, demandando la elaboración de un modelo general de Plan de Movilidad en los centros de trabajo, que facilite el desplazamiento de los trabajadores y trabajadoras, a fin de mejorar la seguridad y la salud de los mismos. Y exigir la información y formación específica de las personas implicadas en la prevención de riesgos laborales en la empresa.
- Solicitar la modificación del sistema de bonificación a empresas (bonus) para incorporar el “bonus-malus”, así como una correcta información, transparencia y claridad sobre el proceso de concesión del mismo. Sería conveniente facilitar el trámite de solicitud del incentivo a las empresas de 250 trabajadores que es donde se produce mayor siniestralidad.
- Conseguir una gestión adecuada de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, para lo que proponemos:
 - Incidir en las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social en la calidad y la mejora del servicio y la atención de las personas accidentadas o afectadas por enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo. Es necesario continuar con la participación institucional de UGT a través de las Comisiones de Control y Seguimiento y de Prestaciones Especiales constituidas en las mutuas, así como la supervisión de la Seguridad Social sobre los fondos públicos que éstas gestionan.
 - Trasladar información a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras sobre los mecanismos de denuncia existentes en caso de que

la gestión de la contingencia profesional o común no sea la adecuada por la mutua con la que la empresa ha contratado la prestación.

- Participar en la negociación del reglamento que desarrolle la nueva Ley de Mutuas de cara a velar por los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras.
- El poder que han adquirido las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social desde su creación, usado en demasiadas ocasiones en clave puramente económica, las ha convertido en gestoras de una parte importante del sistema. De ahí la necesidad de reforzar la coordinación y especialización de nuestros representantes en las Juntas Directivas, Comisiones de Control y Seguimiento y Comisiones de Prestaciones Especiales, para la realización de acciones conjuntas tendentes a potenciar la igualdad de trato, a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de la mutua a la que esté asociada su empresa, y la calidad de la atención recibida, mejorar la transparencia y la buena atención y necesaria ayuda a quienes han sufrido un accidente de trabajo o una enfermedad profesional y a sus familias, informando a la clase trabajadora de los beneficios que tienen cuando una contingencia es declarada profesional.
- Exigir la derogación de la nueva normativa de mutuas, en cuanto se consigue vigilar la aplicación de la vigente.
- Fomentar la correcta gestión preventiva de las trabajadoras en situación de embarazo y lactancia en las empresas previamente a la solicitud de la prestación de riesgo en el embarazo y la lactancia.
- Velar por el acceso de las trabajadoras a las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural, impidiendo la aplicación de un criterio puramente económico sobre el criterio preventivo. Impulsar la unificación de estos criterios por parte de las mutuas para evitar desigualdades y potenciar la relación con los servicios de prevención para la mejora del flujo de información, así como la gestión individualizada de cada caso.
- Dotar a las y los Representantes, en las Comisiones de Control y Seguimiento, de las herramientas que puedan desarrollar seguimientos en las implantaciones del Plan de Actividades Preventivas con cargo a cuotas que cada mutua realiza anualmente.

- Promover la erradicación de las malas prácticas realizadas por algunas mutuas en la gestión de las contingencias profesionales, al derivarlo a contingencias comunes. Facilitar a los servicios públicos de salud el acceso a la consulta, tratamiento y explotación de los partes de baja, confirmación y alta que realicen las mutuas colaboradoras con la seguridad social y mejorar el procedimiento administrativo de determinación de contingencias. Así como demandar que se instaure algún tipo de sanción, o método coercitivo, ante prácticas abusivas y habituales de rechazo en la determinación de las contingencias profesionales.
- Priorizar los objetivos de la prestación por incapacidad temporal, que han de ser: la recuperación de la salud del trabajador o trabajadora, su protección mientras permanezca en dicha situación y su reinserción laboral. Las actuales estrategias para reducir la IT priorizan la vuelta al puesto de trabajo sobre los restantes objetivos por lo que se criminaliza al trabajador o trabajadora, se limita su protección (principalmente la económica) y se recortan los periodos necesarios para la recuperación de su salud.
- Se propondrá en los ámbitos que corresponda el estudio de las necesidades de las enfermedades crónicas durante los períodos de incapacidad temporal.
- Demandar la preservación del derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a la salud, evitando el acceso a todos aquellos datos que no estén estrictamente relacionados con las lesiones y dolencias padecidas por las trabajadoras y los trabajadores durante los procesos de incapacidad temporal.
- Hasta que el SNS no haya recuperado todas las competencias de Salud de los trabajadores y trabajadoras, exigimos que los empleados o empleadas, durante la Incapacidad Temporal, no tengan obligación de someterse a otros exámenes ni reconocimientos médicos de ninguna otra entidad ajena a la que inició el reconocimiento.
- Requerir la modificación de la nueva Ley de Mutuas al objeto de:
 - ✓ Garantizar la presunción de inocencia en los casos de incomparecencia.

- ✓ Solicitar la modificación de la disposición adicional undécima, en concreto del procedimiento de propuesta de alta realizada por las mutuas colaboradoras con la seguridad social en contingencias comunes y la habilitación de exámenes y reconocimientos médicos por parte de las mutuas a partir del día de la baja médica.
- ✓ Establecer protocolos médicos basados única y exclusivamente en la salud de los trabajadores y las trabajadoras.
- ✓ Residenciar exclusivamente en el ámbito del Sistema Público de Salud, la finalización del procedimiento de propuesta de alta médica, promovido por la mutua.
- Instar a la compensación de los gastos de desplazamiento en los controles de la Incapacidad Temporal derivada de contingencia común realizados por las Mutuas, equiparándola a la regulada en contingencia profesional. La compensación de los gastos de desplazamientos derivados del control del absentismo realizado en aplicación del artículo 20.4 del ET se procurará incorporar en la negociación colectiva o acuerdos de empresa que se realicen.
- Favorecer la información, formación y asesoramiento a los y las representantes de UGT en los órganos de participación, así como a delegados, delegadas, trabajadoras y trabajadores.
- Demandar la participación de los trabajadores y trabajadoras de forma vinculante al 50% en las decisiones de contratación, renovación o revocación de la Mutua que asista a la plantilla en cada empresa.
- Exigir el establecimiento de protocolos de adaptación o cambio de puestos de trabajo por motivos de salud y/o discapacidad.
- Potenciar el tratamiento de las drogodependencias y adicciones bajo la perspectiva de defensa del derecho constitucional a la salud, en el ámbito de la salud pública.
- Demandar a las distintas administraciones públicas el desarrollo de políticas consensuadas con los interlocutores sociales de cara a la prevención de las drogodependencias y adicciones.
- Continuar colaborando con la Delegación del Gobierno para el Plan Nacional sobre Drogas, potenciando la participación institucional a través de la Comisión de Prevención de las Drogodependencias en el Ámbito Laboral, así como desarrollar programas de información sobre sustancias psicoacti-

vas, formación y sensibilización de trabajadores y trabajadoras, y sus representantes.

- Solicitar de las empresas la implantación de políticas y planes de prevención para evitar el consumo de sustancias y las adicciones, siempre consensuados con los y las representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- Analizar, y en su caso promover, el estudio en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud de los factores de riesgo laboral relacionados con la organización del trabajo y con el desarrollo de la tarea o el puesto de trabajo, solicitando la modificación de aquellas condiciones de trabajo que tengan influencia en el inicio, mantenimiento y/o agravamiento en los procesos de dependencia.

Sobre la gestión de las adicciones en el ámbito laboral, se ha de:

- Impulsar a través de la negociación colectiva la incorporación de instrumentos que auto ayuden a los trabajadores y trabajadoras que lo soliciten.
- Desarrollar mecanismos de intervención sindical en las empresas, considerando al trabajador y a la trabajadora que sufre una adicción como una persona trabajadora enferma, fomentando la implantación del protocolo de prevención elaborado por nuestra organización. Este protocolo siempre será consensuado, participado, voluntario y asegurará, en todo momento, la confidencialidad de los datos.
- Establecer un mayor nivel de protección para trabajadores y trabajadoras en situación de alcoholismo o con problemas derivados de otras adicciones.
- Instar a la derogación legislativa de los art. 52 d) y 54.2 f) del Estatuto de los Trabajadores, a fin de que el alcoholismo y otras adicciones no puedan ser causa directa o indirecta de despido o sanción disciplinaria, poniendo en valor la normativa europea y el convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Realizar campañas de sensibilización demostrando, con ejemplos prácticos, la rentabilidad de la prevención de riesgos laborales.
- Exigir a las administraciones públicas competentes la introducción de cláusulas que baremen o tengan en consideración, en sus criterios de licitación

y adjudicación de obras y servicios públicos, el grado de cumplimiento de la prevención de riesgos laborales por parte de las empresas concursantes.

- Instar, a nivel nacional, la realización de un registro de empresas sancionadas por incumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, a fin de hacerlo público para que las administraciones públicas lo tengan en cuenta en futuras contrataciones.

4.- Regular las nuevas formas de organización del trabajo

Los sistemas de organización del trabajo han sufrido grandes transformaciones a lo largo de los últimos años, sobre todo como consecuencia del fenómeno de la globalización y la aparición de las nuevas tecnologías y la sociedad de la información.

La internacionalización de las relaciones laborales a través de fórmulas como la prestación de servicios transnacional y los traslados intraempresariales, desde España hacia el extranjero o al revés, suponen igualmente un cambio en la organización del trabajo dentro de la empresa con un coste social que requiere defender los derechos de las trabajadoras y los trabajadores desplazados, garantizando la igualdad y la aplicación completa del convenio colectivo.

Los distintos tipos de empresas y la descentralización del sistema productivo y de gestión, ha determinado la conformación de los denominados “grupos de empresa”, que también afecta a las relaciones laborales, y a las formas de organización del trabajo.

De la misma manera, la externalización de determinadas funciones y actividades empresariales de la empresa principal, “outsourcing”, implica la necesaria readaptación o ajuste, produciendo un coste que, en algunos casos, puede ser cuantioso, sobre todo cuando supone costes sociales y la salida del mercado de trabajo.

Además, la externalización de servicios se está extendiendo a más tipos de actividades, sectores y empresas. La subcontratación de actividades, la sucesión de empresas y la cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras son situaciones que, con frecuencia, vienen asociadas a la actividad de determinado tipo de empresas que en realidad solo se interponen en los procesos productivos, cuyas empresas principales externalizan funciones para debilitar las condiciones de trabajo, reducir los derechos laborales y los salarios, y tener un convenio propio y diferente de la principal, saliendo del ámbito del convenio del sector de la empresa principal. Es el fenómeno de las empresas multiservicios.

Hay que proteger los derechos de los trabajadores y trabajadoras y exigir la responsabilidad de la empresa cuando existe sucesión de empresas y regular adecuadamente, legal y convencionalmente, los derechos que se encuentran afectados por la transmisión y las consecuencias que para el contrato de trabajo se derivan de ese cambio, estableciendo normativamente garantías para los empleados y empleadas cuando el motivo en la sucesión de empresas sea ficticio o encaminado únicamente a obtener beneficios financiero-fiscales, a costa de minorar los derechos de las trabajadoras y los trabajadores subrogados, que estarían abocados en un futuro, a corto y medio plazo, a que sus condiciones de trabajo se iguallen a la baja debido a los intereses exclusivos del beneficio empresarial.

Asimismo, la introducción de nuevos métodos de trabajo basados en las nuevas tecnologías de la comunicación e información, modifican también la organización del trabajo, creando una forma de organización que puede provocar aislamiento y desorganización de los trabajadores y trabajadoras desde el punto de vista sindical (teletrabajo).

Por ello, debemos establecer vías para regular legislativamente y/o convencionalmente formas para que los trabajadores y las trabajadoras que desarrollen su actividad a distancia, tengan las mismas posibilidades y facilidades para organizarse y asesorarse sindicalmente, que aquellos y aquellas que desarrollan su actividad de forma convencional, utilizando los mismos medios informáticos que para el desarrollo de su trabajo.

Todas las nuevas formas de organización del trabajo tienen algo en común, se introducen rápidamente, son cambiantes y carecen de una regulación necesaria desde el punto de vista laboral y sindical. Existen algunos pronunciamientos jurisprudenciales, acuerdos, tanto nacionales como internacionales, incluso transnacionales y reformas normativas, que tratan de recoger tal situación, pero en ocasiones es insuficiente.

Por ello, la actuación de UGT en el ámbito del empleo y la organización del trabajo debe tener en cuenta los siguientes objetivos, con carácter general:

- El mantenimiento del empleo y de los derechos laborales debe ser la prioridad, potenciando los mecanismos de intervención del sindicato en la empresa respecto a cualquier cambio o decisión que implique, tanto societarios como en la organización del trabajo.

- La necesidad de promover cambios legislativos sobre el concepto del grupo de empresas laboral, del teletrabajo, teniendo en cuenta los acuerdos firmados a nivel internacional y nacional, y de las nuevas realidades, como son las empresas multiservicios, de organización empresarial.
- Las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, deben estar reguladas dentro del marco de la negociación colectiva, rechazando la precariedad en estos tipos de actividad y además contando con la representación legal propia dentro de los órganos de representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
- Hacer propuestas conjuntas para regular y limitar los procesos de externalización de servicios en los convenios sectoriales de los distintos ámbitos. Promover la inclusión en los convenios sectoriales y en los convenios de las empresas principales, de cláusulas que preserven las condiciones mínimas aplicables a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas.
- En el caso de los traslados intraempresariales y de trabajadoras y trabajadores desplazados para prestar servicios de un país a otro, garantizar la aplicación del convenio colectivo que contemple mejores condiciones de trabajo, ya sea este el del lugar de origen del desplazamiento o el del lugar de destino.

Las denominadas empresas multiservicios han venido a sustituir en muchos ámbitos a las empresas de trabajo temporal, siendo realmente meras empresas prestadoras de personas trabajadoras, desde que las mismas, contratadas por las Etites, tienen derecho a la misma remuneración que los trabajadores y trabajadoras de la empresa usuaria.

En los últimos años, aprovechando posibilidades facilitadas a través de la reforma laboral, han conseguido minorar de manera muy significativa los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Nuestro objetivo, en relación con esta problemática, ha de ser equiparar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las empresas multiservicios con los de la empresa donde realmente prestan su trabajo, aplicándose el convenio colectivo del sector, o en su caso, el de la empresa en la que se presten los servicios, si es más beneficioso.

Exigiremos la adopción de disposiciones normativas para alcanzar dicho objetivo. Desde la negociación colectiva no se concluirán acuerdos o convenios que

posibiliten que las trabajadoras y los trabajadores contratados a través de empresas multiservicios tengan derechos inferiores a los de las empresas para las que prestan sus servicios, persiguiendo, en cualquier caso, mejorar las condiciones de trabajo de dichos trabajadores y trabajadoras.

La actuación de UGT en el ámbito de las empresas multiservicios tendrá en cuenta los siguientes objetivos:

- La promoción de una mejor y mayor regulación del fenómeno de la externalización y subcontratación mediante los convenios colectivos sectoriales y la legislación correspondiente, puesto que las empresas multiservicios están vulnerando gravemente los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Aquellas negociaciones de convenios de empresa multiservicios que se encuentren ya abiertas, deberán garantizar la aplicación al personal de las plantillas que intervenga en la ejecución de una actividad para una empresa cliente, de las mismas condiciones, salariales y laborales, que tengan las plantillas de la empresa cliente.
- Hacer un seguimiento conjunto por las correspondientes Federaciones de los nuevos convenios de empresas multiservicios para impugnar, con el consenso confederal, aquellos en los que se encuentren indicios de vulneración de la legalidad vigente.

5.- Fomentar y proteger el autoempleo y la economía social

La Economía Social sigue manteniendo el empleo de forma más estable que el resto de empresas tradicionales. Esta realidad demuestra la necesidad de seguir apoyando este tipo de iniciativas.

Los principios de la Economía Social recogen la “Primacía de las personas y del fin social sobre el capital, aplicación de los resultados en función del trabajo aportado, promoción de la solidaridad interna y con la sociedad e independencia de los poderes públicos”, que está en clara sintonía con la aspiración sindical de que la clase trabajadora organizada sea capaz de dirigir la economía y ponerla al servicio de las personas.

La escasez de crédito es el principal problema común. Particularmente la crisis de las Cajas de Ahorros ha reducido las posibilidades de acceso a la financiación. El sector público debe dar respuesta urgente a esta situación y al tiempo ofrecer un sistema eficaz de asesoría y gestión, evitando las duplicidades e

ineficiencias actualmente existentes. Además, es primordial que se incentive y favorezca la creación y mantenimiento del empleo autónomo, ya que se están destruyendo cada año miles de empresas de este tipo. Por ello, UGT propone:

- Avanzar en una política integral de las administraciones públicas que permita abordar un desarrollo y mantenimiento adecuado de las empresas de economía social y trabajadoras y trabajadores autónomos, como fórmulas de empleo estable y como modelos de participación económica y distribución de la riqueza.

Estas políticas deben contemplar una alternativa real a la falta de financiación privada actualmente existente a través de la puesta en marcha de Fondos de Promoción Pública, de avales y pequeños créditos, así como un sistema de asistencia técnica que permita abordar con mayor seguridad los proyectos de autoempleo.

Las diferentes reformas del sistema financiero que se han acometido, han demostrado ser ineficaces para impulsar mecanismos específicos que acerquen el crédito a las trabajadoras y los trabajadores autónomos. Por eso, los instrumentos propuestos deben canalizarse a través de una banca pública creada a partir de los bancos intervenidos por el Banco de España y del actual Instituto de Crédito Oficial (ICO).

También deberán contemplar un sistema fiscal adaptado a la realidad de las empresas de contenido social y a la actividad de las personas físicas y distribuyendo adecuadamente la carga fiscal con respecto a las grandes empresas.

- Reforzar la acción sindical para organizar y defender los intereses colectivos de las trabajadoras y los trabajadores autónomos económicamente dependientes (TRADE), para que en ningún caso esta figura sea utilizada como alternativa a la relación laboral, aplicando en la práctica los derechos reconocidos en el Estatuto del Trabajo Autónomo (LETA), homologando su protección social al resto de la población trabajadora y, en particular, vigilando la necesaria coordinación de las empresas en materia de prevención de riesgos laborales.
- Desarrollar los Acuerdos colectivos de Interés Profesional (AIP) para los TRADE y potenciar la conciliación y el arbitraje en los casos de conflictos provenientes del trabajo, tanto de carácter individual como colectivo.

- Instar a la Administración de la Seguridad Social a que presente un informe exhaustivo de la evolución de las personas cotizantes y beneficiarias de la prestación por cese de actividad de los trabajadores y trabajadoras autónomos, incluidos los socios de cooperativas, con el fin de tomar las medidas necesarias para que esta prestación cubra realmente los casos de necesidad en el trabajo autónomo y que no quede a la libre interpretación de las entidades gestoras: las MATEPSS.
- Recuperar las bonificaciones al empleo de las trabajadoras autónomas que se reincorporan tras la maternidad, suprimidas por el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Incentivar el empleo, tanto asalariado como autónomo, entre las y los jóvenes titulados universitarios o de Formación Profesional.

6.- Las reestructuraciones empresariales como instrumento de adaptación a los cambios económicos

Las decisiones empresariales y las consecuencias de las mismas, en materia de reestructuraciones, necesitan de una adecuada anticipación al cambio, para evitar los efectos perniciosos en el empleo. También es necesario tener en cuenta las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio y la situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación, en zonas o sectores en reestructuración.

El diálogo social, la negociación y la participación, junto con los derechos de información y consulta, son instrumentos fundamentales para conciliar la promoción de la cohesión social y de la recuperación con el mantenimiento y la creación de empleo.

Tener en cuenta las repercusiones que los cambios económicos y sociales tienen sobre el conjunto de una región o territorio, y la situación específica de las pequeñas y medianas empresas, tomando en consideración su especial situación en zonas o sectores en reestructuración.

Para UGT son objetivos fundamentales en materia de reestructuraciones:

- Mejorar las capacidades de los trabajadores y trabajadoras para su adaptación a la demanda del mercado laboral a corto y largo plazo, a fin de anticiparse al cambio mediante una formación más adecuada.

- Equilibrar las consecuencias del cambio entre los trabajadores y trabajadoras, y los dirigentes y directivos empresariales.
- Fomentar y ampliar la información, consulta y participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras, especialmente en los procesos de reestructuración, para la adaptación al cambio, garantizando los derechos de representación de los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Instar la revisión de la legislación existente de modo que refleje la realidad económica y permita paliar las consecuencias negativas de las reestructuraciones, deslocalizaciones, fusiones, adquisiciones y absorciones, no solo para los propios trabajadores y trabajadoras, sino para los diferentes sectores de la economía que están directa o indirectamente expuestos a las consecuencias de las reestructuraciones, más con la amenaza que supone el futuro tratado de libre comercio entre Europa y USA.
- Garantizar un marco jurídico adecuado en el que la negociación colectiva desempeñe un papel fundamental, impulsando las medidas de flexibilidad interna antes que la flexibilidad externa en los convenios colectivos, y estableciendo sistemas adecuados de información, consulta y participación, de forma que reflejen las necesidades y la realidad de las empresas y sectores.
- Garantizar en los servicios públicos la negociación colectiva en todos los procesos de reestructuración o reorganización que repercutan sobre las condiciones laborales de las empleadas y los empleados públicos, y los derechos de la ciudadanía.
- Es ineludible la necesidad de la presencia del sindicato en estos procesos de negociación, a fin de posibilitar acuerdos que mitiguen los efectos perversos de la normativa vigente y evitar, en la medida de lo posible, abusos de las empresas.

En cuanto a la normativa concursal, se requiere instar su revisión para:

- Determinar adecuadamente, a través de la legislación, un sistema que palíe el sobreendeudamiento de las empresas, autónomos, incluso personas físicas, en insolvencia o en riesgo de insolvencia, evitando anticipadamente la liquidación de los bienes a través de los mecanismos preprocesales y extraprocerales. En el caso de las empresas, el papel de la representación de los trabajadores y las trabajadoras tiene que ser predominante antes, durante y después de la declaración de insolvencia, permitiendo el conocimiento y la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajado-

- ras, sin que suponga un coste procedimental. Por ello, es necesario generalizar la justicia gratuita.
- Introducir y desarrollar los contenidos de la Recomendación de la Comisión Europea de 12 de marzo 2014/235/UE relativos a la exoneración definitiva de las deudas.
 - Establecer un procedimiento en el que no se vincule a los créditos laborales en el precurso, con el acuerdo extrajudicial de pagos, o cualesquiera otros sistemas de solución de precurso, ni exista paralización de las ejecuciones laborales o se apliquen quitas y esperas a los créditos laborales.
 - Reforzar los derechos de cobro de los trabajadores y trabajadoras en caso de insolvencia con respecto a las prestaciones del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA).
 - Determinar una regulación de exclusión del deudor empresarial, cuyo concurso haya sido declarado culpable con anterioridad, de los beneficios del sistema de resolución del sobreendeudamiento.
 - Mejorar los derechos de participación con una mayor implicación de los sindicatos y de la representación de los trabajadores y trabajadoras, para intervenir en todos los trámites y fases del concurso y garantizar, en los casos de declaración de concurso, la continuidad de la actividad de la concursada.
 - Devolver a los juzgados de lo social la competencia en materia de acciones individuales interpuestas en la extinción de contrato a instancias de los trabajadores y trabajadoras, por incumplimiento empresarial, entre otros, por falta o retraso continuado en el abono de los salarios.
 - Dotar de ejecución inmediata a los créditos de los trabajadores y trabajadoras en contraposición con otros acreedores públicos o privados.
 - Dar respuesta a los concursos presentados en relación con una empresa integrante en un grupo de empresas.
 - Los Administradores y las Administradoras concursales, de la empresa concursada, deben ser personal funcionario que promuevan un procedimiento de reestructuraciones empresariales ágil y rápido para facilitar la viabilidad de la empresa y favorecer los intereses de las personas acreedo-

ras y trabajadores y trabajadoras, pues la duración en el tiempo de la situación concursal puede incrementar la situación de crisis de la empresa.

- Debe otorgarse absoluta prioridad de cobro a la totalidad de las deudas salariales y a las indemnizatorias de los trabajadores y trabajadoras, sin límite alguno (como ocurre hasta ahora).
- Debe ser delito el apropiarse de la cartera de clientes de una empresa en concurso, de modo que si alguien con algún vínculo con la empresa concursada constituye otra empresa que gestiona una actividad y una cartera de clientes similar a la que tenía la concursada, se pueda actuar penal y civilmente contra esa o esas personas.

7.- Reforzamiento de los derechos constitucionales ligados al trabajo

Los principios y derechos fundamentales en el trabajo y para la comunidad internacional son la base social de la economía mundializada. La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento (adoptada en la Conferencia internacional del Trabajo en su 86ª reunión, Ginebra, el 18 de junio de 1998) ha llevado a todos los Estados Miembros, entre los que está España, a adquirir un compromiso de respetarla y promoverla.

El desarrollo de los derechos del trabajo que se encuentran en la Constitución, es la máxima expresión de los derechos sociales. Que el derecho a trabajar se encuentre en nuestra Norma Fundamental, refleja que es un bien jurídico indispensable. Garantizar a toda la ciudadanía los derechos constitucionales y los derechos sociales, aumenta los derechos de todos los individuos y la solidaridad de la sociedad, y cualquier acción política que pretenda la inclusión social de la ciudadanía, debe llevar implícito el respeto al principio de solidaridad.

De ahí que el Estado Social deba conciliar los valores de seguridad y libertad, estableciendo, en relación con los derechos del trabajo, las reglas del empleo, tutelando directamente la relación laboral, y facilitando el desarrollo de la autonomía colectiva, lo que determinará la protección al trabajador y a la trabajadora de posibles riesgos que afecten incluso a su capacidad de ganancia.

Pero un Estado no puede afrontar sólo las desigualdades e injusticias de la exclusión social, ni definir solo el interés general, además debe cumplir sus compromisos internacionales cuyos instrumentos también construyen el derecho. El Estado debe ser el que garantice el interés general, pero no es el único en definirlo, ni en defenderlo.

En ese sentido, UGT instará al gobierno de España a que ratifique la Carta Social Europea revisada de 1996 que a día de hoy está pendiente de ratificación, lo que permitiría formalizar a las organizaciones sindicales, entre otras, reclamaciones colectivas por vulneración de derechos ante el Comité Europeo de Derechos Sociales.

Además, los trabajadores y trabajadoras en cuanto individuos cuentan con toda una serie de derechos fundamentales, que también se desarrollan en el ambiente laboral, como el derecho a la intimidad, dignidad, honor, igualdad de trato y oportunidades y en general, todos los que como ciudadanos y ciudadanas mantienen y que, como consecuencia de los cambios en la organización del trabajo y la legislación laboral, están siendo gravemente vulnerados.

Por eso, son objetivos estratégicos para UGT: evitar que se vulneren los derechos fundamentales de la población asalariada como consecuencia de una exigencia de empleabilidad abusiva y de un mal ejercicio del derecho a la libertad de empresa, y defender el respeto de los derechos constitucionales de los sindicatos y de la representación de los trabajadores y trabajadoras por todos los poderes públicos.

Para el logro de los anteriores objetivos es necesario un conjunto de actuaciones dirigidas a sentar las bases del desarrollo de los derechos constitucionales individuales y sociales de los trabajadores y trabajadoras como ciudadanos y ciudadanas:

- Intensificar los derechos de asamblea, información y libertad de expresión de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y centros de trabajo, evitando que se criminalice la legítima protesta y el desacuerdo.
- Garantizar la protección y regulación del ejercicio de los derechos fundamentales de defensa colectiva de la población trabajadora, incluidos los ejercitados en caso de conflicto de intereses. En cualquier caso, hay que interpretar los derechos fundamentales según establece el artículo 10.2 de la CE, esto es, en consonancia con los derechos humanos y los tratados y acuerdos internacionales ratificados por España.
- Insistir en el reconocimiento y establecimiento de condiciones sociales que tiendan al pleno empleo, al progreso social y a la protección y mejora de la calidad medioambiental, respetando las negociaciones entre los interlocutores sociales.

- Impulsar el establecimiento de sanciones en el ámbito correspondiente, incluyendo el penal, para los supuestos en los que se vulneren derechos relativos a la defensa del empleo y la seguridad y salud de las personas en el trabajo.
- Defender el empleo público para preservar el derecho al trabajo de los trabajadores y trabajadoras del sector público, el reconocimiento al valor del desempeño de sus funciones y de su profesionalidad, y mantener, además, los derechos sociales de los ciudadanos y ciudadanas, así como del Estado del Bienestar.
- Para mantener los derechos de la ciudadanía es preciso defender la dignidad del empleo público, el reconocimiento al valor del desempeño de las funciones y profesionalidad de las empleadas y empleados públicos y a la mejora de sus condiciones laborales.
- Intensificar la acción sindical en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras con especiales dificultades de inserción en el ámbito laboral, y sobre todo en la pequeña y mediana empresa, respecto a las transformaciones empresariales y reestructuraciones, las trabajadoras y los trabajadores autónomos y autónomos económicamente dependientes, jóvenes, personas de más edad, personas con discapacidad, inmigrantes y colectivos en riesgo de exclusión social.
- Defender la consideración debida a la dignidad de la persona impidiendo conductas que puedan vulnerar el derecho a la intimidad, al honor y a la imagen de los trabajadores y trabajadoras.

Además, es necesario revertir las reformas llevadas a cabo por el Código Penal y la Ley de Seguridad Ciudadana, que restringen el ejercicio de las libertades civiles y dan continuidad a la ofensiva contra el derecho de huelga, penalizando un derecho constitucional que forma parte del derecho de libertad sindical. Los derechos de reunión y manifestación son, junto con el derecho de huelga, herramientas imprescindibles de la libertad sindical, y no puede criminalizarse el conflicto social y la protesta ciudadana.

UGT solicitará que se revierta la reciente reforma operada en el Código Penal, pues la misma tiene una clara finalidad de presión a las organizaciones convocantes, reduce las manifestaciones, protestas y concentraciones y promueve la finalidad recaudatoria del sistema sancionador administrativo, además de reducir las libertades civiles y promover un sistema sancionador que puede vulnerar

la Constitución en lo que se refiere a la máxima sanción penal: la prisión permanente revisable, puesto que la orientación de nuestro Derecho Penal es a la resocialización de la persona condenada.

8.- Exigir el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en los tratados internacionales

En el sistema de fuentes del derecho del trabajo, es necesario tener en cuenta que España pertenece a organismos internacionales y entidades supranacionales, como son: Naciones Unidas (ONU), la Organización internacional del Trabajo (OIT), perteneciente a la anterior, el Consejo de Europa y la Unión Europea (UE), de ahí que sea necesario que los estándares mínimos que contienen las normas internacionales ratificadas por España se invoquen ante los tribunales del orden social, tanto los relativos a los convenios de la OIT, como los preceptos de la Carta Social Europea y las interpretaciones de estos por el Comité Europeo de Derechos Sociales, o cualquier otro.

La ratificación de los convenios 87 y 98 sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, tuvo un papel fundamental en materia sindical, y el convenio 158, relativo a la terminación del contrato de trabajo, ha sido utilizado recientemente en la interpretación relativa a esta materia, enmendando la reforma laboral. Las resoluciones del Comité de Libertad Sindical, (CLS) de la OIT, sirven para realizar una labor integradora de los derechos sociales y laborales internacionales y su aplicación en el ámbito nacional.

La Carta Social Europea (CSE) constituye un importante Tratado internacional de reconocimiento y defensa de los derechos sociales y laborales como parte esencial de los Derechos Humanos.

La CSE, en tanto que: 1) reconoce muchos de los derechos que están siendo vulnerados por las políticas neoliberales de los gobiernos, 2) sus estipulaciones forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, por encima de las propias leyes nacionales y, 3) cuya aplicación por los tribunales es directa, se convierte en un arma fundamental para proteger tales derechos.

En esta línea se proponen acciones en tres direcciones:

- España tiene ratificada la Carta Social Europea original de 1961 –consta de 19 derechos- y el protocolo de 1988 –contiene 4 derechos más- pero no tiene ratificada por el Parlamento, aunque sí firmada por el gobierno en el año 2000, la Carta Social revisada de 1996.

- Vigilar el cumplimiento de la CSE, realizando cuantas actuaciones sean necesarias para que los poderes públicos cumplan, a todos los niveles, con los compromisos de la Carta, reformando cuantas leyes y políticas públicas se opongan a la misma y estableciendo las necesarias para lograr el cumplimiento de los derechos en ella reconocidos.
- Desplegar la más amplia estrategia sindical para impulsar en todos los ámbitos judiciales la aplicación de los preceptos de la CSE, exigiendo su utilización en cuántos casos pueda ser aplicable para defender los derechos individuales y colectivos.

9.- Hacia la igualdad en la relación laboral de las personas empleadas en el hogar familiar

Es preciso seguir avanzando en la equiparación de derechos de las trabajadoras y trabajadores de este sector sometidos a una relación laboral especial, mejorando la legislación para asegurar la igualdad y el cumplimiento de la normativa internacional, al mismo tiempo que promovemos la incorporación de este colectivo a UGT. Por ello, el sindicato abogará por:

- Reivindicar el trabajo en el hogar familiar como una relación laboral que no puede ser sustitutiva de servicios esenciales que deben ser prestados por las administraciones públicas.
- Exigir al gobierno que promueva la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar.
- Reivindicar que, conjuntamente con los interlocutores sociales, se aborde la adecuación de la regulación española a las normas internacionales ya ratificadas por España y la equiparación progresiva de derechos, entre otras, en las siguientes materias:
 - El establecimiento de un sistema de protección por desempleo.
 - La inclusión del trabajo en el hogar familiar, en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, con especial atención al trabajo de los menores de edad y de las mujeres trabajadoras lactantes y mujeres embarazadas.
 - La eliminación del desistimiento como causa de extinción del contrato, incluyéndolo entre las causas objetivas contempladas en el Estatuto de los Trabajadores.

- La igualdad de condiciones con el resto de trabajadoras, en materia de protección frente al despido en los casos de embarazo, lactancia y permiso por maternidad.
 - La equiparación progresiva en materia de seguridad social y, en particular, que el alta y el ingreso de la cotización sea, en todos los supuestos, obligación de la parte empleadora, adoptando las medidas necesarias para simplificar la tramitación.
 - La adopción por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de métodos eficaces de control de las condiciones de empleo, compatibles con los derechos constitucionales y la inclusión en su actuación programada de planes específicos de vigilancia y control de las condiciones de trabajo en este sector.
 - La progresiva profesionalización del sector y la evaluación de las distintas tareas que tienen cabida en el mismo con la finalidad de establecer una retribución adecuada a cada una de ellas, fijando una calificación de puestos de trabajo según funciones y servicios prestados.
 - La promoción de los Servicios Públicos de Empleo como lugar de encuentro de la oferta y la demanda en esta actividad.
 - El reconocimiento profesional por la vía de la experiencia laboral, a través de las convocatorias correspondientes y la obtención de certificados de profesionalidad.
- Fomentar la afiliación a UGT de trabajadoras y trabajadores del hogar proporcionando una atención laboral de asesoramiento y jurídica y teniendo en cuenta que se trata de un trabajo desempeñado mayoritariamente por mujeres, con alta presencia de personas sometidas a la normativa de extranjería, que pueden requerir también de nuestra organización orientación en estas materias a través de los organismos responsables de las mismas.

10.- Luchar contra la economía sumergida, el empleo irregular y la explotación laboral y proteger a sus víctimas

La lucha contra la vulneración de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras requiere diferenciar, para utilizar los instrumentos adecuados, entre las distintas formas de vulneración de estos derechos. La economía sumergida, por otra parte, genera competencia desleal y prácticas irregulares, creando una situación de desigualdad que afecta especialmente a los trabajadores, pero

también a los empresarios que cumplen con sus obligaciones. Los planes del gobierno para luchar contra la economía sumergida y el fraude fiscal, se centran en los aspectos recaudatorios, no priorizan los derechos y la protección de los trabajadores y de las trabajadoras, y eluden abordar las formas más graves de explotación laboral. El empleo irregular es parte de la economía sumergida, implica fraudes en la afiliación, alta y cotización, así como y fiscales, con consecuencias lesivas en la población trabajadora y en el conjunto de la sociedad. Pero hay formas más graves de vulneración de derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, como la explotación laboral y sexual y la trata de seres humanos con esta finalidad, que pueden incluso producirse en un entorno aparentemente regular, pero cuyas consecuencias en estas personas no solo lesionan derechos laborales o de seguridad social, sino que afectan a derechos fundamentales y constituyen una conducta delictiva.

Es necesario un plan real de lucha contra la economía sumergida y el empleo irregular que se centre en los efectos que tienen estas conductas en la población trabajadora, en la vulneración de sus derechos, la prevención y la reparación del daño causado y que incluya entre otras medidas:

- Abordar la dimensión social de la economía sumergida que se extiende al empleo irregular y a las formas más graves de explotación laboral para promover la tolerancia cero frente a estas conductas.
- Poner el énfasis en la persecución y sanción de las actuaciones irregulares de las empresas en materia laboral y de seguridad social, y en sus consecuencias para los trabajadores y trabajadoras, a través de un mayor control del alta en Seguridad Social, en lugar de centrar el foco en el fraude en las prestaciones.
- Desarrollar de manera específica medidas de control en determinados sectores de actividad y en el caso de las personas más vulnerables al abuso empresarial.
- Endurecer las sanciones administrativas, fiscales y de orden social, en paralelo con una excepcional condonación o atenuación de las medidas sancionadoras en caso de colaborar con las instituciones públicas y destinar al menos el 50% del importe de las sanciones a políticas activas de empleo.

- Incrementar los medios materiales y humanos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y de la Agencia Tributaria, y coordinar sus actuaciones, también con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.
- Luchar contra el fraude fiscal y el fraude a la Seguridad Social, incrementando los medios humanos de la Agencia Tributaria y de la Seguridad Social, aumentando los plazos de prescripción para los delitos fiscal y recaudatorio de las cotizaciones de la Seguridad Social y reduciendo el límite para que el fraude sea considerado delito.

Plan de acción contra la explotación laboral y la trata de seres humanos

Frente a la falta de reconocimiento y actuación de las administraciones públicas para abordar una situación cada vez más frecuente en España, UGT propone, que, en el marco de una política integral contra la explotación laboral, se adopte un Plan de acción nacional consensuado con las Organizaciones Sindicales y Empresariales con estos contenidos mínimos:

- Ratificación por parte de España del Protocolo de 2014 relativo al Convenio de Trabajo Forzoso de la OIT.
- Creación de una Fiscalía especializada en explotación laboral.
- Que se aborden tanto la explotación en España como la explotación en el extranjero de personas emigradas desde España.
- Campañas de concienciación e información, para la sociedad, empleadores, empleadoras y grupos vulnerables, en España y a través de las Oficinas diplomáticas en los países destino de emigración.
- Que el Plan se incorpore a la actividad planificada de la ITSS, y se adopten las medidas oportunas para detectar situaciones de explotación laboral, incluyéndose en los informes anuales datos desagregados.
- Revisar el régimen de infracciones y sanciones administrativas, incluidas las del orden social, fiscales y penales, e incrementar las sanciones previstas en los casos de vulneración de derechos de los trabajadores y trabajadoras, y derechos fundamentales.
- La adopción de Protocolos de actuación que incluyan a las administraciones públicas implicadas, en especial la ITSS, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Fiscalía especializada y a las Organizaciones Sindicales,

para detectar e identificar a las víctimas de explotación laboral y de trata de seres humanos con esta finalidad y garantizar su protección.

- Garantizar la protección a todas las víctimas de explotación laboral, sexual y de trata de seres humanos, requiere como mínimo:
 - Que esta protección, incluida la concesión, en su caso de una autorización para residir en España, no esté condicionada a la colaboración de las víctimas con las autoridades, ni a su situación administrativa.
 - Que en el caso de las personas extranjeras en situación administrativa irregular, en los supuestos de delitos contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras, derechos de las personas extranjeras, y cualquier otro que implique explotación laboral, sean documentadas provisionalmente y mediante un procedimiento ágil, desde el momento en que sean identificadas como posibles víctimas.
 - Que se garantice la seguridad y protección de las víctimas, sus familias y testigos, así como el alojamiento, asistencia sanitaria, social y material durante el periodo necesario para su recuperación.
 - Que en el caso de personas emigrantes desde España y explotadas en el extranjero, las oficinas diplomáticas faciliten la repatriación voluntaria y la inclusión, en su caso, en el sistema de protección a las víctimas.
 - Que exista una dotación presupuestaria adecuada y suficiente para la ejecución del Plan de Acción.
 - La inclusión de medidas que tengan en cuenta la especificidad de la trata de seres humanos con fines de explotación laboral.
 - Abogar por la necesidad de penalizar la demanda de servicios de víctimas de trata de seres humanos, sea cual sea su finalidad.
 - Establecer un tratamiento específico para las víctimas de trata de seres humanos, sea cual sea su finalidad, en el acceso a la Renta Activa de Inserción.
- Establecer en UGT, en desarrollo de esta propuesta, una estrategia de actuación y coordinación para la detección, comunicación y en su caso, denuncia, de situaciones de explotación laboral y de trata de seres humanos con esta finalidad.

Objetivo 2. Conseguir una igualdad real en las relaciones laborales

En los últimos años, el gobierno ha legislado y adoptado medidas que han conducido a la exclusión y la pobreza de parte de la población y al incremento de las desigualdades y la discriminación en el empleo y en la sociedad. La inequidad económica en el empleo, en la protección social o en oportunidades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo por razón de sexo, nacionalidad, discapacidad, orientación e identidad sexual, enfermedad, edad y cualquier otra condición personal y/o social, forma parte de la desigualdad social que lejos de disminuir, ha sido aumentada voluntariamente por una política que considera la igualdad un privilegio y no un derecho. La brecha social provocada por la desigualdad económica, la falta de oportunidades y una regulación que no solo no hace frente a las situaciones de desventaja de parte de la población, sino que propicia las discriminaciones legales, se refleja y perpetúa para los trabajadores y trabajadoras y sus familias en la educación, en los servicios sociales, en la sanidad, en la vivienda y en el resto de ámbitos socioeconómicos.

El resultado es una sociedad y un mercado de trabajo cada vez más alejados de la cohesión social hacia la que nos debemos dirigir. Las desigualdades se han incrementado como resultado de la eliminación de determinadas normas, medidas y prácticas. Las diferencias en igualdad de oportunidades por cualquier circunstancia personal y/o social, lejos de verse como una discriminación a resolver, se justifica y alienta, por motivos económicos y/o ideológicos, tanto en el ámbito del trabajo como el resto de la sociedad. Sin igualdad, no solo no hay empleo de calidad, tampoco hay sociedad cohesionada, ni Estado de Bienestar.

Frente a las políticas que han ignorado sus efectos en la población y que han conseguido acrecentar la brecha social, UGT propone:

- Priorizar la defensa del derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la no discriminación en todos los ámbitos, especialmente en el laboral y en materia de protección social.
- Reforzar la vigilancia y tutela del derecho fundamental a la igualdad y a la no discriminación en el trabajo utilizando todos los instrumentos a nuestro alcance, incluida nuestra legitimación activa, como coadyuvantes en procesos judiciales de víctimas de acoso o discriminación por cualquier motivo, la impugnación de convenios colectivos o interposición de conflicto colectivo.

- Elaborar un manual sindical de igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo público, privado y de protección social, para ofrecer orientaciones que garanticen la igualdad y sirvan de apoyo a nuestros representantes en los procesos de negociación colectiva, diálogo o concertación social.
- Exigir una ley de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación de aplicación para todas las personas con independencia de sus circunstancias personales y/o sociales que garantice la igualdad en los ámbitos público y privado, y de forma particular que:
 - Asegure que son excluidas de los contratos y subvenciones de las administraciones públicas las empresas y entidades condenadas por conductas delictivas contra derechos de los trabajadores y las trabajadoras o incitación a la discriminación o sancionadas por infracciones en el ámbito laboral relacionadas con la discriminación y el acoso por cualquier motivo.
 - Establezca que la memoria del análisis de impacto normativo de los anteproyectos de ley, proyectos de reglamento y proyectos de Planes de especial relevancia económica y social, incluya un análisis de su impacto social en las personas y los grupos en que se integran, en materias como el empleo, salarios, protección social, acceso a bienes y servicios públicos, educación, salud, vivienda o servicios sociales.
 - Incluya en la memoria del análisis de impacto normativo, las consecuencias desde el punto de vista de la igualdad de oportunidades y de trato para todas las personas, evaluando los posibles efectos de la norma o plan desde la perspectiva de la no discriminación y la eliminación de las desigualdades.
 - Garantice que en las políticas de empleo y protección social, y en los instrumentos en que estas se concretan, se tengan en consideración las circunstancias personales y/o sociales que dificultan la inserción y promoción laboral para asegurar así la igualdad en el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras.
 - Asegure la igualdad de oportunidades y la compensación de desigualdades en el acceso a la educación y en los centros educativos, promoviendo una educación en valores, integradora e intercultural, eliminando la financiación pública a centros que seleccionen al alumnado du-

rante el proceso de admisión o segreguen por razón de sexo u otra circunstancia, y garantizando que tanto la enseñanza como el trato en los centros tienen en cuenta la diversidad y la no discriminación por razón de sexo, nacionalidad, discapacidad, orientación o identidad sexual y cualquier otra circunstancia personal y/o social.

Por otra parte, es necesario que también la negociación colectiva mantenga su papel de impulso de la igualdad real y efectiva a través de medidas para:

- Determinar en la negociación colectiva estatal la garantía de la igualdad como materia no disponible para la negociación en ámbitos inferiores.
- Atribuir a la Comisión paritaria la garantía del cumplimiento de lo acordado en materia de igualdad de oportunidades y de trato.
- Establecer protocolos contra todas las formas de acoso, que actúen como instrumentos para prevenir estas conductas en el lugar de trabajo y protejan a sus víctimas.
- Realizar un diagnóstico de las necesidades que plantean plantillas cada vez más heterogéneas por sus circunstancias personales y/o sociales y cómo estas influyen en el acceso, la promoción y el conjunto de condiciones de trabajo.
- Promover la figura del o la “Agente sindical para la no discriminación” entre nuestros delegados y delegadas, miembros de comités de empresa y juntas de personal.

1.- Igualdad entre mujeres y hombres

Las mujeres siguen teniendo mayores dificultades a la hora de acceder y mantenerse en el mercado laboral porque, si bien siempre han estado más afectadas que los hombres por el desempleo, el trabajo precario, los bajos salarios y las dificultades para conciliar la vida laboral, familiar y personal, en los últimos años estas dificultades se han agravado. La crisis económica y las políticas de austeridad económica y recorte del gasto público han tenido una especial repercusión en las mujeres provocando un retroceso en los avances alcanzados en materia de igualdad de oportunidades y trato. El incremento de la precariedad laboral y la pérdida de derechos en materia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, unidos a los recortes en el conjunto de los servicios, han provocado la pérdida de oportunidades de empleo de muchas mujeres, lo que

unido a la reducción de prestaciones familiares y de protección social ha incrementado el riesgo de pobreza y exclusión social de las mujeres.

Para UGT no es posible concebir un mercado de trabajo sin que se garantice la igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de acceso y permanencia en el empleo, la igualdad en los salarios, la promoción profesional, la formación y las responsabilidades en las tareas de cuidados. Por tanto es necesario:

- Mayores oportunidades de empleo para las mujeres mejorando las condiciones de acceso a un empleo digno, de calidad en los términos que se reconocen internacionalmente como trabajo decente a través de:
 - Exigir, ante el incremento de la pobreza femenina a causa de una crisis económica que tiene efectos particulares sobre las mujeres, políticas activas de empleo que permitan a más mujeres acceder al mercado laboral, también en el ámbito rural, así como mejorar la inserción laboral de mujeres en riesgo de exclusión social tales como: mujeres solas con familiares a cargo, inmigrantes, mujeres con discapacidad, víctimas de violencia de género y víctimas de trata de seres humanos.
 - Hacer frente a la desigualdad en las oportunidades de incorporación y permanencia en el mercado laboral así como a las condiciones de trabajo mediante acciones de información, sensibilización y detección en las empresas públicas y privadas.
 - Actuar contra las prolongaciones ilegales de jornada existentes en muchos sectores de actividad que, además de ir contra la conciliación de la vida familiar y laboral, suponen un fraude a la Seguridad Social y a Hacienda.
 - Promover la empleabilidad de mujeres en puestos y sectores donde están infrarrepresentadas.
 - Incentivar el acceso de mujeres jóvenes a estudios en ramas de actividad con escasa presencia femenina a través de un sistema de becas, orientado a evitar la segregación del mercado laboral.
 - Erradicar, en las solicitudes de ingreso y /o en las entrevistas de trabajo, preguntas y mensajes sexistas que fomenten los estereotipos de género.

- Garantizar que las trabajadoras que se encuentran en situación de permiso o incapacidad derivada de embarazo o maternidad, se mantienen en la bolsa de trabajo, revisando los requisitos de permanencia sin pérdida del orden en la misma.
- Combatir toda forma de discriminación directa e indirecta, estableciendo en las empresas criterios y sistemas técnicos, objetivos, neutros y transparentes que aseguren la ausencia de discriminación por razón de sexo en la selección, contratación, promoción, formación y clasificación profesional.
- Más igualdad en el empleo y en la protección social de las trabajadoras mejorando la permanencia, la estabilidad y las condiciones de trabajo de las mujeres a través de:
 - Reivindicar la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el desempleo y las pensiones contributivas, tanto en el acceso como en las cuantías.
 - Equiparar la cotización en las reducciones de jornada por cuidado de hijos, de menor acogido o de otros familiares, a la de cuidado de menores con cáncer y otras enfermedades graves, exigiendo como periodo efectivo de cotización ocupada todo el tiempo que dure la reducción, a efectos del reconocimiento de todas las prestaciones de la Seguridad Social (SS) incluida la IT, el riesgo por embarazo y el riesgo por lactancia natural.
 - Considerar como cotizado el periodo equivalente a un año por cada hija o hijo nacido o adoptado, a aquellas mujeres que necesiten incrementar su periodo de cotización para el cálculo de la prestación por incapacidad permanente o jubilación.
 - Revisar la normativa para el acceso a las pensiones de incapacidad y jubilación en los casos de empleo a tiempo parcial, mejorando la adaptación a las normas y sentencias internacionales de la Unión Europea.
 - Reformular la pensión de viudedad, atendiendo a la diversidad de los nuevos modelos de familia.
 - Recuperar las bonificaciones de las trabajadoras autónomas que se reincorporan al empleo tras la maternidad.

- Plantear un análisis del impacto de las políticas fiscales sobre la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, que desincentivan la participación de mujeres en el mercado laboral, y provocan discriminación por razón de su mayor dedicación a los cuidados familiares.
- Igual retribución por el mismo trabajo y por trabajos de igual valor, eliminando la discriminación en las retribuciones que perciben mujeres y hombres. Para ello es necesario:
 - Exigir una ley de igualdad salarial que permita eliminar la discriminación en las retribuciones de hombres y mujeres, tanto en el empleo público como en el privado.
 - Crear mecanismos adecuados y eficaces de control y tutela contra la discriminación salarial, así como nuevas herramientas de detección y actuación conjunta entre las empresas y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras.
 - La introducción de la igualdad de retribución salarial en las materias de diagnóstico de los planes de igualdad.
 - La realización de análisis periódicos sobre las retribuciones de las plantillas.
 - La garantía de la percepción de las bonificaciones y complementos salariales en los periodos de maternidad y paternidad.
 - La utilización de sistemas de valoración de puestos de trabajo, de objetivos y complementos salariales y extrasalariales transparentes.
 - La adecuación del salario al puesto, eliminando posibles retribuciones discriminatorias.
 - La garantía de la percepción de los salarios extras, bonificaciones, complementos etc., por parte de los trabajadores y trabajadoras temporales o en jornada reducida.
- Reivindicar una conciliación corresponsable que permita compatibilizar la vida laboral, familiar y personal a todos los trabajadores y trabajadoras, a través de:

- Elevar a 12 meses la edad del menor en el permiso de lactancia con el fin de equiparar este derecho entre el empleo público y privado.
- Concretar en la legislación básica de los empleados y empleadas públicas (EBEP), la individualización del permiso de lactancia, para hombres o mujeres, con independencia de que uno de ellos no trabaje, equiparándolo a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores.
- Reclamar la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad, con el aumento progresivo de este último, introduciendo además, medidas económicas y/o fiscales que incentiven su disfrute, y así fomentar la corresponsabilidad de mujeres y hombres en las tareas de cuidados.
- Establecer bolsas de horas que permitan ausentarse del puesto de trabajo en caso de contingencias familiares graves, visitas médicas, reuniones escolares, servicios de asistencia social para mayores o cualquier otra que requiera una atención familiar inmediata.
- Exigir que la concreción del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores y otros familiares sea diaria, semanal, mensual o anual en los términos que decidan quienes se acojan al derecho.
- Establecer el derecho a la adaptación y distribución de la jornada laboral sin reducción, para conciliar la vida laboral, familiar y personal, arbitrando procedimientos que permitan que su uso y disfrute pueda ser coordinado por la RLT y la empresa.
- Equiparar la duración de la excedencia por cuidado de otros familiares con la excedencia por cuidado de hijos e hijas o menores acogidos, extendiendo el derecho de reserva del puesto de trabajo en ambos casos a la duración de todo el periodo de ejercicio de dichas excedencias.
- Requerir partidas presupuestarias para reforzar y adaptar una red pública de servicios y prestaciones profesionales que atiendan las necesidades educativas, de atención y cuidado de menores de 0 a 3 años, y de personas mayores y/o en situación de dependencia.

- Recoger expresamente en los convenios colectivos la especial protección legal frente al despido, así como frente a otros actos discriminatorios en el acceso al empleo o en las condiciones de trabajo durante el periodo de embarazo, posparto o lactancia. Así como de trabajadores y trabajadoras en el ejercicio legítimo de los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Tolerancia cero contra la violencia de género, erradicando todo tipo de conductas que supongan maltrato a las mujeres y mejorando sus derechos legalmente establecidos, contribuyendo así en mayor medida a su protección. Para ello es necesario:
 - Equiparar los derechos de las trabajadoras víctimas de violencia de género del sector privado a las del sector público.
 - Exigir una norma de carácter internacional en el seno de la OIT que sirva para combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo y esta sea considerada como violencia de género.
 - Exigir que las ausencias o bajas médicas derivadas de la situación de violencia de género no supongan mermas para estas trabajadoras.
 - Combatir la trata de mujeres con fines de explotación sexual y laboral, reivindicando la abolición de la prostitución y promoviendo la inserción laboral de las mujeres prostituidas.
 - Apoyar y defender la legislación actual contra posibles modificaciones que supongan un retroceso en los derechos individuales de las mujeres.
 - Incluir en la legislación contra la violencia de género el reconocimiento a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo con el fin del reconocimiento de los mismos derechos laborales que las víctimas de violencia de género.
 - Impulsar desde el sindicato el asesoramiento legal y la defensa de las mujeres víctimas de discriminación, acoso sexual o acoso por razón de sexo en el puesto de trabajo, a través de nuestros gabinetes jurídicos.
 - Instar a los Poderes Públicos a la implantación de un Pacto de Estado contra la violencia de género, con la participación de todas las administraciones públicas, cuerpos y seguridad del Estado, agentes económi-

cos y sociales, y demás entidades especializadas, para coordinar y fortalecer la lucha contra la violencia de género en nuestro país a fin de erradicarla definitivamente.

Para alcanzar estos objetivos UGT propone:

- Defender la negociación colectiva como cauce imprescindible para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo, a través de:
 - Garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y desarrollar las normas con los derechos básicos que se podrán ampliar con la negociación colectiva.
 - Incluir las garantías que aseguren cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho los trabajadores y trabajadoras durante la suspensión del contrato por maternidad o paternidad.
 - Fomentar el reparto equilibrado de las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, favoreciendo la corresponsabilidad de los hombres en los cuidados, mediante beneficios e incentivos para aquellos que hagan uso de los derechos de conciliación.
 - Negociar la flexibilidad de horarios al inicio y final de las jornadas, turnos, adaptaciones de jornada y el reconocimiento de derechos económicos y/o de servicios de cuidado con cargo al convenio colectivo.
 - Introducir en los convenios la implementación de medidas de prevención y/o protocolos contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, con procedimientos ágiles y sencillos, que permitan una rápida resolución.
 - Incluir la negociación de medidas a través de los planes de igualdad en los convenios colectivos, que incluyan acciones positivas para las mujeres en los sistemas de selección, clasificación, promoción y formación, y la eliminación de diferencias retributivas en aquellos casos en los que existiese discriminación.
 - Incluir en los convenios la obligación de registrar los planes de igualdad negociados en las empresas del sector.

- Introducir protocolos de prevención y tratamiento del acoso sexual y acoso por razón de sexo que serán de aplicación en toda la empresa o administración.
- Solicitar un desarrollo legislativo de los planes de igualdad que garantice: negociación en empresas y administraciones públicas de más de 100 personas trabajadoras, que incluya un diagnóstico exhaustivo de la empresa como parte del plan de igualdad, en colaboración con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras que contará con información suficiente y adecuada para establecer medidas que corrijan desigualdades, fijando plazos para su implementación y conlleve un informe periódico de seguimiento y evaluación que deba publicitarse dentro y fuera de la empresa, especialmente en el cumplimiento de las medidas acordadas en los convenios colectivos y planes de igualdad.
- Incluir la obligación de negociar planes de igualdad, así como el establecimiento de un contenido mínimo de los mismos, al tiempo que se establecen indicadores para la elaboración del diagnóstico, seguimiento y evaluación.
- Plantear mejoras de los mecanismos de registro y difusión de todos los planes de igualdad, en los que constará la participación de la RLT en su negociación, facilitando el acceso público a su contenido a través de la aplicación informática REGCOM del Ministerio responsable.
- Hacer mayor uso de los instrumentos de denuncia ante actuaciones discriminatorias por razón de sexo en acceso, contratación, retribuciones, formación, promoción, clasificación profesional, uso de imágenes sexistas o cualquier otra que fomenten los estereotipos de género.
- Incluir en las demandas judiciales por discriminación, sanciones y/o indemnizaciones que sean reparadoras, efectivas y disuasorias, defendiendo el uso de los informes estadísticos de los organismos públicos como medio de prueba legal.
- Demandar a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social planes anuales de vigilancia y control sobre la igualdad entre mujeres y hombres en las empresas.
- Exigir a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) la publicación de los datos de la hoja estadística de registro de los convenios y acuerdos colectivos, respecto a igualdad y no discriminación.

- Afianzar las políticas de género en la organización, implementando medidas efectivas de igualdad que permitan incorporar en la agenda sindical los intereses y propuestas de las trabajadoras, reforzando los instrumentos, áreas y estructuras específicas de igualdad entre mujeres y hombres, reforzando la conciliación de la vida sindical y/o laboral con la familiar y personal. Así mismo, es necesario reconocer la contribución de las mujeres al desarrollo de la historia del sindicato y eliminar cualquier forma de discriminación sexista en el funcionamiento interno, así como aquellas prácticas que puedan dificultar el acceso efectivo a la participación sindical. Para ello es necesario:
 - Avanzar en la consolidación de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos y niveles del sindicato, fomentando su presencia en cargos que habitualmente no ocupan.
 - Incrementar la afiliación de mujeres a través de campañas específicas y mantener o crear estructuras de igualdad de género en todos los ámbitos y niveles del sindicato.
 - Potenciar la participación de mujeres en las secciones sindicales, así como fomentar su incorporación en las listas de candidaturas para las elecciones sindicales.
 - Elaborar informes que ayuden a poner en evidencia la situación de la desigualdad de las mujeres trabajadoras.
 - Mejorar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, estableciendo una representación paritaria por sexo, siempre que sea posible.
 - Afianzar la “Carta Sindical por la Igualdad” como decálogo imprescindible por el que se debe regir el sindicato, haciendo una difusión más amplia y efectiva de la misma.
 - Elaborar y publicar un informe de “Evaluación de Género”, en el que se analizarán, entre otras cuestiones la composición de la afiliación, las políticas de igualdad de género adoptadas por el sindicato y el grado de representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Los resultados de este informe serán presentados al Comité Confederal que se celebre a mitad del periodo congresual.

2.- Priorizar el empleo en igualdad de las personas jóvenes

La juventud, entendida como el colectivo de jóvenes de entre 16 y 35 años, continúa sufriendo las consecuencias de la crisis, sigue sin resolverse el alto nivel de desempleo, y los puestos de trabajo que se ofrece a la juventud cada vez son más precarios, con una elevadísima temporalidad, contratos de meses incluso días, bajos salarios que implican pérdida de derechos laborales, de protección social, una gran dificultad de emancipación que imposibilita llevar a cabo el proyecto de vida y el empoderamiento de la persona joven. Además, las políticas llevadas a cabo por el gobierno han provocado que un gran número de jóvenes no puedan acceder al mercado laboral y no tengan capacidad ni medios económicos para continuar estudiando, por lo que muchos y muchas jóvenes se están viendo obligados al exilio laboral, dada la carencia de oportunidades que nuestro país les brinda.

Para mejorar la inserción y las condiciones de acceso al mundo del trabajo de las personas jóvenes, es necesario:

- Realizar un plan de choque de empleo juvenil eficaz, para lograr una inserción laboral en condiciones de igualdad de oportunidades, ajustando formación, cualificación, capacitación y aptitudes al puesto de trabajo en la contratación de personas jóvenes. Y prestando especial atención en impulsar programas de apoyo para potenciar la primera experiencia profesional de los y las jóvenes que quieren integrarse en el mercado laboral. Plan del que deben participar con capacidad de incidencia los sindicatos mayoritarios. Plan que debe ir acompañado de un plan estratégico y de políticas ocupacionales que perduren en el tiempo.
- Defender e impulsar en los y las jóvenes el empleo estable, de calidad y con derechos, apostando especialmente por la innovación, la investigación y el cambio de modelo productivo. El sindicato luchará por igualar las condiciones laborales por los mismos puestos de trabajo, estén externalizados o no.
- Regular la externalización de trabajos, también a través de la negociación colectiva, evitando que se generen desigualdades en las retribuciones desempeñando el mismo trabajo.
- Luchar por erradicar la degradación contractual que afecta de manera especial a los y las jóvenes, que ven cómo se ha ido introduciendo poco a poco el mensaje de joven igual a precario sobrecualificado, mísero salario y

- sin perspectivas de futuro, como algo natural. Facilitando a los y las jóvenes trabajar conjuntamente con el Comité de Empresa para defender los derechos de la juventud trabajadora, de los estudiantes en prácticas y de los estudiantes de formación profesional dual y poder así vincularse al sindicato.
- Exigir una correcta implantación del Plan de Garantía Juvenil así como la creación de una comisión de seguimiento, evaluación y propuestas en la que participen los interlocutores sociales.
 - Incorporar en la negociación colectiva el control sobre los puestos de trabajo dirigidos a jóvenes, para que no precaricen más sus condiciones laborales y con el objetivo de erradicar la temporalidad no justificada las escalas salariales y priorizar el uso de la contratación indefinida.
 - Modificar el RD 1707/2011, de 18 de noviembre, por el que se regulan las prácticas académicas externas de las y los estudiantes universitarios, para garantizar a todas las personas que realicen prácticas curriculares, la cotización a la Seguridad Social y por tanto, les garanticemos una protección social y una experiencia laboral, que sirva para facilitar la transición de la vida académica a la vida laboral. Deberían promoverse la realización de cursos o programas formativos en las empresas, con el fin de facilitar su adaptación a los puestos de trabajo y capacitarles para la obtención de un empleo.
 - Garantizar la cotización a la Seguridad Social en el tipo que corresponda para todas las personas que realicen prácticas no laborales, independientemente de que éstas estén circunscritas al periodo formativo o no.
 - Denunciar el desarrollo de periodos de prueba no remunerados, ya que la ley garantiza que los trabajadores y trabajadoras en tal situación tienen los mismos derechos que el resto del personal de la empresa como si fueran de la plantilla, lo que evidentemente incluye la percepción del correspondiente salario y cotización a la Seguridad Social.
 - Vigilar y denunciar las desigualdades en las condiciones de trabajo que dificultan a la juventud, por su edad, falta de experiencia, etc., de tener las mismas condiciones de trabajo que el resto de trabajadores y trabajadoras, como pueden ser la sobrecualificación en la empresa cuando ésta no sea retribuida conforme al desempeño de sus funciones, o el abuso de horas

extraordinarias, impidiendo que se realicen las que no estén permitidas legalmente, o se den situaciones de coacción o el impago de las misma

- Hacer un seguimiento del cumplimiento del Estatuto del Becario para que las empresas no lo utilicen para la obtención de mano de obra barata y una mejora en aquellos puntos que puedan ser más beneficiosos para la juventud.
- Potenciar el papel de la formación en las TIC como herramienta eficaz en el proceso de búsqueda de empleo y colocación laboral.
- Promover la derogación del RD 1543/2011, del 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, volviendo al marco regulatorio previo al RD.
- Fomentar el sistema dual de formación profesional, combinando la adquisición de conocimientos en el centro educativo y en la empresa, de forma que las horas de formación se den en su totalidad. Y adecuando la educación disponible a la realidad de las empresas españolas pues, en la actualidad, las empresas no están preparadas para impartir dicha formación. Así como unificar los Programas/Temarios en todo el territorio nacional, para facilitar su puesta en marcha en empresas con varios centros de trabajo en distintas comunidades, donde las personas participantes no tengan desigualdades por estar en una Comunidad u otras dentro de la misma empresa.
- Demandar que todos los y las jóvenes en función de sus rentas, puedan tener acceso a la enseñanza universitaria y a la formación profesional, a través de becas o ayudas al estudio. Para ello hay que derogar el sistema de becas establecido mediante el Real Decreto 609/2013, basado en un sistema de méritos que nada tiene que ver con la igualdad de oportunidad en el acceso a la educación, y vuelta al modelo ejercido durante el curso 2011/12, aumentando las cuantías y conceptos cubiertos por las becas.
- Potenciar la accesibilidad de becas en el extranjero para lograr una mejor formación en idiomas y del conocimiento de la metodología de otros sistemas educativos, formativos y laborales. Asimismo, facilitar la movilidad de la población dentro del territorio español acercando las convalidaciones de asignaturas y retomando las becas Séneca.

A fin de priorizar el acceso a la oferta formativa de la empresa se debe:

- Definir los criterios de las necesidades formativas, atendiendo a las demandas de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras, las iniciativas a desarrollar, así como los colectivos prioritarios para mejorar su empleabilidad y facilitar la aplicación de permisos de formación.
- Orientar a los trabajadores y trabajadoras y desarrollar itinerarios formativos coherentes con la necesidad de empresas y trabajadores y trabajadoras y mejorar la calidad de la formación. Desarrollar la formación teórica en el contrato para la formación.
- Garantizar la impartición de una formación continua cuya oferta responda a la necesidad de cualificación y recualificación real, así como a la promoción profesional y no a una mera mejora en los conocimientos del puesto habitualmente desempeñado.

En cuanto a los y las jóvenes que quieren emprender y ser autónomos o autónomas es necesario:

- Las administraciones públicas deberán dotar a los y las jóvenes de mayor formación e información al comenzar la actividad, más asistencia técnica especializada para orientarles, mejorar el acceso a la financiación externa e introducir la fiscalidad progresiva según ingresos. Del mismo modo, UGT continuará luchando y denunciando la situación que padecen miles de trabajadores y trabajadoras bajo la condición laboral de “falsos autónomos”.
- Consideraremos jóvenes a todos aquellos hombres y mujeres de entre 16 y 35 años como determina la Confederación Europea de Sindicatos. Teniendo en cuenta este reconocimiento para la obtención de ayudas, becas, bonificaciones y subvenciones. Igualando así las diferentes consideraciones de juventud que hay a día de hoy.

En materia de salarios el sindicato debe utilizar la negociación colectiva y el dialogo social para:

- Eliminar y denunciar las discriminaciones salariales que impliquen una desventaja de los y las jóvenes trabajadores con otros de más edad, en lo que respecta a la valoración de puestos de trabajo, clasificación profesional, sistemas de promoción, salario, pluses, incentivos, horas trabajadas, y exceso de horas extraordinarias.
- Garantizar un salario digno a los y las jóvenes, reconocido en el art. 35 de la Constitución Española y considerado como un Derecho Fundamental por

la OCDE, OIT y la ONU, asegurando que los y las jóvenes puedan cubrir sus necesidades básicas y permita su emancipación.

- Promover el incremento del salario mínimo interprofesional hasta el 60% del salario medio según lo establecido en la Carta Social Europea.
- En cualquier negociación sectorial o de empresa se respetarán las condiciones salariales mínimas de aplicación del convenio superior de referencia. Rechazar las dobles escalas salariales y la dualidad del mercado laboral, haciendo un especial hincapié en las subcontratas y empresas externas en los litigios públicos.

Para que la juventud pueda alcanzar la emancipación, se debería:

- Recuperar y aumentar las ayudas a jóvenes en proceso de emancipación, ofertando viviendas de promoción pública en alquiler justo, para facilitar la emancipación de este colectivo.
- Las nuevas VPO, ya sean de construcción o adquiridas, se destinarán prioritariamente al alquiler, procurando que dicho alquiler sea social, evitando que los gastos en materia de vivienda y de suministros básicos de la juventud superen el 30% de los ingresos disponibles.
- Agilizar los trámites de acceso y salida de la misma por motivos justificables: movilidad territorial, cambio del poder adquisitivo, cambios en la situación familiar, etc.

3.- Migrar con derechos

Asegurar los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes requiere abordar la política de migraciones desde el contexto actual de los movimientos migratorios a nivel nacional, europeo e internacional, sus causas y consecuencias, teniendo en cuenta el carácter cíclico ligado a la situación económica de los flujos laborales. Con este objetivo, son precisas políticas integrales y transversales que garanticen la igualdad y la seguridad jurídica de las personas inmigrantes y de la emigración que se desplaza al exterior, partiendo de que hay aspectos que son comunes a ambos flujos migratorios. No podemos olvidar, en esta misma línea de asegurar la igualdad, la situación de las trabajadoras y los trabajadores desplazados desde los países limítrofes a España que habitualmente retornan a sus países de residencia al final de la jornada. Estos trabajadores y trabajadoras, a sus condiciones laborales precarias suman las

horas de desplazamiento diario, con los consiguientes riesgos para su integridad física. Por ello UGT considera necesario:

- Defender el principio de aplicación de la ley y del convenio colectivo del lugar de empleo a todos los trabajadores y trabajadoras, con independencia de su nacionalidad, lugar de contratación o dependencia empresarial, para asegurar la igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación, tanto para los extranjeros y extranjeras en España como para las trabajadoras y los trabajadores desplazados temporalmente por empresas españolas a otros países.
- Reivindicar la reposición del derecho fundamental a la asistencia sanitaria de las personas en situación administrativa irregular, la desaparición de los obstáculos que impiden o dificultan este derecho a los extranjeros y extranjeras residentes, y a las ciudadanas y los ciudadanos comunitarios, así como la conservación de este derecho para las personas ausentes de España durante más de tres meses.
- Incluir en el catálogo de infracciones sociales en materia de movimientos migratorios, el incumplimiento de obligaciones empresariales en formas de migración laboral no contempladas actualmente, como la prestación de servicios transnacional, el traslado intraempresarial o el trabajo transfronterizo.
- Reforzar el papel de la representación de los trabajadores y trabajadoras a nivel nacional y en los comités de empresa europeos, solicitando información sobre contratación, traslados intraempresariales, subcontratación y desplazamiento de personas trabajadoras para la prestación de servicios con destino a España o al extranjero, y promoviendo al mismo tiempo la participación activa de las mismas en su empresa de origen o de destino.
- Reivindicar la creación de un órgano consultivo tripartito, gobierno e interlocutores sociales, que aborde de forma conjunta la inmigración y la emigración laboral y trasladar este modelo de participación a las comunidades autónomas.
- Demandar una política que facilite el retorno de quienes han emigrado al exterior y quieren volver a España, con medidas específicas adaptadas tanto a los perfiles personales como laborales de los y las emigrantes y que facilite, entre otras, su reincorporación o inserción en el mercado de trabajo.

Trabajadores y trabajadoras extranjeras

- Reclamar al gobierno español que participe y acepte de manera solidaria y corresponsable en las decisiones de la Unión Europea para hacer frente a emergencias humanitarias y que guarde un estricto respeto a los derechos humanos en sus tareas de vigilancia de las fronteras exteriores.
- Defender una política de migración laboral acordada en el marco de procesos tripartitos de negociación y basada, entre otros principios, en la situación nacional de empleo, válida tanto para las situaciones de bonanza o de crisis económica, mejorando su aplicación y consensuando las excepciones a la aplicación de este principio.
- Extender la responsabilidad solidaria a toda la cadena de contratistas y subcontratistas en el caso del desplazamiento de trabajadores y trabajadoras para la prestación de servicios y en el empleo de población extranjera en situación administrativa irregular.
- Reivindicar que se extienda a las personas extranjeras en situación administrativa irregular víctimas de delitos de odio, a las víctimas de explotación laboral, y a las de tráfico de seres humanos, la posibilidad de acceder a la documentación para residir en España o, en su caso, a la protección internacional si las víctimas reúnen las condiciones para solicitar asilo.
- Garantizar la igualdad y la no discriminación por nacionalidad u origen en el acceso al empleo, incluidos los criterios de selección, condiciones de trabajo, promoción profesional y formación.
- Incluir en todas las encuestas y estadísticas oficiales relacionadas con el empleo y la protección social, la variable de nacionalidad y el lugar de nacimiento, para tener un diagnóstico adecuado de la situación laboral y salarial de la población de nacionalidad extranjera o de nacionalidad española adquirida.
- Defender el derecho de voto para la población residente no comunitaria.
- Reforzar la política de integración social como parte de una política de inmigración integral, dotándola presupuestariamente y orientándola a favorecer medidas y políticas transversales de las administraciones públicas, que también incluyan a personas de nacionalidad española y de origen extranjero y a menores de nacionalidad española, hijos e hijas de inmigrantes.

- Elaborar una nueva y eficaz Estrategia integral y transversal contra el racismo, la xenofobia y la discriminación, adaptada a la realidad actual de la sociedad española.

Trabajadores y trabajadoras desplazadas temporalmente

- Demandar que en el caso de los traslados intraempresariales y de la prestación de servicios transnacional, se atribuya a un organismo público determinado y con la participación de los interlocutores sociales, el control y la vigilancia sobre el cumplimiento de los requisitos y de las condiciones de empleo de las trabajadoras y los trabajadores desplazados temporalmente desde España a otros países, así como de las y los desplazados hacia España.
- Establecer colaboración entre las organizaciones sindicales de los países afectados con el fin de facilitar información a las trabajadoras y trabajadores.
- Instar a la creación de mecanismos de colaboración entre los países con el fin de garantizar la asistencia a los trabajadores y trabajadoras.
- Reivindicar que en las estadísticas de empleo y en particular en la de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales se incluya la variable de “desplazados o desplazadas temporalmente” y el país en el que se ha producido el hecho causante.
- Defender el derecho a la libre circulación de trabajadores y trabajadoras, y sus familias como elemento de la cohesión social europea, frente a interpretaciones restrictivas que cuestionan en especial la de quienes se encuentran en una situación precaria y/o con salarios más bajos.
- Reivindicar que las oficinas consulares y embajadas españolas en el exterior, proporcionen a la población migrante que llegue a inscribirse en las mismas, la información básica de acogida, así como la necesaria para quienes quieran retornar, prestando especial atención a los supuestos de personas que puedan haber sido explotadas laboralmente o sometidas a abusos en el trabajo.
- Posibilitar que los trabajadores y trabajadoras que se ven obligados a marcharse buscando oportunidades de empleo por su gran vulnerabilidad, puedan obtener información sobre las condiciones laborales de su sector tanto en su país de origen como de destino, de forma que se garanticen

unas condiciones justas de trabajo y un empleo de calidad con derechos y se posibilite la adecuada cobertura a las necesidades de las y los retornados españoles.

- Potenciar la información y comunicación con las personas afiliadas que se marchan de nuestro país por motivos laborales aprovechando las ventajas del uso de nuevas tecnologías.
- Demandar que se amplíe hasta los seis meses, como regla general, el plazo en el que puede exportarse y percibir la prestación por desempleo española en caso de emigración a países de la Unión Europea, Espacio Económico Europeo y Suiza.
- Mantener la asistencia económica y sanitaria a la emigración española de mayor edad y sin recursos, en los países no pertenecientes a la Unión Europea.
- Reivindicar que se garantice el derecho a la participación política de la emigración española, eliminando los obstáculos al ejercicio de este derecho.
- Promover acuerdos recíprocos con organizaciones sindicales de los países destino de la emigración y origen de inmigración que impliquen, para UGT, mantener la antigüedad de nuestros afiliados y afiliadas durante su estancia en el exterior y que garanticen su consideración como afiliados o afiliadas, a todos los efectos, por parte de las organizaciones del país de acogida.
- Potenciar el papel de los consejos sindicales interregionales (CSIR) como garantes del disfrute de los derechos laborales en zonas transfronterizas y como el lógico instrumento de coordinación.

4.- Trabajadores y trabajadoras de más de 45 años

La cifra de personas desempleadas mayores de 45 años (más de millón y medio) es dramática, triplicando incluso la de los y las jóvenes. Las principales causas de esta situación, además de las dificultades económicas, son los prejuicios del empresariado y la menor formación comparada de este grupo de trabajadores y trabajadoras. Además, más de la mitad de los desempleados y desempleadas son de larga duración (más de un año en el desempleo), cifra que está creciendo conforme se enquistaba la crisis de forma alarmante.

Hay que tener en cuenta, para encontrar soluciones rápidas, que muchos de estos trabajadores y trabajadoras mayores llevan en paro más de dos años, están viendo como sus prestaciones se han agotado y alcanzan el umbral de la pobreza. Desde UGT es primordial encontrar medios que ayuden a solucionar los dramas que están viviendo, tomando medidas preventivas antes de que se encuentren en situación de desempleo y reforzando el papel que estas personas trabajadoras tienen en el mercado de trabajo, haciéndolas más visibles para las empresas, de modo que se favorezca su contratación.

El Gobierno del Partido Popular aprobó una serie de medidas regresivas que cargan el peso del ajuste especialmente en estos trabajadores y trabajadoras con especiales dificultades de reinserción laboral, recortando las prestaciones por desempleo y endureciendo las condiciones de acceso al mercado laboral. Por ello, debemos seguir con nuestras reivindicaciones para que las prestaciones por desempleo se restituyan a partir de los 45 años, tal y como estaba estipulado antes de la última reforma laboral regresiva e impuesta.

UGT rechaza estas actuaciones y propone como medidas alternativas:

- Incluir en la evaluación del desempeño laboral aspectos tales como las capacidades y saberes no formales.
- Diseñar planes específicos de formación como medida positiva para compensar el uso habitual de la edad como factor de discriminación en el acceso a la formación continua. En el caso de realización de cursos será necesario prestar mayor atención a las capacidades de los trabajadores y trabajadoras y a la implantación de metodologías adaptadas a sus necesidades y circunstancias.
- Desarrollar planes de carrera específicos para las personas de más edad.
- Adaptar la jornada laboral.
- Diseñar planes de gestión del conocimiento que incorporen competencias asociadas a la edad y la experiencia.
- Seleccionar personas desempleadas mayores de 45 años que posean los conocimientos, habilidades y experiencia profesional necesarios para transmitir adecuadamente las competencias adquiridas a los y las jóvenes que se incorporen a las empresas. Estos profesionales deberían recibir un curso de “formador de formadores”, que facilite las técnicas necesarias para la citada transmisión.

- Elaborar y difundir campañas de comunicación a la sociedad, resaltando la importancia de que las personas con experiencia, sigan trabajando y contribuyendo a la Seguridad Social.
- Establecer incentivos para las empresas que mantengan y contraten en sus plantillas a trabajadores y trabajadoras de más de 50 años.
- Mejorar la tipología y la orientación de las políticas activas de empleo dirigidas a las personas desempleadas de más edad, incrementando el esfuerzo en las actuaciones de formación/empleo. Promover y facilitar la acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral, así como diseñar planes de empleo público en sectores emergentes.
- Establecer como criterio de preferencia para acceder a las convocatorias de asignación de cursos de las entidades colaboradoras, el hecho de que se supere un porcentaje mínimo de contratación de parados y paradas mayores de 45 años.

5.- Abordar la igualdad integral para las personas trabajadoras con discapacidad

Las personas con discapacidad tienen importantes dificultades para acceder al empleo y cuando lo hacen, no lo realizan en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, por tanto como sindicato, es imprescindible que emprendamos una acción sindical integral y transversal, basada en los principios de igualdad de trato y oportunidades, tanto en el acceso al empleo como en el desarrollo de la relación laboral, prestando especial atención a las mujeres trabajadoras con discapacidad. Para ello es necesario:

Establecer un plan de acción sindical para la integración laboral de las personas con discapacidad a través de:

- Velar por los derechos de las personas con discapacidad recogidos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU).
- Hacer de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, el desarrollo profesional y social de las personas trabajadoras con discapacidad; superando la cuota reserva en las empresas de más de 50 personas en plantilla y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del

- número de trabajadores y trabajadoras que las compongan. La contratación debe realizarse en las mismas condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras, velando especialmente por el desarrollo personal y profesional, los ascensos y las promociones.
- Exigir mayor cumplimiento real y efectivo de la normativa en lo referente a la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y una intensificación en la actuación de la Inspección de Trabajo, junto con el incremento de las sanciones por incumplimiento en la cuota reserva del 2%, en las empresas de más de 50 trabajadores en plantilla para la contratación y en su defecto en las medidas alternativas, que, en todo caso, deben ser excepcionales.
 - Instar al poder legislativo a modificar el ET de forma específica en su artículo 52.d, siendo otro de los motivos de la inaplicación de despido, todas las situaciones vinculadas al seguimiento y vigilancia de la salud de la persona trabajadora afectada por diversidad funcional.
 - Impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales accesibles, realizando cuantos ajustes razonables sean necesarios, para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate, y adaptando el puesto de trabajo a la capacidad del trabajador o trabajadora. Todo ello, acompañado de la necesaria adaptación de las infraestructuras en materia de accesibilidad.
 - Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo criterios de permanencia tanto para las empresas como para la Administración y los servicios públicos mecanismos que aseguren la permanencia, en función de las circunstancias que se presenten; en primer lugar, adaptando los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes. Por otra parte, en aquellos supuestos en los que sea necesario, cualificando a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad y garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales. Exigir un compromiso firme por parte de la sociedad al completo, y por supuesto a las administraciones públicas, para que se garantice un incremento de las medidas de sensibilización e integración de las personas con diversidad funcional.
 - Promover líneas de actuación sindical dirigida a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en el empleo protegido, prestando atención a las personas trabajadoras con discapacidad intelectual, a tra-

vés de la creación de fórmulas específicas de intervención tales como los y las tutores sindicales, que aseguren una mayor protección de estos trabajadores y trabajadoras.

- Promover mecanismos de control e inspección, así como medidas de apoyo a los CEE, de cara a asegurar el cumplimiento de la función social para la que fueron creados, así como para asegurar el tránsito a la empresa ordinaria de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en condiciones óptimas.
- Establecer acciones en relación a la convocatoria, temario, pruebas de acceso, etc. para que fomenten el acceso en igualdad al empleo público para las personas con discapacidad, haciendo hincapié en las personas con discapacidad intelectual.
- Establecer acciones de formación y sensibilización para todas las estructuras sindicales, que permitan una más fácil detección de posibles situaciones de discriminación en materia de discapacidad. El sindicato tiene que trabajar para facilitar la incorporación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad en sus estructuras.
- Promover con criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas de nuestra acción sindical de tal forma que permita y promueva la participación de las personas con discapacidad tanto en nuestras sedes, como en nuestros sistemas de información y en términos generales en toda nuestra organización.
- Crear mecanismo de participación accesible en el seno del sindicato, así como promover la afiliación de las personas con discapacidad y su participación en las elecciones sindicales formando parte de las candidaturas.
- Promover servicios de asesoramiento sociojurídico a personas con discapacidad ante posibles discriminaciones en el acceso y permanencia en el puesto de trabajo.

6.- Establecer una actuación sindical ante la lgtbifobia

El sindicato debe ser el órgano canalizador y la referencia donde acudir para los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, transexuales, bisexuales e Intersexuales (lgtbi), de tal forma que actuemos directamente en los centros de trabajo combatiendo la lgtbifobia y erradicando todo tipo de acoso y discriminación por orientación sexual e identidad de género. Por tanto, debemos:

- Visibilizar en el conjunto del sindicato la presencia en el mercado laboral de los trabajadores y trabajadoras lgtbi; por lo que será imprescindible adquirir formación que contribuya a detectar conductas discriminatorias, con especial atención de las discriminaciones indirectas.
- Desarrollar una actuación integral en la negociación colectiva para que en el conjunto del sindicato tengamos identificadas las cláusulas a incorporar en los convenios y que garanticen la equiparación de derechos con especial atención al lenguaje inclusivo y no discriminatorio, incluyendo términos como diversidad sexual.
- Desarrollar un área de especialización y orientación jurídica en el sindicato que nos permita abordar y demandar las situaciones de discriminación que se nos presenten.

7.- Desarrollar acciones que alcancen la igualdad de las personas afectadas por el vih y el sida

Para abordar la igualdad de las personas que están afectadas por el vih y el sida, es necesaria una intervención transversal que asegure una protección integral desde todos los ámbitos posibles: sanitario, económico, jurídico y laboral. A nivel sindical debemos desarrollar acciones específicas que nos permitan garantizar la igualdad en el acceso al empleo y en el desarrollo del mismo, así como reivindicaciones para una mejora de la protección social de estos trabajadores y trabajadoras, debido al abandono que se produce en muchos casos del empleo.

- Reivindicar la aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el vih y el sida y el mundo del trabajo, 2010 (núm. 200), de tal forma que el gobierno asuma como principio fundamental la lucha contra la discriminación en el empleo, el trato en condiciones de igualdad con independencia de su estado serológico y/o de enfermedad, la no exigencia legal a ningún trabajador o trabajadora al sometimiento de una prueba de detección del vih ni a revelar su estado serológico.
- Avanzar en la lucha contra la discriminación y la estigmatización abordando una intervención en la que se salvaguarde el estado serológico de la persona trabajadora e impida la discriminación en la contratación, asegure la permanencia en el empleo y logre la igualdad de oportunidades, e impida la finalización de una relación laboral.

- Realizar campañas de información sobre el vih y el sida y las necesidades que presentan estos trabajadores y trabajadoras para su total integración en el entorno laboral.
- Incluir cláusulas a través de la negociación colectiva que disuadan de la realización de cualquier prueba o cuestionario para la detección del vih; que aseguren que las ausencias temporales del trabajo motivadas por enfermedades relacionadas con el vih o el sida no pueden constituir causa de despido, especialmente cuando se encuentren justificadas por una baja médica; el derecho a recibir tratamiento y a adaptar horarios y puestos de trabajo. Hay que establecer garantías para que las personas con enfermedades relacionadas con el vih puedan permanecer en su puesto de trabajo, estableciéndose para ello los ajustes razonables necesarios mientras sus condiciones de salud les permitan seguir trabajando.

Objetivo 3. Ampliar la protección social y los servicios sociales: rescatar a las personas

La actual crisis ha puesto en evidencia la inadecuación de nuestro sistema de garantías de renta con los conocidos efectos de aumento de la pobreza. En España, más de 12,8 millones de personas se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión y la pobreza severa afecta a 3 millones; todo ello en un contexto de fuerte incremento del número de hogares sin ingreso alguno, de aumento del número de parados de larga duración y de reducción de las tasas de cobertura en el sistema de desempleo. Si podemos hablar de un sector de la población en el que las tasas de pobreza se ponen más de manifiesto en nuestro país, es sin duda el de los menores de 16 años, donde la pobreza infantil asciende a más de 2,1 millones de niños y niñas.

Las familias en su concepto más amplio, y las escasas políticas dirigidas a las mismas, han sido las grandes afectadas. En un contexto de recorte presupuestario, la contención del gasto, reducción de las prestaciones, precarización del mercado laboral y fuerte incremento de desempleo, junto con todas las medidas tomadas por el gobierno para paliar el déficit de nuestro país, como son la reforma del sistema para la autonomía personal y la atención de las personas en situación de dependencia o el nuevo factor de sostenibilidad y el índice para la revalorización de pensiones, no han hecho más que aumentar el número de personas en situaciones de vulnerabilidad social.

Han surgido nuevos perfiles, nuevas demandas y con ellas la exigencia de afianzar nuevos derechos subjetivos relacionados con las necesidades de protección frente a necesidades básicas esenciales no cubiertas suficientemente. Dichos procesos se han cronificado y se han multiplicado inconteniblemente afectando a más población y de forma más grave. El fenómeno ha pasado de responder a una situación coyuntural para adquirir naturaleza sistémica, en un marco político que no logra revertir el deterioro económico, laboral y social que sufre la población. Para hacer frente a esta realidad son necesarios mecanismos permanentes de protección social, de amplia cobertura y bien dotados económicamente.

Ante la necesidad de proteger a las personas frente a la carencia de empleo y la cobertura suficiente en prestaciones sociales, como instrumento de prevención de la pobreza, debemos reformular políticas que permitan un rescate para esas personas de vulnerabilidad social que la crisis y la falta de cobertura de las prestaciones les ha dejado en una pobreza crónica. A la vez que desarrollar los servicios sociales en toda su extensión para que el Estado en su conjunto asuma la eliminación de la pobreza coyuntural y reduzca la pobreza estructural.

En estos momentos es más imprescindible que nunca el incremento de gasto social por parte de todas las administraciones públicas. En primer lugar, desde la Administración General del Estado, a través de la creación de una nueva prestación económica que garantice unas condiciones mínimas a aquellos ciudadanos y ciudadanas que carecen de rentas. En segundo lugar, el esfuerzo también debe provenir de las comunidades autónomas a fin de que mantengan en algunos supuestos, y refuercen en otros, sus prestaciones de asistencia social, reforzando el papel de los servicios sociales, en especial de los municipales por ser los más cercanos a la ciudadanía y por tanto los primeros en detectar las situaciones de riesgo, desarrollando los mismos como un derecho social, universal y subjetivo.

Defendemos un Sistema de Servicios Sociales de responsabilidad pública que aglutine el conjunto de servicios, recursos y prestaciones orientadas a satisfacer el derecho de todas las personas a la protección social.

Asimismo, además de seguir siendo esencial proteger la estructura básica de nuestro modelo público, de reparto, universal y solidario, de pensiones, es fundamental que se garantice el mantenimiento del poder adquisitivo, se incremente el ámbito de protección y la cuantía de las pensiones no contributivas, se aumente el valor de las pensiones mínimas y se ponga en marcha un plan de medidas dirigidas a incrementar los ingresos de la Seguridad Social de for-

ma decidida, con el objetivo tener una Seguridad Social reforzada y sostenible en el largo plazo.

Es el momento de rescatar a las personas, de asegurar sus necesidades sociales básicas y garantizar una protección adecuada frente a contingencias como la pérdida de salud, la disminución de la capacidad de trabajar, la discapacidad, las cargas familiares, la maternidad y paternidad, la vejez o la viudedad y la orfandad, entre otras situaciones de riesgo.

Para UGT, conseguir una Seguridad Social y unos Servicios Sociales al servicio de las personas, que pongan freno a la pobreza, la marginación y la desigualdad social, exige:

1.- Un sistema público de pensiones reforzado, más amplio y solidario, con prestaciones suficientes y más justo e igualitario

Reforzado

- Exigimos que se promueva la irregresividad de los derechos y las prestaciones de la Seguridad Social, la no reducción de sus recursos y la recuperación de los derechos perdidos.
- Demandamos que se garantice la estructura básica y esencial de nuestro modelo público, de reparto, universal y solidario, de pensiones; sostén imprescindible para la consecución del Estado del Bienestar.
- Reclamamos que se potencie e impulse el proceso de concertación articulado por el Pacto de Toledo, como herramienta idónea para la adaptación y mejora de nuestro sistema de Seguridad Social, desde el consenso político y social, y con la participación de los interlocutores sociales.

Más amplio y solidario

- Reclamamos ampliar el ámbito de protección de las pensiones no contributivas. Para lo cual, es urgente que se revisen los requisitos de acceso a las prestaciones no contributivas y al subsidio de desempleo, en especial los relativos a la prueba de rentas.
- Exigimos que la protección a las trabajadoras y trabajadores agrarios por cuenta ajena y a las empleadas y empleados del hogar, se equipare a la dispensada en el Régimen General de la Seguridad Social.

- Exigimos la debida protección de aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras que realicen actividades penosas y de alto riesgo, a través de la apertura del procedimiento establecido normativamente para la anticipación de la edad de jubilación o la aplicación de coeficientes reductores de la edad de jubilación.
- Demandamos que se incorpore a la prestación de la IT la protección de los tres primeros días de baja, el fortalecimiento de los procesos de impugnación y revisión de las altas, y en los casos de las enfermedades crónicas en general y especialmente las derivadas de sucesivos procesos de Incapacidad Temporal, se proporcione a quienes las padezcan un tratamiento rápido y satisfactorio.
- Defendemos la equiparación de todos y cada uno de los derechos y obligaciones de las empleadas y empleados públicos con los sujetos al Régimen General de la Seguridad Social, especialmente en lo referente a la jubilación parcial con contrato de relevo.

Prestaciones suficientes que garanticen la seguridad económica

- Exigimos que se elimine el Índice de Revalorización de las Pensiones, como actuación imprescindible para salvaguardar el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones a medio y largo plazo. Asimismo exigimos que se retire el factor sostenibilidad que pretende aplicar a las pensiones que se causen a partir del 2019, y que castiga doblemente a las y los futuros pensionistas.
- Reclamamos se facilite el acceso a una pensión contributiva digna para aquellos colectivos más perjudicados por la precariedad del mercado de trabajo, especialmente las personas más jóvenes y las personas mayores de 55 años con largos periodos de desempleo.
- Exigimos que se incremente la cuantía de las pensiones no contributivas y la de las pensiones mínimas, así como se supriman los límites en la cuantía de los complementos a mínimos.
- Es necesaria, también, una mejora del poder adquisitivo de las pensiones, que alcance a todas las pensiones mínimas, las del SOVI, a las pensiones no contributivas y a las prestaciones de protección familiar. Impulsando, también, en esta dirección, las ayudas que en ejercicio de su competencia puedan establecer como complemento las comunidades autónomas, en beneficio de las personas pensionistas residentes en ellas.

Más justo e igualitario

- Demandamos que se modifique, por desproporcionado, el valor de los coeficientes reductores en la jubilación anticipada “forzosa” y la excesiva limitación legal para el uso de la jubilación parcial, que la hace de más difícil acceso.
- Exigimos que se atienda especialmente a la denominada brecha de género prestacional, es decir, al impacto de las desigualdades de género en materia de Seguridad Social.
- Reclamamos la eliminación de la discriminación salarial, de las diferencias en los periodos cotizados y de las desigualdades en el importe de las pensiones, entre mujeres y hombres.
- Exigimos la inclusión de medidas que corrijan o disminuyan el impacto negativo que en las carreras de cotización conlleva la atención a las responsabilidades familiares, las necesidades educativas o los periodos de estudios.
- Deben implementarse medidas dirigidas a la compensación en el número de años cotizados, que reconozcan como efectivamente cotizados y a todos los efectos, incluido a efectos de determinar el periodo mínimo cotizado para acceder a la pensión, determinados periodos relacionados con la maternidad, paternidad, cuidado de familiares, cuidado de familiares dependientes, necesidades educativas de los hijos e hijas, etc.
- Deben revisarse los efectos tributarios que se derivan de los supuestos de concurrencia de más de una pensión pública, como consecuencia de que una parte de la vida laboral se haya realizado en algún país de la UE o en terceros países con los que el Estado mantenga Convenio Bilateral en materia de Seguridad Social. Las percepciones por este concepto deberían considerarse efectuadas por un único pagador, con los límites fiscales establecidos en cada momento, siempre que la suma de lo ya pagado alcance la misma cuantía que si hubieran procedido de un solo pagador.
- Reclamamos la puesta en marcha de una política social seria y coherente de protección a las familias, que mejore su cobertura. Es necesario mejorar su protección y sus prestaciones, ampliando su alcance a todos los miembros de la familia, atendiendo a la intensidad de las cargas soportadas, a la carencia de recursos económicos suficientes y a las nuevas tipologías familiares como, en especial, a las familias monoparentales.

- Es necesario garantizar y vigilar el acceso a la prestación económica por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.

2.- Una Seguridad Social financieramente sostenible, eficaz y eficiente

Financieramente sostenible

- Para posibilitar la viabilidad y sostenibilidad financiera de nuestro Sistema, desde UGT demandamos la puesta en marcha de un plan de medidas dirigidas a incrementar los ingresos de la Seguridad Social de forma decidida, sin alterar a la baja el actual nivel de cotizaciones sociales.
- Exigimos que las políticas activas de empleo (reducciones en la cotización a la Seguridad Social) dejen de costearse con cargo al sistema de Seguridad Social.
- Reclamamos que se examine la conveniencia de establecer posibles escenarios de financiación pública complementaria de nuestro sistema de Seguridad Social.
- Defendemos que las cotizaciones sociales a la Seguridad Social del conjunto de trabajadores y trabajadoras se equiparen a los salarios y a los rendimientos reales de la actividad profesional.
- Solicitamos una gestión transparente, prudente y responsable del Fondo de Reserva de la Seguridad Social.
- Debe aplicarse, en toda su extensión, la Ley reguladora del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y su gestión debe desarrollarse dando a conocer en todo momento su situación real y previsión de evolución futura.
- Asimismo, reclamamos la dotación obligatoria al Fondo de Reserva de la Seguridad Social, siempre que la situación financiera del sistema lo permita.

Eficaz y eficiente

- Apostamos porque la Seguridad Social, y más concretamente el Instituto Nacional de la Seguridad Social, dirija sus estrategias hacia la recuperación progresiva de la gestión total y directa de la prestación de Incapacidad Temporal, lo que aportará al sistema eficiencia y ecuanimidad.

- Exigimos, asimismo, la recuperación en exclusiva para el Sistema de la Seguridad Social y el Sistema Nacional de Salud, de las competencias y funciones que han venido adquiriendo las Mutuas desde su creación.
- Defendemos que la cobertura de la asistencia sanitaria sea asumida por el Sistema Nacional de Salud.
- Es necesario avanzar en el modelo de Agencia Única de la Seguridad Social, con criterios de inclusión del conjunto de entidades gestoras, que permitirá garantizar el modelo público, solidario y de reparto que desde el sindicato venimos defendiendo. Además, permitirá centralizar la gestión del sistema, aprovechando y optimizando los recursos de forma que se mejore la eficiencia y eficacia del sistema que redundará en un mejor servicio para la población trabajadora, pensionistas y para la ciudadanía en general.
- Exigimos que se haga efectivo el derecho del ciudadano o ciudadana, a recibir información sobre su carrera de cotización y su futura pensión de jubilación.

3.- Los servicios sociales: un derecho social, universal y subjetivo

Nos encontramos en un momento en el que es preciso la intervención de las administraciones públicas para ampliar y modificar los sistemas de protección social, a la vez que desarrollar los servicios sociales, garantizando los derechos de protección a las personas para asegurar la cobertura de las necesidades sociales básicas, y con ello alcanzar objetivos como la igualdad, la reducción de la pobreza, o la integración social y laboral. Para ello UGT propone:

- Reconocer que el conjunto de prestaciones y servicios que configuran los servicios sociales sea un derecho subjetivo, a través de una ley que, con pleno respeto a las competencias autonómicas, garantice y reconozca una protección social universal. Esto implica instaurar un sistema público de servicios sociales y configurar el cuarto pilar del estado de bienestar como ámbito de protección, desterrando el concepto asistencialista pasando al reconocimiento de derechos sociales basados en los principios de: universalidad, que reconozca el derecho de todas las personas a acceder libremente y a recibir atención en el sistema; equidad, el cual requiere políticas redistributivas para conseguir la igualdad real y efectiva entre las personas; y accesibilidad, que garantice tanto la atención en el entorno de la persona como la prestación permanente y continuada de servicios.

- Crear un sistema público de servicios sociales profesionalizados y de calidad que regule las prestaciones básicas y establezca una red de servicios en todo el Estado, coordinada y gestionada por las comunidades autónomas. Esta concepción de los servicios sociales es incompatible con el desarrollo de los mismos a través del voluntariado, cuyo papel en la sociedad es otro.
- Reivindicar la calidad en el empleo para los profesionales del sector, abordando especialmente en la regulación de sus contratos, la parcialidad, la temporalidad, los bajos salarios y asegurar el desarrollo de un sistema de acreditación profesional para sus trabajadores y trabajadoras.
- Abandonar el concepto asistencialista, para asegurar la obtención de derechos sociales. Para ello, será preciso garantizar un sistema de financiación mediante aportaciones públicas suficientes y sostenibles en el tiempo, desvinculando la concesión del derecho a la disponibilidad presupuestaria. La responsabilidad pública obliga a las administraciones públicas a disponer de los recursos económicos, técnicos y humanos necesarios para dar respuesta a las situaciones de desventaja personal y social.
- Garantizar la protección de los servicios sociales a todos los ciudadanos y ciudadanas, a través de la ordenación, coordinación y estructuración del conjunto de recursos, servicios, prestaciones y equipamientos públicos, orientados a la satisfacción de las necesidades básicas y al pleno desarrollo de las personas.
- Lograr la universalización de la protección social, extendiendo y garantizando las actividades de prevención, promoción, tutela, intervención, incorporación e inclusión a todas las clases sociales.
- Regular en el ámbito de los servicios sociales como derechos básicos: la protección ante situaciones de desventaja, la protección a las situaciones de dependencia, la protección de la infancia y la adolescencia en situación de riesgo y desamparo y la protección ante las situaciones de riesgo social.
- Garantizar recursos suficientes en prestaciones sociales, económicas y protección jurídica, con especial atención a las personas que presentan mayores necesidades sociales, utilizando términos de justicia, solidaridad e igualdad.
- Desarrollar las prestaciones del sistema público de servicios sociales a través de la cartera de servicios, garantizando la igualdad de oportunidades

de toda la ciudadanía como el conjunto de acciones y recursos que se ofrecen a las personas para contribuir a la mejora de su calidad de vida y hacer efectivos sus derechos. Éstas pueden ser prestaciones en servicios o económicas.

- Garantizar y diversificar la oferta de prestaciones de acuerdo con los distintos tipos y ámbitos de necesidad, así como nuevas respuestas a los diferentes colectivos y perfiles emergentes, potencialmente beneficiarios y beneficiarias de los Servicios Sociales, dando paso además a la incorporación de los avances tecnológicos y las nuevas metodologías de acción social existentes.

4.- Estrategia sindical de lucha contra la pobreza

En el momento actual, se hace más necesario que nunca abordar las situaciones de pobreza que se están presentando en nuestro país; necesitamos una estrategia orientada a salir de la crisis, del desempleo masivo, que conduzca hacia una sociedad más igualitaria y con un crecimiento que suponga un aumento del empleo, una mejora de la inclusión social, la igualdad junto con el desarrollo de un nuevo modelo de protección social suficiente que nos permita afrontar las nuevas situaciones que se están produciendo. Para ello es preciso:

- Desarrollar una estrategia que permita abordar la lucha contra la pobreza y la exclusión social de forma transversal, permitiendo identificar líneas concretas de actuación, con objetivos claramente diferenciados.
- Establecer un plan de potenciación de las políticas activas de empleo con recursos excepcionales para impulsar la contratación laboral y el empleo, especialmente de los grupos de mayor vulnerabilidad. El mejor instrumento para lograr la inclusión social y luchar contra la pobreza es el empleo; la pérdida masiva del mismo, la inactividad y la inestabilidad laboral prolongada en el tiempo, junto con la precarización del empleo y la baja remuneración, está ocasionando un aumento de las personas que se encuentran en situación de desamparo sin poder cubrir sus necesidades básicas ni hacer frente a obligaciones familiares.
- Establecer medidas que garanticen salarios dignos y suficientes, incrementando el Salario Mínimo Interprofesional en consonancia con el objetivo de alcanzar el 60% del salario medio, tal y como establece la Carta Social Europea. En este proceso de incremento progresivo, el SMI debería situarse en enero de 2017 en 800 euros.

- Desarrollar un plan de reordenación integral de las prestaciones de Seguridad Social por desempleo, tanto en su nivel contributivo como asistencial, con el objetivo de corregir los desequilibrios que se detectan en la cobertura de las diversas situaciones mediante la ampliación de la protección por dicha contingencia y reforzando la financiación para la suficiencia de la prestación.
- Establecer una Prestación de Ingresos Mínimos, compatible con las existentes en las comunidades autónomas, que amplíe la acción protectora de la Seguridad Social y garantice unos ingresos que aseguren unas condiciones básicas para atender las necesidades más esenciales a las personas que, con disponibilidad para trabajar, carecen de empleo y de unos recursos económicos mínimos para sí y, en su caso, para las personas familiares a su cargo. La Prestación de Ingresos Mínimos se deberá configurar como una prestación de derecho subjetivo enmarcada en el nivel no contributivo de la Seguridad Social. La financiación debe garantizarse vía impuestos, a través de los Presupuestos Generales del Estado, respondiendo a los criterios de eficiencia y suficiencia, además de contribuir a lograr una mayor cohesión social y territorial al configurarse como un elemento más de la política económica y social.
- Eliminar con carácter inmediato la pobreza que está afectando especialmente y con más dureza a los niños y niñas, desarrollando acciones para que al menos se cubran las necesidades más básicas asegurando que reciben alimentación diaria, educación y sanidad.
- Incrementar las prestaciones por hijo e hija a cargo dentro del ámbito de la Seguridad Social.
- Desarrollar un plan estatal de lucha contra la pobreza que establezca medidas puntuales dirigidas específicamente a atenuar el impacto social negativo en los grupos más vulnerables y mitigar las consecuencias de la crisis en el momento actual. Estas medidas deben garantizar el acceso a derechos fundamentales como la educación de calidad, la protección universal de la salud, la protección de la vivienda evitando su pérdida, y el establecimiento de ayudas de emergencia social; concebidas éstas bajo los criterios de suficiencia y universalidad para los ciudadanos y ciudadanas que no tienen recursos mínimos. Para ello, se deberán incrementar estas ayudas, de tal forma que se garantice una alimentación básica para todas las personas miembros de la unidad familiar, y el acceso a bienes esenciales tales como el agua, la electricidad, el gas y la calefacción.

- Desarrollar un plan estatal de la vivienda que asegure el derecho a una vivienda digna y adecuada para aquellas personas que carezcan de recursos y se encuentren en situación de necesidad, con especial protección de las y los menores. Se deberá facilitar el acceso a una vivienda, recuperando las ayudas dedicadas a la misma de aquellos grupos de mayor vulnerabilidad social. Así mismo, deberá contener planes viables de reestructuración de la deuda, quitas o dación en pago para aquellas personas cuyo pago les es imposible.
- Asegurar el acceso al suministro energético con carácter universal a los grupos más vulnerables y con rentas más bajas, evitando en todo caso el corte de suministro por falta de pago. Al mismo tiempo, es necesario implantar el IVA superreducido en la factura energética.
- Fijar un objetivo de incremento del gasto destinado a políticas de lucha contra la pobreza.
- Establecer una Estrategia Estatal de Garantía de Salarios Sociales en la que, respetando las competencias autonómicas, se asegure unos mínimos comunes en todo el territorio; instaurando un sistema de rentas que contribuya a reducir los índices de pobreza, garantice una cobertura económica suficiente y adecuada a los ciudadanos y ciudadanas en situación de necesidad, además de asegurar los mecanismos que favorezcan las acciones de inserción social y laboral. Para ello, se deberá incrementar el gasto social a fin de reforzar las prestaciones, siendo necesario que se cumplan los requisitos siguientes:
 - La consideración de las rentas mínimas como derecho subjetivo, por tanto exigible sin que pueda condicionarse a las disponibilidades presupuestarias.
 - La financiación mediante aportaciones públicas.
 - La garantía de igualdad real de la ciudadanía, armonizando los requisitos de acceso, las cuantías de las prestaciones, su duración, así como las condiciones de inserción sociolaboral.
 - La garantía de que esas rentas mínimas han de concederse en tanto dure el estado de necesidad.

- Las cuantías mínimas que se establezcan han de permitir una asistencia económica apropiada, estableciendo complementos en función del número de personas dependientes del titular de la renta mínima.
- La edad mínima de acceso habría de ser a los 18 años de edad.
- El establecimiento del requisito común de empadronamiento de 6 meses.

5.- Restituir el modelo del Sistema para la Autonomía Personal y Atención a las personas en Situación de Dependencia

Cuando los interlocutores sociales pactamos la configuración de la ley, establecimos un modelo del sistema para la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia que ha quedado desdibujado. Las políticas de recorte presupuestario aplicadas se han traducido en políticas de recorte de derechos, desvirtuando la ley y sus principios, por lo que debemos revertir al modelo de protección y configuración de los nuevos derechos sociales previstos inicialmente. Por ello se hace necesario:

- Exigir la aplicación de la ley de dependencia para que se garantice la atención y cuidados que esta ley dispensa a las personas beneficiarias de forma integral, de tal forma que se asegure la percepción de las prestaciones universales y públicas como un derecho subjetivo.
- Impulsar, dentro de las prestaciones de atención a la dependencia, el carácter prioritario de los servicios frente a las prestaciones económicas en cumplimiento del artículo 14 de la Ley 39/2006, así como asegurar la excepcionalidad de la prestación económica para las personas cuidadoras no profesionales.
- Garantizar una protección eficaz de las situaciones de dependencia a través del incremento en la intensidad de los servicios, el aumento de la cuantía de las prestaciones al menos en un 20%, retornando a las cuantías establecidas antes de su reducción por las medidas de reajuste impuestas para la rebaja del déficit público, y establecer la compatibilidad entre determinadas prestaciones de tal forma que se alcance una protección íntegra.
- Ampliar el catálogo de servicios y desarrollar el existente adaptando y flexibilizando las prestaciones en función de las diferentes necesidades que presenta la persona en situación de dependencia.

- Establecer por norma los mecanismos de tutela y control necesarios por parte de las Administraciones para asegurar que las condiciones de acceso y disfrute del derecho a la promoción de la autonomía y la atención a la dependencia garantizando la igualdad de trato en todo el territorio.
- Modificar la normativa respecto al cálculo de la capacidad económica de las personas beneficiarias y la participación en el coste de las prestaciones, de tal forma que no se contribuya si su capacidad económica es inferior a 2 veces el IPREM. Estableciendo como límite el 60% de su participación respecto al precio de referencia que se haya establecido en los servicios, así los resultados, serán más justos y adecuados al contexto económico y sociolaboral en el que nos encontramos.
- Desarrollar el inconcluso derecho de protección social a través del impulso de una red de servicios sociales públicos y de calidad, atendida por profesionales, teniendo en cuenta que este sistema debe ser corrector de los distintos desequilibrios interterritoriales.
- Desarrollar la figura de la persona asistente personal y la protección jurídica de la misma, especialmente la configuración de la relación laboral.
- Abordar y desarrollar un procedimiento específico y único para la resolución y el establecimiento de los expedientes, reduciendo los tiempos y fijando de forma taxativa, todas las administraciones públicas gestoras de la prestación, el tiempo empleado en la resolución, de tal forma que agotado el plazo legal para resolver y otorgar la prestación se restablezca la retroactividad para todo tipo de prestaciones. Restablecer el baremo anterior al haberse comprobado que el nuevo es limitativo de derechos respecto al acceso.
- Recuperar la relación y financiación de los convenios respecto a la figura de la persona cuidadora.
- Restituir el derecho a la cotización de la seguridad social de las personas cuidadoras en el entorno familiar, recuperando la financiación por parte de la AGE en los convenios realizados para esta prestación.
- Dignificar el sector de ayuda a domicilio estableciendo salarios y condiciones de trabajo adecuados y unos cuidados profesionales más específicos orientados hacia necesidades de las personas dependientes.

- Fijar un sistema de acreditación profesional del sector, por medio del cual las administraciones públicas se comprometan a realizar las respectivas convocatorias para la acreditación de la experiencia laboral de aquellos trabajadores y trabajadoras del sector que en la actualidad no la tienen reconocida, garantizándose los puestos de trabajo de aquellos trabajadores y trabajadoras que se encuentran en proceso de cualificación, la financiación y plazas deben ser suficientes para que todo el personal en activo tenga la oportunidad de adquirir la acreditación profesional.
- Desarrollar un sistema de coordinación sociosanitaria, que garantice una atención social y sanitaria sin que suponga un detrimento de los derechos sanitarios universales y gratuitos, que ya viene recibiendo la población. Asegurar la participación de los interlocutores sociales más representativos en los procesos de concertación y diálogo social.
- Establecer mecanismos que aseguren la sostenibilidad económica de la ley, garantice los niveles de protección del sistema e instaure un nuevo marco de cooperación interadministrativa sin que esté supeditado al tiempo de implementación de la ley, fijando criterios de reparto de créditos a las comunidades autónomas, en el que prevalezca la población valorada como dependiente, la prestación otorgada en forma de servicios y la creación de infraestructura. A su vez es necesario que se regulen uniformemente los criterios del copago para evitar el peso de la financiación, en las personas beneficiarias del sistema.
- Reformar la toma de acuerdos en el Consejo Territorial para que estos permitan una implementación más homogénea de la ley y se pueda interpelar la aplicación y desarrollo de los mismos entre las distintas administraciones públicas.
- Exigir que las administraciones públicas doten medios suficientes de inspección para supervisar la cantidad y calidad del servicio que se presta por las empresas adjudicatarias de los contratos.

6.- Por una protección integral de las familias

Hasta ahora las políticas dirigidas a la familia en nuestro país, han sido escasas y no han tenido una concepción integradora en todos sus ámbitos de desarrollo. Es esencial garantizar una protección transversal y un trato igualitario en todas las políticas, a la vez que asegurar el acceso a los recursos y servicios públicos, con especial atención a las familias que se encuentran en situación

de pobreza, que en su forma más severa les impide cubrir sus necesidades básicas. Para este fin, UGT propone:

- Reivindicar una ley específica de atención y ayuda a las familias para que los poderes públicos aseguren una protección social, económica y jurídica de la misma. Junto a esto, es preciso que se articulen políticas integrales desde todos los ámbitos, dirigidas a desarrollar el acceso a una educación de calidad, que garantice los cuidados de la primera infancia, la protección a la salud y el acceso a los servicios básicos. Apostar por una protección integral, implica incrementar presupuestariamente las partidas económicas dirigidas a las familias.
- Exigir la defensa de todos los modelos de familia, instando a la inmediata supresión de los impedimentos legislativos y sociales que lo dificultan. Para ello, todos los ayuntamientos, deben disponer de un registro de parejas de hecho para garantizar en igualdad el reconocimiento jurídico, económico y social de todos los modelos de familia.
- Articular medidas económicas específicas dirigidas a las familias, mejorando su protección y prestaciones, ampliando la cobertura a todos sus miembros en función de las cargas soportadas; redefinir e incrementar sustancialmente las prestaciones por hijo e hija a cargo dentro del ámbito de la seguridad social; demandar una protección adicional a las familias monoparentales y monomarentales y las que tengan menos recursos económicos, garantizando ayudas en vivienda, transporte y educación, becas para los estudios y comedor escolar, gratuidad de los libros; así como en prestaciones de servicios.
- Reforzar los Servicios Especializados de Atención a las Familias (SEAFI) para detectar situaciones de desamparo de menores y prestar el apoyo a las familias en dificultades.
- Desarrollar programas para menores que finalizan la tutela con motivo de su preparación para la integración en el entorno social.
- Garantizar el derecho a los menores en desamparo a vivir en familia mediante el desarrollo de medidas que fomenten el acogimiento familiar.
- Desarrollar medidas de protección a la infancia velando por la instauración de una educación universal, gratuita, de calidad, laica con acceso al transporte y comedor escolar.

- Ampliar la red de escuelas infantiles públicas de 0-3 años con suficiente cobertura horaria y en plazas. Desarrollar una red de escuelas infantiles en las zonas rurales.

7.- Protección a las personas mayores

Las personas mayores deben tener un papel activo en nuestra sociedad, viviendo de la forma más saludable y satisfactoria posible. Las políticas, por tanto, deben ir orientadas a facilitar la autonomía de la persona mayor, a participar en todos los ámbitos de la sociedad; a asegurar la igualdad, velando para que no se produzcan discriminaciones por razón de edad; a la suficiencia económica y al acceso a todos los bienes y servicios. Desde UGT proponemos:

- Demandar una ley integral de protección a las personas mayores que contemple los ámbitos de salud, vivienda, protección económica, jurídica, cultura y ocio.
- Velar por la suficiencia económica de las personas mayores reivindicando pensiones dignas, que debidamente actualizadas impidan la pérdida de poder adquisitivo y garanticen la suficiencia de las prestaciones, incrementando específicamente las pensiones más bajas.
- Desarrollar una protección específica de la salud mediante el desarrollo de una adecuada cobertura sociosanitaria, dotada de especialistas en geriatría y atendiendo especialmente a la prevención de enfermedades y el fomento del envejecimiento activo.
- Asegurar una protección jurídica de las personas mayores a través del acceso a la justicia gratuita de todo tipo de procedimientos; desarrollar la figura del defensor de la persona mayor.
- Garantizar el mantenimiento de la vivienda habitual siendo ésta inembargable.
- Revisar desde el punto de vista fiscal, y para su posible deducción, los tramos de IRPF y los tipos aplicables a las personas mayores con cargas familiares.
- Crear espacios de interlocución social, consulta y participación de los mayores.

8.- Más y mejor política de cohesión económica, social y territorial

Los esfuerzos del sindicato para velar por la cohesión en todos sus ámbitos y a todos los niveles se han incrementado a fin de contribuir a paliar los efectos de la crisis con medidas de empleo y crecimiento económico. Teniendo en cuenta las diferentes singularidades territoriales, así como el reconocimiento a la ultraperiferia como hecho diferencial en el marco jurídico europeo.

UGT no es un sindicato corporativo. Tenemos unos principios ideológicos y servimos a un modelo de sociedad en el que creemos. Ninguna de las dos cosas puede hacerse sin un mecanismo de concurrencia de las diferentes visiones sectoriales y territoriales. Pero para que la defensa de ese modelo de sociedad sea fuerte ante las instituciones y estructuras de la sociedad, debemos tener una organización que lo represente, potente en su configuración y ampliamente respaldada.

Los recortes presupuestarios han afectado a todas las administraciones públicas, y están amenazando la prestación de servicios públicos de calidad en aras a una mayor privatización, poniendo en peligro el Estado de Bienestar y la cohesión en toda su amplitud. Los planes de ajustes, como mecanismos de reducción del déficit público, están provocando un grave deterioro del Estado del Bienestar y la privatización de servicios esenciales como sanidad, educación y servicios sociales, sin que las empresas adjudicatarias reúnan los estándares de calidad necesarios para garantizar la prestación de esos servicios a la ciudadanía. A través de la Agencia Estatal de Evaluación de las Políticas Públicas y la Calidad de los Servicios, mediante la concertación social se promoverán medidas para incluir en los programas nacionales que promuevan la acreditación de las empresas para cumplir los estándares de calidad, la fijación de los criterios para ser incluidos en los pliegos de prescripciones técnicas y administrativas, así como también un programa específico de mejoras y estabilidad en el empleo público de las diferentes administraciones públicas.

UGT debe desempeñar un papel esencial en la vertebración del modelo territorial actuando sobre los desequilibrios territoriales que se produzcan entre territorios y en el interior de los mismos. Abordar en la agenda sindical la cohesión territorial es tratar sobre el desarrollo económico, el bienestar social, el acceso a los servicios públicos esenciales, oportunidades de empleo, sostenibilidad medioambiental, infraestructuras, despoblación, es decir materias directamente relacionadas con nuestra razón de ser en la defensa de los derechos y los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Para ello, UGT promoverá la

Cohesión Territorial y Social en la configuración de un modelo de Estado verdaderamente social y vertebrador.

La existencia de ineficiencias y duplicidades derivadas de imperfecciones en el desarrollo de nuestro modelo territorial, no puede servir de coartada para acometer el recorte de servicios públicos, la supresión de unidades administrativas esenciales o el desmantelamiento del sector público en toda su dimensión. Al contrario, UGT apuesta por desarrollar nuestro modelo territorial teniendo como principio rector irrenunciable el de cohesión, como característica imprescindible de un modelo de desarrollo económico y social de un país avanzado. Porque dos son los principios esenciales del modelo social de nuestro Estado de las Autonomías: la vertebración del Estado y la cohesión social y territorial.

Además de las actuaciones en políticas sectoriales y horizontales específicas que componen el núcleo de la cohesión territorial e interpersonal, y que se desarrollan específicamente más adelante (sanidad, educación, infraestructuras, transporte, vivienda), es preciso incidir en las siguientes cuestiones en el ámbito estatal y territorial imprescindibles para reforzar y ampliar las bases de nuestra cohesión:

- Empezar acciones planificadas para el cambio de modelo productivo, evaluando los sectores económicos en función, entre otros, de factores como su contribución territorial al desarrollo social, tecnológico y económico, así como por su aportación a la autonomía del sistema económico del país, o la actividad que desarrollan y los sectores que involucran.
- Priorizar el principio de cohesión en la elaboración de los Presupuestos Públicos: desarrollando un nuevo modelo de financiación autonómica o federal, que asegure el sostén de los pilares del Estado de Bienestar, para ello, es fundamental en una distribución equitativa de la riqueza, desarrollar entre los territorios un sistema de financiación que garantice la realización efectiva de la solidaridad, y que vele por el establecimiento de un equilibrio económico, justo y adecuado en el conjunto del territorio español, de tal manera que toda la ciudadanía con independencia de su lugar de residencia tengan las mismas oportunidades para acceder a unos servicios públicos de calidad.
- Potenciar la suficiencia y la sostenibilidad presupuestaria de todas las administraciones públicas.

- Acordar y ponderar las variables de distribución que han de hacer justo el modelo de financiación de las diferentes administraciones públicas, ordenación y eficiencia, así como un mecanismo de evaluación de los resultados del mismo, que lo hagan transparente.
- Asegurar la asignación equitativa de los recursos públicos y la ejecución del gasto conforme a los principios de eficiencia y economía.
- Desarrollar los instrumentos de fiscalización y control sobre el gasto público por parte del Estado y las instituciones competentes.
- Mejorar los mecanismos y criterios de distribución de la inversión del Estado en cada comunidad autónoma, asegurando que cada una de ellas reciban las inversiones necesarias para su desarrollo de forma satisfactoria, cumpliendo, además, con las disposiciones estatutarias respectivas, estableciendo unos criterios homogéneos e imparciales.
- Promover la unidad del sistema fiscal, reequilibrando esfuerzos en un ejercicio de fortalecimiento de la progresividad fiscal.
- Promover una equitativa distribución de la riqueza favorecedora de los equilibrios territoriales, generando oportunidades equitativas de vida y trabajo en todas las regiones.
- Elaborar planes y mecanismos de ámbito Estatal para abordar el problema de la despoblación en aquellas comunidades autónomas que adolecen de este problema estructural con el objetivo de perseguir la cohesión social y territorial.
- Evaluar los planes económicos, financieros y de reequilibrio presentados por las distintas administraciones públicas y proponer alternativas en función de los resultados.
- Establecer, a través del diálogo social, mecanismo de coordinación de las políticas públicas sectoriales de todas las administraciones públicas.
- Velar porque la Administración General del Estado y las administraciones locales, satisfagan los compromisos adquiridos con las comunidades autónomas.
- Impulsar el cambio de modelo productivo, propugnado por UGT.

- Defender un Estado de Bienestar integrado y velar por la racionalización de los servicios públicos, su universalidad, gratuidad y calidad.
- Promover una estrategia integradora y solidaria territorialmente de las políticas de empleo.

Por otro lado, la política de cohesión europea ha tenido también un papel clave en el desarrollo regional y en la cohesión territorial, ejerciendo un efecto palanca en las políticas nacionales. El período presupuestario europeo 2007-2013 se ha visto tocado de lleno por la crisis. Desde el 2008 los programas operativos han visto progresivamente peligrar sus actuaciones, marcados principalmente por problemas de cofinanciación debido a las restricciones presupuestarias, que han obligado a realizar reprogramaciones y modificaciones.

Con todo, la política de cohesión ha resultado ser un instrumento eficaz para responder de manera flexible a los desafíos socioeconómicos derivados de la crisis.

Por ello, debemos seguir defendiendo esta política en el período 2014-2020.

En este contexto, hemos de defender una política de cohesión europea que:

- Nos permita alcanzar la cohesión económica, social y territorial, y la solidaridad entre los Estados miembros, objetivos que recoge el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea, poniendo especial atención a las regiones ultraperiféricas.
- Reduzca las disparidades entre los niveles de desarrollo de las regiones y las prepare para afrontar los desafíos a corto y medio plazo.
- Recoja un enfoque integrado del uso de los fondos estructurales, que establezca una mayor coordinación y sinergias con el resto de políticas europeas, sin llegar a subordinar unas políticas a otras, sino coordinarlas y complementarlas.
- Cuente con una financiación accesible y suficiente, con porcentajes de cofinanciación adecuados.
- Invierta en ámbitos clave como alimentación, energía, medio ambiente, infraestructuras, educación, empleo, industria, investigación, desarrollo e innovación.

- Promueva a través del Fondo Social Europeo medidas que generen empleo de calidad.
- Tenga en cuenta en la asignación de fondos las características específicas de cada región (costeras, montañosas, ultraperiféricas, con baja densidad de población, fronteras, etc.).
- Fomente el desarrollo regional y rural.
- Se aplique de forma eficiente.
- Sea más flexible y simplificada.
- Mantenga el cumplimiento de los principios horizontales de medio ambiente y de igualdad de oportunidades y de trato en toda la programación europea.
- Refuerce la participación de los agentes sociales en la programación europea en defensa de la política de cohesión: en todo el proceso, (desde el diseño hasta el seguimiento y la evaluación), en todos los Fondos europeos (FSE, FEDER, FEADER, FEP y Fondo de Cohesión), y en toda la programación (marcos nacionales, programas regionales y plurirregionales, etc.), para la defensa de la calidad de las actuaciones.

9.- Plan de Acción Vivienda

El incremento de las desigualdades, originadas por las políticas de recortes efectuadas durante la crisis económica y los intolerables niveles de desempleo, hace imposible el acceso a la vivienda a un importante sector de la población, incluso en régimen de alquiler. El sindicato considera necesaria una política de vivienda que evite los desahucios y garantice el acceso a la misma, especialmente reforzando la vía del alquiler para equiparnos a los países de nuestro entorno. UGT propondrá:

- La incorporación al ordenamiento jurídico del derecho a una vivienda digna y adecuada cuando se carezca de recursos, de manera que se pueda invocar ante los poderes públicos y ejercitarse ante los tribunales de justicia. En consecuencia la protección del derecho exigiría su conversión en derecho subjetivo, ante situaciones de necesidad. A este derecho tendrán acceso todos los ciudadanos y ciudadanas en igualdad de trato y oportunidades y sin ningún tipo de discriminación.

- Modificar el actual ordenamiento jurídico, en particular la Ley Hipotecaria, la Ley de Enjuiciamiento Civil y la Ley Concursal con el objetivo último de preservar el derecho a una vivienda digna y adecuada a toda la ciudadanía, haciendo prevalecer el derecho de las personas a una vivienda digna cuando se encuentran en situaciones económicas precarias, frente a los intereses económicos empresariales y financieros, evitando las situaciones de exclusión social de la clase trabajadora y el desigual trato que ofrece el actual ordenamiento a acreedores y deudores. La creación de servicios independientes de mediación y arbitraje, entre entidades financieras y las personas deudoras, que puedan imponer, en caso de desacuerdo, planes viables de reestructuración de la deuda o quitas o la dación en pago en los que sea imposible, por la situación económica de los trabajadores y trabajadoras, afrontar dichos planes de reestructuración. En cualquier caso, para aquellas personas que pierdan su vivienda habitual, como consecuencia de una ejecución hipotecaria, se promoverán mecanismos para que puedan permanecer en su domicilio o acceder a una vivienda social en régimen de alquiler a precios asumibles a su nivel de renta.
- Desarrollar actuaciones de carácter estatal que propicien la constitución de Parques Públicos de Alquiler social en el ámbito de las comunidades autónomas que sean considerados Servicios Públicos de Interés General y que a su vez, sean gestionados por instrumentos públicos. Para ello se exigirá que parte de los activos de la Sociedad de Gestión de Activos procedentes de la Reestructuración Bancaria (SAREB), con participación y capital público, se incorporen a este parque público de vivienda. Asimismo, se solicitará el establecimiento de una tributación especial para aquellas viviendas provenientes de los desahucios acumuladas por las entidades financieras, con el fin de incentivar que se destinen a alquiler social. Por último, nos opondremos en todo caso a la cesión de vivienda pública a Fondos de Capital Riesgo (“fondos buitres”).
- La recuperación de la financiación y ayudas dedicadas a vivienda, en particular aquellas destinadas a las familias y colectivos más vulnerables y a las personas jóvenes para facilitar su emancipación. Para ello se solicitará la modificación del Plan Estatal de fomento del alquiler de viviendas, la rehabilitación edificatoria, y la regeneración y renovación urbanas, 2013-2016.
- Se propondrá la creación de un órgano coordinador de todas las administraciones con competencia en materia de vivienda (Ayuntamientos, Diputación, comunidades autónomas y Estado), a fin de maximizar y potenciar la distribución de recursos.

- Entre las mejoras que debe incorporar el nuevo Plan de Vivienda estarán la reducción del tiempo de tramitación, la reducción de los precios de la vivienda protegida para garantizar que sean menores a los de vivienda libre, de manera que posibiliten el acceso a las rentas más desfavorecidas. También es conveniente unificar a nivel nacional los requisitos y documentos exigibles en la tramitación de las acciones de los planes, así como en los sistemas de ejecución, digitalizándolos en la medida de lo posible.
- El plan Estatal de Vivienda recogerá ayudas para las rentas del alquiler para aquellas personas en riesgo de desahucio con especial vulnerabilidad.
- Se exigirá que se adopten cuantas medidas institucionales sean precisas en aras a evitar el sobreendeudamiento futuro y la prevención ante nuevas burbujas inmobiliarias, corrigiendo los abusos normativos que se han puesto de manifiesto con el estallido de la crisis que estamos viviendo. Entre estas medidas se solicitará la creación de Observatorios de la Vivienda en todas las comunidades autónomas. que sirvan para elaborar los planes de necesidades y evitar la especulación inmobiliaria, así como la inaplicación de las cláusulas suelo.
- La regulación de la utilización del suelo de acuerdo con el interés general, adoptando todas las medidas necesarias que favorezcan la transparencia y agilidad en todos los procesos relacionados con el suelo y la vivienda para evitar prácticas especulativas; velando por su sostenibilidad y por la conservación del entorno, así como por el equilibrio de sus usos alternativos.
- Una estrategia pública de rehabilitación que establezca una mayor conexión entre las políticas urbanística, de vivienda y de suelo, para conformar una gestión pública más racional de la organización del espacio, prestando atención a la recuperación de conjuntos históricos, centros urbanos, barrios degradados y la renovación de viviendas y edificios existentes. Articulación de los mecanismos necesarios que den participación a los agentes sociales en la definición de prioridades, objetivos, programas y medios para tener oportunidad de acceder a una vivienda digna, por parte de las diferentes administraciones públicas afectadas. En este sentido, es necesario que en derecho se unifique el concepto de rehabilitación, reforma y regeneración, ya que existen diferentes definiciones y matices al respecto, en la normativa europea, derecho administrativo, legislación fiscal y civil.

10.- Una política fiscal más justa y redistributiva

La política fiscal es uno de los instrumentos esenciales de intervención pública en la economía, en todos los niveles territoriales y administrativos. Las actuaciones de ingreso y gasto público influyen decisivamente sobre el modelo económico y de sociedad del país, y reflejan la apuesta por el mismo que hacen los poderes públicos. No sólo tiene un papel determinante como motor de crecimiento económico y creación de empleo, sino que constituye la principal herramienta para lograr una redistribución justa y equitativa de la renta y hacer nuestra sociedad más cohesionada y equitativa, condiciones indispensables para el progreso social y económico de un país.

En este sentido, es preciso reafirmar el papel de los impuestos como instrumento esencial para cumplir esos objetivos, una función que se ha venido erosionando gravemente en las últimas décadas, de modo que en la actualidad el sistema tributario español no logra resultados satisfactorios ni en términos recaudatorios ni de equidad, ni de redistribución de la renta. Es imposible alcanzar los niveles de Estado de Bienestar de los países de la Unión Europea con este modelo impositivo. Hay que garantizar la suficiencia de ingresos. Y hay margen suficiente en la imposición directa para profundizar en la progresividad fiscal y aumentar la capacidad recaudatoria del sistema.

Para ello, UGT propone:

- Por el lado de los gastos, se precisa una dotación de cuantía adecuada y su correcta asignación y gestión, con dos destinos prioritarios: por una parte, las inversiones en partidas que activen selectivamente el crecimiento económico, especialmente las que incentiven las actividades de mayor proyección y promuevan empleos más productivos y estables; por otra, la preservación y reforzamiento del sistema de protección social y la prestación de servicios públicos de calidad.
- Por el lado de los ingresos, un sistema tributario potente en términos recaudatorios, en el que rentas iguales paguen lo mismo y que proporcionalmente paguen más quienes de más recursos económicos dispongan. En suma, un sistema basado en los principios de suficiencia, equidad y progresividad, tal y como recoge la Constitución, que permita financiar adecuadamente las políticas de gasto y que alcance niveles satisfactorios de igualdad y justicia económica.

Actualmente, los ingresos obtenidos son insuficientes para financiar un modelo de desarrollo económico y un estado de bienestar como el que defiende UGT.

Los sucesivos cambios realizados han configurado un modelo cada vez más inequitativo y regresivo con disfunciones, rompiendo los principios constitucionales mencionados. Por eso es precisa una reforma integral de nuestro sistema fiscal, que tenga como objetivos la mejora de los principios antes enunciados, y que contemple modificaciones que reequilibren el peso de cada una de las figuras tributarias. En particular, son actuaciones necesarias:

- La reintroducción de las rentas del capital en la tarifa general del IRPF.
- La revisión de los mecanismos de tributación de las rentas empresariales de profesionales y autónomos, para acercarla más a la realidad de sus ingresos.
- La modificación del Impuesto sobre Sociedades para aproximar el tipo efectivo que pagan las empresas al nominal y asegurar una aportación mínima.
- La recuperación del impuesto sobre sucesiones.
- La reintroducción total del impuesto de patrimonio.
- La introducción de impuestos sobre la riqueza y sobre nuevos hechos imponible que pongan de relieve capacidades de pago extraordinarias (bienes de lujo, grandes beneficios, operaciones especulativas y plusvalías de capital).
- Implantar el IVA superreducido en la factura energética, y en todos los bienes y productos básicos de primera necesidad.
- Creación de un nuevo impuesto para las viviendas vacías de las Entidades Financieras con el propósito de evitar actuaciones especulativas y propiciar su disponibilidad para los parques públicos de las distintas administraciones públicas.
- La eliminación de instrumentos financieros y societarios que sirven para eludir legalmente el pago de impuestos sin contrapartidas positivas (como las SICAV).

Además, y en el marco de esa reforma integral, es preciso situar la lucha contra el fraude fiscal en el centro de la actuación política. Porque esta es la principal

fuerza de inequidad e insuficiencia de nuestro sistema de ingresos públicos, y supone un lastre intolerable de insolidaridad e injusticia. Para ello, es necesario:

- Potenciar los recursos materiales y humanos de las distintas administraciones públicas tributarias, y promover una organización más eficaz de las mismas, que potencie la cooperación y coordinación.
- Aumentar la visualización social de la función de los impuestos, poniendo de relieve la relación directa existente entre las políticas de gasto y las de ingreso.

El sindicato se compromete a poner en el centro de sus reivindicaciones esta cuestión, promoviendo una norma de comportamiento basada en la tolerancia cero con este tipo de conductas en todas sus expresiones, e instando a los poderes públicos a que actúen en consecuencia.

- Incrementar los grados de evaluación de la política fiscal en sus dos vertientes (gasto e ingreso) para evitar despilfarros, malos usos e ineficiencias en su ejecución, así como calibrar su eficacia en el logro de los objetivos planteados. Ello requiere la creación de instrumentos de fiscalización transparentes y de amplia y cualificada representación, que superen el ámbito del conflicto partidista.
- UGT no apoyará medidas de amnistía fiscal en ningún caso.
- Mantener los mismos ingresos exentos para la presentación de la declaración de la renta para que los trabajadores y trabajadoras que tengan dos pagadores o más, siempre que la suma de lo ya pagado alcance la misma cuantía que si hubieran procedido de un solo pagador.

Los instrumentos de la política fiscal deben atender a las particularidades de nuestro modelo territorial, de modo que cada Administración contribuya al cumplimiento de los principios y objetivos referidos, coordinando e integrando sus políticas en un sistema que, preservando la autonomía de sus competencias, sea coherente y garantice la cohesión intra e interterritorial.

11.- Promover un suelo de gasto social

La reforma constitucional sobre los límites de déficit estructural y de volumen de deuda pública y, en general, la adecuación de las administraciones públicas al principio de estabilidad presupuestaria que introduce, no puede derivar en el

desmantelamiento de los sistemas de protección social. Por eso, debe ligarse al reconocimiento constitucional de un suelo de gasto social que permita en el futuro el mantenimiento de niveles de protección suficientes en sanidad, educación, dependencia, servicios sociales, protección por desempleo y pensiones, de manera que España pueda progresivamente converger con los niveles europeos de protección social más elevados. Este suelo de gasto social no debe verse afectado por las reglas de limitación del déficit público estructural y las medidas que de ello se deriven, para que pueda garantizar niveles suficientes de prestaciones sociales básicas y de servicios públicos esenciales para toda la ciudadanía.

Es por ello que desde UGT plantearemos al gobierno de la nación y a los grupos parlamentarios, dos alternativas:

- a) Volver a modificar el Art.135 de la Constitución, dejándolo en su texto original.
- b) Introducir nuevas modificaciones en el texto de la Constitución, encaminadas a asegurar la financiación del Estado del Bienestar (sanidad, pensiones, educación y dependencia) y el resto de los derechos sociales de nuestro Estado de Derecho, sin que se vean afectados por recortes de gasto público que, en su caso, puedan debilitarlos como consecuencia de la aplicación de políticas de consolidación fiscal. Evidentemente estableciendo como prioridad absoluta su mantenimiento con la asignación presupuestaria necesaria y prioritaria de los PGE que garantice unas prestaciones sociales y unos servicios públicos suficientes y de calidad.

Por otro lado, dado que las competencias en los Servicios Públicos Esenciales y las políticas sectoriales que conforman el Estado del Bienestar se encuentran transferidas a las comunidades autónomas, el sindicato considera necesario desarrollar un proceso de acoplamiento del Suelo de Gasto Social (referido en el punto anterior) en el conjunto de las administraciones públicas, de tal manera que se incorpore como mecanismo legislativo en las normas autonómicas para garantizar tanto la igualdad de derechos de todos los ciudadanos y ciudadanas como la cohesión social con independencia del lugar donde se resida.

Se trata, en la práctica, de limitar los efectos profundamente dañinos y perversos de la Ley de Estabilidad Presupuestaria, que en todo caso debería modificarse.

Es imprescindible que el Suelo de Gasto Social condicione al Techo de Gasto y no al revés. Es fundamental invertir este orden para priorizar el gasto social

necesario para asegurar una cobertura adecuada en cantidad y calidad de las prestaciones y servicios públicos que atienden las necesidades de las personas. Por lo que el suelo de gasto social debe condicionar y determinar las políticas tributaria y presupuestaria para lograr esos recursos mínimos definidos por el mismo, en lugar de establecerse un límite de gasto no financiero que provoca la consolidación de los recortes.

Para determinar el gasto social, UGT propone:

- Por un lado, establecer un valor mínimo de partida en cada tipo de gasto social, a partir de un año base de cálculo, y determinar su incremento anual en función de parámetros objetivos.
- Por otro, establecer mecanismos que permitan ir ajustando cada año la intensidad del gasto social en comparación con la UE. Y, por último, fijar las prestaciones o servicios básicos que no puedan verse afectados por recortes presupuestarios.
- En todo caso, y más allá de estos criterios de evolución futura, para alcanzar la imprescindible convergencia social con Europa, UGT propone:
 - Que el gasto social aumente, y recupere la senda de convergencia con los países centrales de la UE, de forma que en los próximos cuatro años se reduzca a la mitad el actual diferencial social.
 - Establecer objetivos concretos de convergencia por tipo de gasto social, fijando prioridades en relación con la velocidad e intensidad con la que debería alcanzarse la convergencia en cada una de ellas.

Objetivo 4. Fortalecer la negociación colectiva para mejorar los derechos de la clase trabajadora

A lo largo de la crisis la destrucción de empleo y el aumento del paro han ido acompañados de peores condiciones laborales y de una devaluación salarial para aquellas personas que no han perdido el empleo o han sido contratadas durante la incipiente y lenta recuperación. A los fenómenos estructurales existentes en el mercado laboral se han unido nuevas formas de precariedad propiciadas por las distintas reformas laborales que se han sucedido durante los últimos años, y en mayor medida la reforma del año 2012. Entre ellas, un auge del empleo a tiempo parcial involuntario y una devaluación de los salarios que están afectando a las rentas de las personas trabajadoras.

El desarrollo de la negociación colectiva cuenta con sus propios retos, en particular los relacionados con la diversidad de organización de las empresas y con la necesidad de reforzar y extender una regulación colectiva efectiva y de calidad a todas y todos los trabajadores, una tarea que ha cobrado especiales dificultades tras las sucesivas reformas laborales y de la negociación colectiva impuesta por el Gobierno del Partido Popular, que promueve la individualización de las relaciones laborales, amplía las capacidades de decisión unilateral del empresario de modo exagerado, rompe el equilibrio de las relaciones laborales, y obstaculiza los acuerdos colectivos de trabajo.

1.- Ampliar la protección y defender la regulación de la negociación colectiva en la Unión Europea y en España

La Unión Europea, a partir de la imposición de las políticas neoliberales, ha ido perdiendo el compromiso de la cohesión social, algo que solo se mantiene intacto en la Carta Social Europea. Esta Carta es el Tratado Europeo de Derechos Sociales por excelencia y supone asentar que la democracia real solo puede darse si está vinculada al cumplimiento y aplicación de los derechos sociales. Por ello, UGT considera imprescindible que se ratifique por el gobierno de España su ampliación revisada así como el Protocolo de Procedimiento de reclamación colectiva, y seguirá presentando, ante el Comité de Derechos Sociales, cuantas alegaciones sean convenientes para exigir el cumplimiento, en nuestro país, de los derechos recogidos en la Carta.

La negociación colectiva, y especialmente la determinación de los salarios, está cada vez más estrechamente ligada a la dinámica existente en el conjunto de la Unión Europea, fundamentalmente en los países de la zona euro, por lo que es de extrema importancia reforzar la coordinación de la negociación colectiva en este ámbito, para ofrecer respuestas coherentes y unitarias a los problemas que, de forma común, afectan a las trabajadoras y los trabajadores europeos, reforzando el principio de solidaridad que debe acompañar a la armonización de los derechos laborales, económicos y sociales de dichos trabajadores y trabajadoras.

En particular, será preciso avanzar en la coordinación de los criterios de determinación salarial en el ámbito europeo, como parte de una estrategia de política económica diferente a la aplicada en la reciente etapa de crisis, que promueve la devaluación salarial como vía esencial para obtener ganancias de competitividad, y que está empobreciendo a los países que la practican y estrangulando las capacidades de crecimiento económico y creación de empleo en Europa.

Por tanto, nuestra acción sindical se integra plenamente con la apuesta por un espacio de diálogo social en el ámbito europeo, mediante el impulso de la negociación colectiva y la participación de la población trabajadora. En este sentido, UGT seguirá promoviendo el establecimiento de un marco europeo de negociación colectiva y un auténtico ámbito de concertación entre los interlocutores sociales y las instituciones europeas pertinentes.

En el ámbito nacional, los acuerdos estatales de negociación colectiva han sido instrumentos válidos para orientar, dinamizar y desbloquear los procesos de negociación permitiendo dar respuestas adecuadas a la estructura y vertebración de la propia negociación colectiva, además de facilitar avances significativos en propuestas sobre materias concretas, como puede ser todo lo relacionado con la flexibilidad interna negociada y la flexibilidad salarial.

UGT seguirá reivindicando la derogación de las sucesivas reformas laborales impuestas por el gobierno para recobrar el equilibrio en las relaciones entre las y los trabajadores y empleadores. Para recuperar la autonomía colectiva, es necesario romper con el gran poder y facultad que han otorgado las reformas laborales a los empresarios ya sea en materia de suspensión de contratos, despidos individuales o colectivos, como en la modificación de las condiciones de trabajo, distribución de la jornada, reducción de salarios, etc. Es necesario recuperar la capacidad de intervención sindical en la mejora de las condiciones de trabajo de la población trabajadora en las empresas de nuestro país.

El día 8 de junio de 2015, las organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y las organizaciones sindicales, CCOO y UGT, procedimos a la firma del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015, 2016 y 2017 (III AENC), resultado del diálogo social bipartito que reivindica una forma de hacer y de afrontar los problemas basada en la autonomía colectiva, en la búsqueda de puntos de vista comunes, en reforzar los elementos de unión y en priorizar los intereses generales frente a los particulares.

Además de ello, el Acuerdo tiene carácter obligacional para las organizaciones firmantes, lo que supone que las partes se comprometen a realizar las actuaciones pertinentes para que los contenidos sean asumidos por sus respectivas organizaciones y trasladados a la negociación efectiva de los convenios.

El III AENC posee un contenido amplio y de gran calado, que consideramos muy relevante para contribuir a afianzar una nueva etapa de crecimiento, hacerlo más sólido y sostenible, y repartir sus frutos de manera más justa, así como para asentar las bases de un modelo laboral basado en la calidad del

empleo. Todo ello a través de la promoción de una negociación colectiva fuerte como instrumento regulador de las condiciones de trabajo, a través en definitiva del consenso, en oposición a modelos autoritarios basados en la imposición discrecional o en la individualización de las relaciones laborales.

La negociación colectiva debe tener como objetivo básico el fortalecimiento de la participación efectiva de la representación sindical y colectiva en las decisiones de la empresa, superando el estrecho margen de los derechos actuales de información, consulta o negociación de la legislación vigente.

UGT apuesta por las siguientes líneas generales de actuación en materia de negociación colectiva, que precisan del acuerdo del conjunto de la organización dado su carácter básico de orientaciones y recomendaciones a nivel confederal, para dar una respuesta homogénea a los temas de naturaleza transversal y de aplicación intersectorial:

- Las Federaciones Estatales son las que articulan y vertebran el mapa de la negociación colectiva. El convenio colectivo sectorial determinará las condiciones de trabajo, así como la estructura y distribución de las materias de negociación colectiva entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. En cualquier caso, si las condiciones laborales que se vienen aplicando a las personas trabajadoras en el ámbito inferior afectado por los acuerdos vigentes son más beneficiosas, éstas serán siempre de aplicación.
- En la negociación colectiva en las administraciones públicas, es preciso desarrollar en la Mesa General de las administraciones públicas la estructura de negociación que deriva del EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público), cuestión que debe servir para racionalizar la actual estructura de negociación colectiva.
- Asimismo, en materia de negociación colectiva en la Administración Pública, exigimos se devuelva a la representación de los trabajadores y trabajadoras el espacio negociador que les ha sido sustraído por las distintas leyes de Presupuestos Generales del Estado en la negociación de los salarios o las condiciones de trabajo, entre otras materias.
- A nivel confederal, la organización deberá establecer los criterios y las recomendaciones generales sobre acción sindical y negociación colectiva, que servirán de orientación a personas responsables de la negociación por parte

del sindicato en los convenios y los acuerdos, sobre los aspectos de carácter general a incluir en los convenios colectivos. Para ello, entre otras acciones, anualmente UGT celebrará jornadas de acción sindical y de negociación colectiva confederales, donde se fijarán criterios generales en la materia. Se realizará una valoración de los avances realizados junto con las diferentes propuestas de desarrollo y mejora. UGT desarrollará un Observatorio de la Negociación Colectiva para recoger información, estudiar, analizar y difundir informes, estudios y las buenas prácticas sobre las diferentes materias: empleo, contratación, salud laboral, formación, cualificaciones profesionales, tiempo de trabajo, etc.

- Las posiciones comunes sobre propuestas para la negociación deberán comprender los aspectos de carácter general a incluir en los convenios colectivos, y los apartados que deban desarrollarse a través de la articulación de la negociación por los ámbitos de negociación.
- Estos planteamientos se desarrollarán a través de la unidad de acción con la Confederación Sindical de Comisiones Obreras en todos aquéllos ámbitos donde sea posible.
- La negociación colectiva debe tener como fundamento primordial la protección del empleo, lo que incluye el mantenimiento del empleo, la creación de puestos de trabajo y el empleo de calidad. Además, estos objetivos han de constituir aspectos centrales de los convenios o acuerdos de determinación de condiciones de trabajo.
- Las Federaciones Estatales, a través de la negociación colectiva sectorial, deberán determinar las condiciones económicas, técnicas, organizativas o de producción que permitan el mantenimiento y la creación de empleo, así como la recuperación y mejora de las condiciones de trabajo.
- El sindicato promoverá el impulso y mejora de los procesos de administración y gestión de los convenios, pactos y acuerdos colectivos a través del fortalecimiento de los órganos de gobierno como son, entre otros, las comisiones paritarias de representación de las partes negociadoras. Acorde a nuestra estrategia sindical, potenciará el papel de la Comisión Paritaria y sus funciones, destacando su importante protagonismo como institución de mediación y gestión de las materias objeto de aplicación del convenio, así como en el seguimiento periódico de la negociación.

- La regulación de las comisiones paritarias tiene que ser negociada y consensuada entre las partes negociadoras del convenio colectivo. Se establecerá su composición, sus atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, funcionamiento, plazos y mecanismos para resolver las posibles discrepancias. Entre otros, la intervención previa a la solución autónoma de conflictos.
- Se deben instaurar fórmulas de ordenación general de la negociación colectiva para fijar que el convenio de empresa esté sujeto a las estipulaciones realizadas por el convenio sectorial de referencia, sobre todo en materia salarial y de ordenación de jornada, recuperando la prioridad aplicativa del convenio sectorial sobre el de empresa.
- El convenio sectorial debe cumplir el papel de desarrollo y adaptación en el sector de los mínimos legales garantizados, de manera que ninguna persona trabajadora o colectivo de trabajadores quede sin el amparo del convenio, cualquiera que fuese el tamaño de la empresa, con especial atención a las pequeñas y medianas empresas (PYMES). Para ello se deberá avanzar hacia una democratización de las relaciones laborales con las organizaciones empresariales, legitimando en el convenio sectorial a los sindicatos representativos en cada ámbito al objeto de gestionar las materias pactadas en el mismo. La gestión del convenio colectivo supone que la acción sindical y la negociación colectiva asuman funciones de intervención junto a la empresa, en materias como los planes industriales, las previsiones de empleo y contratación, entre otras, lo que permitirá intensificar la presencia de UGT en los centros de trabajo, incrementar la afiliación y obtener más recursos sindicales para la acción sindical.

En particular, el convenio sectorial debe tener el protagonismo en la ampliación y concreción de las normas legales que habilitan a la negociación colectiva para la regulación de las condiciones de trabajo.

Por tanto, el convenio de sector deberá tener el objetivo de tratar con amplitud e integridad todas las cuestiones y materias que son susceptibles de negociación, estableciendo los contenidos mínimos a desarrollar en los ámbitos inferiores, con independencia de que sus normas fuesen de obligado cumplimiento en el sector o lo fuesen solo en la medida en que no se establezca una regulación diferenciada en ámbitos inferiores conforme a la ley.

- La negociación colectiva debe atender a los distintos mecanismos que definen la descentralización productiva para garantizar la extensión de la

acción protectora de los trabajadores y trabajadoras en los casos de privatización, sucesiones empresariales, subcontrataciones, subrogaciones, externalizaciones de los servicios, deslocalizaciones, empresas de servicios, industrias auxiliares, grupos empresariales y traslados del personal.

- La externalización de servicios se extiende cada vez a más tipos de actividades, sectores y empresas. La subcontratación de actividades, la sucesión de empresas y la cesión ilegal de personas trabajadoras son situaciones que, con frecuencia, vienen asociadas a la actividad de las empresas multiservicios. Ante esta nueva realidad productiva y la situación del marco legal y contractual, UGT seguirá apostando por limitar los fenómenos de externalización, para ello promoverá una mejor regulación mediante las reformas legislativas necesarias y mediante la negociación colectiva.
- En los procesos de consulta, información, participación y negociación se tomará en consideración la situación general de la empresa, del grupo o de la agrupación de empresas.
- Debe adecuarse el ámbito funcional de los convenios a las nuevas actividades empresariales a través de la ampliación del marco de partida y no por la segregación de los convenios en ámbitos diferenciados. Esta debe ser una regla general en la negociación colectiva.
- Asimismo, debe exigirse que se aplique el convenio correspondiente a la actividad productiva, sea cual fuere el tipo de empresa en la que se desarrolle el trabajo, sin merma de los derechos laborales y en evitación de prácticas de competencia desleal. Para ello se potenciará desde los convenios la creación de tarjetas profesionales que acrediten la formación, cualificación y experiencia de la persona trabajadora en el sector y que tendrán como requisito indispensable para su expedición la aplicación del convenio colectivo de la actividad correspondiente, evitando así la precarización de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras.
- En la negociación colectiva se debe mejorar la definición del ámbito personal del convenio o acuerdo. El objetivo debe ser el de evitar la individualización de las relaciones laborales e impulsar la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando la igualdad, atendiendo a la diversidad de los distintos grupos y colectivos, corrigiendo las desigualdades. El convenio debe evitar el establecimiento de cláusulas que dejen fuera del mismo a las personas profesionales, técnicos y cuadros.

- El sindicalismo de clase que representa UGT debe ofrecer respuestas adecuadas para combatir el auge de organizaciones de corte corporativo que pueden convertirse en un nuevo factor de fragmentación del mercado laboral y de descohesión del conjunto de la clase trabajadora. Por ello, UGT apuesta por dotar a nuestras secciones sindicales, sectores y federaciones de capacidad para dar respuesta y atender a las aspiraciones laborales de los colectivos profesionales.
- Para que la igualdad efectiva entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo e informe la práctica de la negociación colectiva y la acción de los interlocutores económicos y sociales y la de los agentes públicos y privados, la negociación colectiva debe tener entre sus orientaciones esenciales, además de los objetivos relacionados con el empleo y con la igualdad de trato y oportunidades, la de ser un cauce principal para garantizar el derecho a la conciliación de la vida laboral, personal y familiar. Para ello, recogerá medidas que tengan por finalidad el fomento del reparto equilibrado de la asunción de responsabilidades familiares entre mujeres y hombres y el incentivo para que los hombres trabajadores hagan un mayor ejercicio de los derechos de conciliación de esas obligaciones con el trabajo, así como medidas a favor de la flexibilización de horarios, jornadas y adaptaciones de jornada, de implantación de jornada continuada a favor de los trabajadores y trabajadoras, y el reconocimiento de derechos económicos o de la atención de servicios con cargo al convenio que permitan la conciliación.
- Por otro lado, la nueva regulación en materia de ultraactividad hace que sea imprescindible alcanzar acuerdos estatales que garanticen el mantenimiento de los convenios colectivos y la negociación colectiva articulada en todos los sectores, evitando así que puedan producirse vacíos de cobertura, estableciendo, como opción de solución, el acudir a los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales.
- La reducción y ordenación del tiempo de trabajo juega un papel fundamental en materia de empleo y condiciones de trabajo. Su negociación en momentos de dificultad favorece otras alternativas a la destrucción de empleo. En general, la gestión compartida del tiempo de trabajo: duración y redistribución de la jornada, su cómputo anual y su distribución flexible, evita que se fije unilateralmente por el empresario.
- En esta materia, el III AENC, además de establecer reglas de estructura y articulación de la negociación colectiva, presenta el trabajo a tiempo parcial indefinido como alternativa a la contratación temporal o a las horas extraor-

- dinarias. En cualquier caso, se opta por la supresión de las horas extraordinarias para los contratos a tiempo parcial, y, para los demás, evitar su realización, salvo las estrictamente necesarias por fuerza mayor.
- La negociación colectiva deberá articular fórmulas para fomentar la voluntariedad de los empleos a tiempo parcial, estableciendo límites a los puestos de trabajo a tiempo parcial involuntarios en sectores y empresas, junto con mecanismos de conversión que favorezcan el crecimiento de los puestos de trabajo a tiempo completo.
 - En lo referente a los procesos de reestructuración, y en concreto en la forma de afrontarlos en pro del mantenimiento del empleo, el III AENC dispone de un apartado esencial en el que se resalta la opción de priorizar la aplicación de medidas temporales de reducción de jornada y/o suspensión de contratos de trabajo, así como otras medidas de flexibilidad interna frente a salidas traumáticas para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras.
 - Es imprescindible realizar el seguimiento, análisis y divulgación de nuevas cláusulas de Salud Laboral, igualdad, formación, entre otras, que se acuerden en la negociación colectiva y que puedan ser trasladables a otras unidades de negociación.

2.- La Negociación Colectiva en el Sector Público

Los recortes, decretos, reformas y demás medidas impulsadas por el gobierno y la patronal, han vulnerado sistemáticamente el derecho a la negociación colectiva en los servicios públicos, y el cumplimiento de los acuerdos alcanzados impidiendo su capacidad para ordenar con eficacia las relaciones laborales, lo que ha generado negativas consecuencias sobre los derechos individuales y colectivos del personal empleado público, degradando aún más los salarios y niveles de estabilidad, volumen y calidad en el empleo.

Por ello, se hace preciso cambiar la situación recuperando el Diálogo y la Negociación, exigiendo las siguientes medidas:

1.- En las administraciones públicas:

- Acordando un diálogo social permanente y fluido que responda convenientemente a las necesidades que la realidad va imponiendo.

- Derogando los artículos 32.2 y 38.10 del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Potenciando la Mesa General de Negociación de las administraciones públicas, y todas las Mesas que de ella dimanen (territoriales y sectoriales).
- Impulsando las Mesas Sectoriales Estatales en materia Sanitaria, Educativa, Justicia, etc.
- Extendiendo los mecanismos autónomos de resolución de conflictos.
- Exigir a las administraciones que sólo aquellas empresas que tengan reguladas por convenio colectivo de sector, objeto de la prestación del servicio, puedan optar a las adjudicaciones públicas.

2.- En los Sectores Públicos de Gestión Privada:

Además de las cuestiones indicadas en el Programa de Acción con carácter general, conviene incidir específicamente en las siguientes:

- Recuperar la eficacia de la negociación colectiva quebrantada por las limitaciones impuestas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado y por las distintas normas impuestas que recortaron salarios, empobrecieron condiciones de trabajo y redujeron los derechos sindicales de los trabajadores y trabajadoras del sector público empresarial y de entidades públicas como las mutuas.
- Extender la negociación colectiva sectorial en todos los ámbitos, apostando por los Convenios estatales.
- Garantizar y concretar la figura de la Subrogación y la sucesión empresarial que garanticen la estabilidad en el empleo.
- Establecer cláusulas en los Convenios que impidan discriminaciones injustificadas con respecto al personal donde se prestan servicios.
- Proteger los derechos laborales de toda índole, frente a los posibles vaivenes de las concesiones públicas, priorizando la flexibilidad interna negociada.
- Exigir que los costes laborales puedan repercutir, sin límite alguno, en la revisión de precios de las concesiones públicas.

3.- Resto del Sector Público:

Con el ánimo de extender al máximo sus negativas políticas en materia de recursos humanos, el gobierno incluye un amplio concepto de Sector Público en las limitaciones presupuestarias que, año tras año, las Leyes de Presupuestos imponen en las condiciones de trabajo de muchos ámbitos cuya actividad se desarrolla en libre concurrencia en el mercado, de ahí que exijamos las siguientes cuestiones:

- Excluir de las Leyes de Presupuestos Generales, exclusivamente en lo relativo a la fijación de las condiciones de trabajo, a los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público de acuerdo con el artículo 3.1 del texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 3/2011, de 14 de noviembre, no tengan la consideración de administraciones públicas en los términos establecidos en el artículo 3.2 de dicha norma.
- Recuperar la autonomía colectiva de las partes concurrentes (sindicatos-entidades), en la determinación de las condiciones de trabajo de las personas empleadas públicas que prestan sus servicios en las mismas.
- Exigir a las administraciones públicas, como referentes para el resto de empresas del ámbito público y privado, el cumplimiento de implantar medidas y planes de igualdad en sus ámbitos.
- Exigir desde la contratación pública a las empresas con medidas y planes de igualdad, consensuados con la parte sindical.

3.- Potenciar la coordinación y gestión sindical

La negociación colectiva es el referente primordial hacia las personas trabajadoras, a quienes se les debe proporcionar un convenio colectivo que garantice sus derechos, sus condiciones laborales y sus salarios. Es preciso que el trabajador y trabajadora se sienta identificado con nuestras reivindicaciones y actuaciones, conozca y se interese por nuestras propuestas, sepa dónde estamos y cómo trabajamos y decida participar en nuestro proyecto colectivo.

La ordenación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva por las Federaciones Estatales contribuye a la defensa y definición del mapa sindical.

La prioridad aplicativa que la reforma laboral ha otorgado a los convenios de empresa, y sus efectos negativos, hace necesario que las Federaciones incre-

menten la coordinación y supervisión de las negociaciones llevadas a cabo en las empresas, para evitar un empeoramiento de las condiciones. En caso de que el convenio de empresa no regule determinadas materias, la regulación aplicable será la establecida en el convenio de ámbito sectorial, que debe ejercer funciones de subsidiariedad de los convenios de su ámbito a efectos de cubrir las situaciones de vacíos de cobertura.

El convenio colectivo de ámbito superior a la empresa, primordialmente el convenio sectorial estatal, debería disponer de normas orientativas sobre la definición de las situaciones económicas que podrían justificar una determinada inaplicación salarial, incluida la necesidad de regular el marco adecuado para la recuperación de las condiciones salariales y la actuación de las comisiones paritarias y los mecanismos de solución autónoma de conflictos.

Precisamente desde un modelo de participación y gestión sindical amplia, las comisiones paritarias deben tener un importante protagonismo, como institución de mediación y gestión de las materias objeto de aplicación del convenio colectivo en el sector y la empresa, inclusive en el caso de no existir representación sindical y/o unitaria, y también en el seguimiento periódico de la negociación colectiva de su ámbito de aplicación. La Comisión Paritaria debería intervenir en los periodos de consulta y negociación cuando no existan representantes legales de los trabajadores y trabajadoras.

La crisis económica ha afectado de manera alarmante al empleo por lo que es necesario utilizar mecanismos adecuados para el mantenimiento del mismo y su recuperación en los términos establecidos por la negociación colectiva a nivel sectorial estatal. Los mecanismos de flexibilidad interna de las empresas son preferibles a los mecanismos de flexibilidad externa por lo que es necesario aumentar las capacidades de información, consulta y negociación de la representación legal de la plantilla, para que estos mecanismos se conviertan en los garantes del mantenimiento del empleo. El convenio colectivo sectorial estatal determinará las condiciones que permitan fortalecer los derechos de información y consulta en las empresas del sector con la finalidad de anticipación a los cambios.

UGT desarrollará acciones pertinentes dirigidas a:

- Aumentar la presencia sindical en todas las empresas, sobre todo en los centros de menos de seis personas trabajadoras para los que deberíamos buscar fórmulas representativas.

- Combatir el auge de organizaciones de corte corporativo que pueden convertirse en un nuevo factor de fragmentación de las relaciones laborales y de descohesión.
- Reforzar la negociación colectiva con la finalidad de extender la cobertura a los colectivos que aún carecen de ella y centrar la defensa de los derechos laborales a través de la acción sindical en la empresa.
- Mejorar la eficacia personal en la definición del ámbito y en el seguimiento de su aplicación.
- Luchar contra la individualización de las relaciones laborales recuperando la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando la igualdad, atendiendo adecuadamente a la diversidad y a la representación de los distintos grupos y colectivos, y corrigiendo las desigualdades.
- Asegurar la aplicación del convenio colectivo correspondiente a aquellas personas contratadas en otros países para prestar servicios en empresas ubicadas en España.
- Velar por una participación directa en las mesas negociadoras de representantes de todos los grupos y colectivos de trabajadores y trabajadoras.
- Desarrollar un seguimiento periódico de la negociación colectiva.

En cuanto a la apertura de nuevos ámbitos de negociación, ya surjan por la aparición de nuevas actividades como de la segregación de ámbitos incluidos en otros convenios, la autorización de un nuevo ámbito corresponderá a las Federaciones Estatales, o a la CEC cuando afecte a actividades adscritas a más de una Federación. En cualquier caso se tendrán en cuenta, entre otros, los siguientes criterios:

- Que afecte a un número suficiente de trabajadores y trabajadoras.
- Que incluya actividades consideradas homogéneas.
- Que no suponga un empeoramiento de las condiciones aplicables.
- Que la parte empresarial acredite un nivel de representatividad suficiente.

4.- Una política salarial para el crecimiento, el empleo y la reducción de desigualdades

La política salarial es un aspecto fundamental en la acción sindical para contribuir a la recuperación de la economía y el empleo, a la reducción de la desigualdad salarial en todos sus tipos (género, edad, nacionalidad...) y a la mejora de la calidad del empleo.

La economía española ha entrado en una nueva fase del ciclo económico, sin salir de la crisis, pues persiste el altísimo volumen de desempleo, el aumento de la precariedad y los bajos salarios, que abre una nueva etapa para la negociación en materia salarial, diferente a la de los tres últimos años.

Las rentas del trabajo son fundamentales para contribuir a recuperar y mantener la demanda interna y el nivel de confianza, ayudando a lograr un crecimiento económico sostenible y con mayor cohesión social.

La competitividad de la economía no puede basarse en bajos costes salariales sino en la formación y cualificación de los trabajadores y trabajadoras, el empleo de calidad, salarios dignos y mayor igualdad, y un tejido empresarial que tenga en cuenta la calidad, el diseño y la innovación, que incorpore nuevas tecnologías a su proceso productivo, y que tenga un verdadero compromiso con el medio ambiente. Sólo las economías que contemplen estos factores serán productivas y podrán competir y sobrevivir a largo plazo.

Nuestro objetivo es triple: reducir las desigualdades y las situaciones más desfavorecidas a través de políticas de redistribución de la renta y ayudar a la reactivación del consumo incentivando el cambio de modelo productivo. Como establece el III AENC es necesario llevar a cabo una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Los salarios deben ganar poder de compra, en el marco del III AENC. Para lograrlo se propone:

- Desarrollar un modelo de determinación de los salarios, atendiendo siempre a la situación de las empresas y sectores, que tenga en cuenta tres elementos indisociables:
 - La inflación prevista, que marca el aumento mínimo para que los salarios ganen poder adquisitivo.

- Los incrementos de productividad, que determinan el grado de reparto de los excedentes de producción generados, basándonos en criterios medibles y objetivos.
- La inclusión de una cláusula de garantía para el caso en que no se cumplan las previsiones de inflación.
- Definir una estructura salarial clara, especificando los conceptos fijos y variables, así como sus factores de redistribución y transferencia de renta respecto de futuros incrementos de productividad, basados en criterios medibles y objetivos.
- Evitar o eliminar la discriminación salarial en cualquier circunstancia personal y/o social, tomando como base el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.
- Abordar la solución de otros tipos de desigualdad salarial que se derivan de nuevas formas de precariedad laboral, especialmente en un contexto de crisis, como la desigualdad producida por la externalización de trabajos y en los empleos a tiempo parcial.
- Incluir en todos los convenios sectoriales salarios mínimos garantizados, de modo que se establezca un suelo retributivo que ayude a reducir el abanico salarial existente.
- Promover la inclusión de fórmulas limitativas del abanico salarial, como la denominada “1:12”, que supone que ninguna persona miembro de la empresa pueda ganar más de doce veces el salario de la persona trabajadora que menos gana, incluyendo todos los conceptos retributivos de cualquier tipo.

En lo que concierne al Salario Mínimo Interprofesional (SMI) y dado que la mejora de su poder de compra contribuye al fortalecimiento de la cohesión social, la crisis económica no puede servir como excusa para congelarlo o reducirlo, por lo que debemos trabajar para:

- Alcanzar el objetivo de un salario mínimo del 60% del salario medio, en desarrollo de las recomendaciones de la Carta Social Europea.
- Introducir legalmente su revalorización automática, para que al menos esta renta laboral mínima no sufra pérdidas de poder adquisitivo dando cumpli-

miento a lo establecido en el Artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores y evitando decisiones arbitrarias del gobierno correspondiente.

En lo relativo al Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) se debe:

- Establecer un método de actualización de su importe que mantenga el valor real del indicador en el transcurso del tiempo.

La Previsión Social Complementaria, entendida como el conjunto de instrumentos, no sustitutorios del sistema público de pensiones, diseñados para mantener el poder adquisitivo de la población trabajadora en situaciones de cese de su actividad laboral, constituye parte de los ingresos de los trabajadores y trabajadoras que han tenido acceso a la misma. Por lo tanto dichos complementos se dotarán de las aportaciones de salario diferido mediante el establecimiento de acuerdos en el ámbito de la negociación colectiva. En este sentido, es preciso:

- Elegir los instrumentos financieros más adecuados a la situación concreta de cada ámbito de negociación, dando máxima relevancia a su naturaleza colectiva.
- Mantener la vigencia de los acuerdos que suponen mejoras de la acción protectora de la Seguridad Social.
- En relación a los colectivos de empleados y empleadas públicas, reactivar los compromisos existentes y la extensión de éstos a los colectivos aún sin Previsión Social Complementaria.
- UGT planteará la reformulación, de manera consensuada por los interlocutores sociales y apoyado por la Administración, de un nuevo modelo de Previsión Social Complementaria, que recupere los retrocesos normativos producidos estos últimos años, y donde se potencien los aspectos colectivos y sociales, cuyo origen sea la negociación colectiva y donde se priorice la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. En particular, habría que potenciar los acuerdos de ámbito sectorial, único instrumento que posibilita la incorporación de los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs a la generación de compromisos complementarios.
- Serían necesarias determinadas reformas legislativas para desarrollar una reglamentación específica para los Planes y Fondos de Pensiones de Em-

- pleo, buscando un tratamiento fiscal adecuado y progresivo que facilite los planes colectivos sobre los individuales.
- El buen fin de los acuerdos alcanzados necesita de una gestión ágil y eficaz, donde la participación de nuestras y nuestros representantes es fundamental y que, entre otros aspectos, ha de procurar:
 - Buscar una senda de rentabilización a medio y largo plazo en las inversiones financieras, huyendo de movimientos especulativos e incluyendo criterios de Inversión Socialmente Responsable en los procesos de selección de títulos de su cartera de activos.
 - Utilizar los derechos de voto de las participaciones societarias pertenecientes a los fondos de pensiones.
 - Mejorar la información y formación de las personas que representan a UGT en las comisiones de control, y difundir la utilización de los servicios propios del sindicato que se dedican al asesoramiento y gestión de las prestaciones complementarias.

5.- Reforzar los derechos colectivos y la participación en la empresa

Los derechos de información, consulta y participación, además de ser uno de los pilares del Derecho social en España y en la UE, son una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección más eficaz de las condiciones laborales y los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Las nuevas formas de participación de las personas trabajadoras en la organización del trabajo buscan un mejor funcionamiento de los sistemas de relaciones laborales y una mayor implicación en la mejora de la calidad y de los resultados productivos.

Sin embargo, las últimas reformas laborales han dinamitado el espíritu y la finalidad de estos derechos y han debilitado la actividad sindical de los y las Representantes de los Trabajadores.

UGT considera necesario que, tanto a nivel nacional como europeo, como a nivel internacional, se mejoren y fortalezcan los derechos de información, consulta y de participación de los trabajadores y trabajadoras, en todos los ámbitos.

Exigimos un mayor desarrollo de los derechos de información y consulta: las normas mínimas sobre información y consulta, ya vengán establecidas por medio de directivas europeas o normas nacionales, deben reforzar su contenido y los procedimientos de aplicación.

- La información y la consulta deben tratar sobre las decisiones estratégicas de la empresa, la situación, la estructura y la posible evolución del empleo y sobre todas las eventuales medidas de reestructuración previstas, así como sobre decisiones susceptibles de causar cambios importantes en la organización del trabajo o sobre las condiciones laborales y/o contractuales.
- Reivindicamos la participación de las personas trabajadoras en el desarrollo y organización de procesos productivos como método de equilibrio y co-participación de las partes en la productividad y en las condiciones laborales y de seguridad.

En las situaciones de reestructuración, cambio de propiedad de las empresas, procesos de concentración empresarial, segregación de actividades, contratación transnacional o amenazas de deslocalización, los derechos de información, consulta y participación deben permitir a los trabajadores y las trabajadoras tener participación activa y a los sindicatos, tener la oportunidad de anticiparse a los cambios y negociar soluciones justas para los trabajadores y las trabajadoras.

- Es necesario establecer sanciones más estrictas en caso de infracción de las normas existentes sobre información, consulta y participación.
- Es preciso potenciar el papel que los Comités de Empresa Europeos juegan en el desarrollo de estos derechos, siendo la fuente de información básica sobre las tendencias industriales y sectoriales.

Desde UGT apostamos por un modelo de más democracia y más y mejor participación en la empresa y exigimos una mayor presencia de las y los representantes de los trabajadores en los centros de toma de decisiones de las empresas, como una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección más eficaz de las condiciones laborales y los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

En este sentido, consideramos que el establecimiento de un modelo de cogestión o codecisión empresarial regulado legalmente reforzaría los derechos de

participación, información y consulta tanto de la representación unitaria como sindical.

En consecuencia, consideramos positivo abrir un proceso de dialogo social entre gobierno e interlocutores sociales, que desemboque en el desarrollo legal del derecho a la participación de los y las representantes de los trabajadores en los órganos de dirección o administración de las empresas. Un proceso que deberá acompañarse de una regulación exhaustiva, clara y transparente y en el que, como punto de partida, se tengan en cuenta los siguientes principios:

- Viabilidad de trasladar y/o adaptar a nuestro régimen jurídico la normativa europea, en concreto la relativa a la implicación de las personas trabajadoras en la Sociedad Anónima Europea, mediante la modificación de la Ley de Sociedades de Capital y el Estatuto de los Trabajadores.
- Contemplar la negociación colectiva como herramienta para regular y aumentar los derechos de participación.
- Garantizar una participación real de los y las representantes de los trabajadores, a través de una representación paritaria en los órganos de gobierno de la empresa, entre representantes de la empresa y de las personas trabajadoras.
- Garantizar su aplicación en todas las empresas, independientemente de su forma jurídica.
- Garantizar la legitimidad de las organizaciones sindicales.
- Delimitar la relación que une al representante unitario o sindical que participa en los órganos de dirección o administración de las empresas, bien públicas o privadas, con el sindicato al que representa.

6.- Incorporar los nuevos perfiles laborales; personas profesionales, personas directivas, personal técnico y cuadros

Las economías occidentales han visto como los últimos cien años han consolidado la tendencia al crecimiento del sector servicios que, junto al aumento generalizado del nivel y diversificación de las cualificaciones profesionales, ha conllevado un incremento de la pequeña y mediana empresa y de personas autónomas.

Debemos adaptarnos a una economía que exige un cambio del modelo productivo, que permita proteger nuestro modelo social, que modifique el patrón de crecimiento en una economía globalizada y altamente competitiva y que se sustente en actividades que den solidez al crecimiento, estabilidad al volumen y calidad al empleo, así como que aporte valor añadido e innovación. Para ello, se hace imprescindible una profunda recualificación laboral, tecnológica y organizativa de nuestro actual modelo económico que, basado en el conocimiento, la experiencia y el valor añadido, concite importantes, crecientes y progresivos cambios en la configuración de la población ocupada y en el modelo organizativo de las empresas, con transferencias de responsabilidades fragmentadas de gestión, y la extensión del concepto profesionalismo como marcas de identidad de los nuevos perfiles laborales.

La evolución de nuestro mercado laboral, más allá de las consecuencias de la crisis económica, muestra la consolidación de una tendencia a la extensión del citado profesionalismo, que trasciende las profesiones liberales clásicas, lo que pone en entredicho la forma de representación de los distintos trabajadores y trabajadoras, término que incluye desde las y los trabajadores manuales hasta las personas profesionales, personas directivas, personal técnico y Cuadros.

La clase trabajadora de hoy ya no es la de hace cincuenta años y las personas profesionales, personas directivas, personal técnico y cuadros representan, según la Encuesta de Población Activa nacional de 2012, el 35% de los trabajadores y trabajadoras, alcanzando en Europa el 45% de éstos y su importancia no deja de crecer, cuantitativa y cualitativamente, lo que hace imprescindible que la diversificación laboral cuente con un movimiento sindical plural y diverso.

UGT debe adecuar su estructura a los nuevos perfiles laborales para que, a través de la Unión de Técnicos y Cuadros (UTC) y de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATCs) de las Federaciones Estatales y Uniones Territoriales, se les integre en el sindicato, otorgándoles identidad, mayor visibilidad, espacio en la vida orgánica y presencia en una acción sindical específica donde se luche contra la individualización de las relaciones laborales, contra los “convenios franja”, y donde, en su lugar, se negocien “franjas en los convenios”, recuperando, así, el perfil regulador de desigualdades que tiene la negociación colectiva.

En el marco de la negociación colectiva y en el ámbito del convenio colectivo deben ampararse las condiciones laborales y contractuales que afectan a todas y todos los asalariados, especificando aquellos que atañen y afectan, directamente, a personas profesionales, personas directivas, personal técnico y cua-

dros. Por ello, para negociar su singular problemática, se hace imprescindible la presencia de este grupo de trabajadores y trabajadoras en la acción sindical que se desarrolla dentro de las secciones sindicales, así como en los procesos electorales y mesas de negociación.

Es fundamental atender las reivindicaciones específicas del grupo de personas asalariadas al que hacemos referencia que se articulan en torno a los siguientes objetivos:

- Equiparación del nivel profesional, el salario, la responsabilidad y el contenido a las tareas de cada tramo del escalón profesional.
- Inclusión de la carrera profesional y su desarrollo en el contenido de los convenios colectivos, potenciando el liderazgo femenino y evitando la discriminación.
- Fomento de la participación del personal profesional, directivo, técnico y cuadros en la formación continua y en sus diferentes órganos y estructuras funcionales.
- Definición de las enfermedades profesionales de cada sector, incluyendo las calificadas como psicosociales, que afectan de manera creciente a las personas profesionales, incorporando el estrés, el acoso laboral (mobbing) y el síndrome del quemado (burnt-out) en las mismas.
- Inclusión de su régimen específico de jornada para permitir una auténtica conciliación de su vida laboral, familiar y personal.
- Atención a sus especificidades en los beneficios sociales, incluyéndolos y definiendo sus características para evitar, de esta forma, la pérdida de los mismos a manos de los empresarios.
- Incorporación de su movilidad geográfica y funcional, especificando las condiciones económicas y sociales en las que pueden producirse los traslados y los cambios de sus funciones y garantizando una correcta aplicación de las mismas para evitar abusos.
- Garantizar que los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a estos colectivos, que sean elegidos como Representantes Legales de los Trabajadores, puedan ejercer sus funciones de forma real, sin tener que soportar sobrecargas de trabajo por utilizar su crédito sindical.

La experiencia y realidad nacional e internacional demuestran que la participación del colectivo de personas asalariadas cualificadas personas profesionales, personal directivo, técnico y Cuadros en organizaciones sindicales fuertes, que expresen, fielmente, sus inquietudes, necesidades y reivindicaciones, constituye la única vía para conseguir tanto su plena y armónica integración en el mundo laboral, como la salvaguarda, defensa y negociación de los derechos y condiciones laborales singulares que se derivan de su desempeño profesional. Por ello, debe prestarse especial atención al espacio europeo y a la acción sindical en el exterior, ya que la Unión Europea se encuentra en un momento decisivo que marcará, tras la crisis económica, el cambio en las relaciones laborales de los países miembros. Por tanto, UGT, a través de la UTC, debe reforzar la defensa del personal profesional, directivo, técnico y Cuadros en la acción internacional y, de manera específica, a través de Eurocadres.

UGT debe tomar conciencia de que, en el cambio de modelo productivo que el país precisa, las personas profesionales, personal directivo, personal técnico y cuadros desempeñan un papel fundamental y la negociación colectiva debe cubrir los déficits que nuestra acción sindical tiene en relación con ellos para que se sientan representados y se acerquen a nuestro sindicato, que es el suyo.

7.- Impulsar los mecanismos de solución autónoma de conflictos y las instituciones laborales

UGT mantiene su compromiso de potenciar el papel de los organismos de solución autónoma existentes en cada comunidad autónoma y a nivel estatal. El sindicato debe defender el papel del sistema en el conjunto de las relaciones laborales con actuaciones tendentes a:

- Potenciar la negociación y las soluciones equilibradas y con garantías en conflictos de iniciativa empresarial para modificar, inaplicar o renegociar lo pactado. Las reformas legislativas sobre estas cuestiones deben ser interpretadas bajo los principios de la fuerza vinculante de los convenios, del deber de negociar de buena fe y de la libre autonomía colectiva sin injerencias públicas injustificadas.
- Propugnar que las instituciones de solución autónoma de conflictos, tanto de nivel estatal como de comunidad autónoma, cuenten con el apoyo material y financiero prestado hasta ahora por los poderes públicos que aseguran el correcto desarrollo de la importante labor que realizan.

- Desarrollar y aplicar las previsiones del V Acuerdo para la Solución Autónoma de Conflictos (ASAC) vigente, en particular la previsión que persigue extender su ámbito de aplicación a sectores y entidades que no estaban adheridos al Acuerdo anterior. Trasladar sus principios a nivel autonómico para asegurar la coherencia y armonización del sistema.
- Extender, con las adaptaciones necesarias, los procedimientos de mediación y arbitraje a las relaciones profesionales del autónomo dependiente y al empleo público. En este último caso, si procede, diseñando mecanismos e instrumentos específicos.
- Vincular solución de conflictos y gestión de la negociación colectiva, en particular reforzando el trabajo de las comisiones paritarias de los convenios, como instrumentos preventivos de la conflictividad, mejorando la aplicación de lo pactado en la negociación colectiva.

8.- Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

Recientemente se ha aprobado la Ley Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con el objetivo de intensificar la coordinación en la lucha contra el fraude laboral y el empleo irregular. Para ello, en el texto legal se crea una nueva oficina de lucha contra el fraude y se prevé el aumento de los recursos destinados por la Inspección para la prevención de riesgos laborales y para combatir la siniestralidad laboral.

La necesidad de contar con instrumentos de control, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo la capacidad de intervención sindical supone, por un lado, mejorar los medios humanos y tecnológicos y, por otro, estar presentes en la decisión y definición de los objetivos, la evaluación de los resultados y las medidas de mejora y ajuste para el futuro. Por eso es necesario:

- Incrementar sus actuaciones, inclusive las de oficio, así como su presencia en los centros de trabajo y su labor de asesoramiento, desde la participación de los trabajadores y las trabajadoras y sus representantes por su calidad de conocedores de la realidad.
- Asegurar que ante una supuesta intervención conciliadora del inspector de trabajo, ésta no desvirtúa su función fiscalizadora, proponiéndose de forma complementaria, con el fin de no representar una injerencia en la intervención mediadora de los sistemas de solución de conflictos.

- Asegurar que ante un requerimiento de la Inspección de Trabajo a la Administración Pública tenga la capacidad de intervención y de ejecución real, para que no quede sin respuesta.
- Preparar campañas informativas para aumentar la percepción general de que su labor cumple con un fin legítimo. Ello supone:
 - Superar el contenido estrictamente sancionador de la Inspección mediante la promoción y divulgación de la normativa laboral.
 - Difundir sus competencias, mejorar la comunicación y facilitar el acceso a la información de sus actuaciones.
 - Insistir en una auténtica regulación encaminada a prevenir y controlar el fraude y la economía sumergida.
 - Establecer garantías suficientes para coordinar y concordar los servicios en los diferentes territorios compartiendo el mismo modelo.
 - Mejorar la cualificación técnica de los equipos humanos, y también las herramientas de la información y comunicación.
 - Contar con un inspector o inspectora de referencia para contactar que actúe especializada para la mejor atención de nuestras personas delegadas y afiliadas.

9.- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)

Los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario, que la reforma laboral impuso obligatoriamente a las partes en conflicto sometiendo la controversia ante la CCNCC o, en su caso, ante el órgano autonómico equivalente, para que dirima la discrepancia en última instancia, han supuesto un retroceso que recientemente ha sido validado por el Tribunal Constitucional argumentando su constitucionalidad.

Frente a ello, UGT defiende:

Rechazar e impugnar la imposición del arbitraje administrativo obligatorio y las resoluciones impuestas, pues atenta contra la autonomía colectiva, tanto en el ámbito de la CCNCC como en el de los organismos equivalentes de las comunidades autónomas, y de cualquier resolución vinculante de

análoga naturaleza impuesta para la inaplicación de las condiciones pactadas en los convenios colectivos. En congruencia, los y las representantes de UGT, mientras permanezca en vigor el artículo 82.3 del ET, no impulsarán y votarán en contra de las medidas de inaplicación de las condiciones de trabajo y canalizarán las vías de solución vinculadas a la negociación, como pueden ser el trámite en la Comisión Paritaria del Convenio de sector o en, su defecto, en los sistemas de solución autónomos.

- Revalorizar esta institución laboral, equilibrando la aportación de la representación de los trabajadores y trabajadoras y de las empresas. En su actual concepción se diluye la cualidad consultiva y se amplía la de ejecución administrativa. Por ello es preciso fomentar las labores relacionadas con los ámbitos y las consultas, indagando en soluciones ventajosas para los trabajadores y trabajadoras ante la desaparición de ámbitos negociales por efecto de la pérdida de la ultraactividad.
- Convertir a la CCNCC en un auténtico Observatorio de la negociación colectiva, con actuaciones amplias, que no se limiten a estudios y trabajos “a posteriori”. Para asegurar un conocimiento integral de la negociación colectiva que resulte verdaderamente útil para las organizaciones empresariales y sindicales, se precisa fomentar su composición bipartita y dotarlo de financiación propia.
- Coordinar y evaluar el funcionamiento de las instituciones tripartitas vinculadas a la negociación colectiva (Comisiones Consultivas o Consejos de Relaciones Laborales) y definir criterios confederales de actuación.

10.- Compensación de los gastos ocasionados por los procesos de negociación colectiva

La Constitución aprobada en 1978 reconoció el papel que las organizaciones sindicales y empresariales deben representar en nuestro sistema democrático (Arts. 7 y 28), así como el ejercicio de la negociación colectiva como base de las relaciones colectivas entre empresas y trabajadores (Art. 37). En el ejercicio de sus funciones, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales desarrollan toda una serie de ámbitos de interlocución social, y suscriben pactos y acuerdos de diversa naturaleza, a través de los cuales intervienen activamente en la configuración de las políticas de relevancia económica y social en nuestro país. El sistema de negociación colectiva en España es de eficacia general y tiene fuerza vinculante para todos los trabajadores y trabajadoras y empresas.

Tanto el proceso de diálogo social, como el conjunto del sistema de negociación colectiva, es objeto de financiación con cargo a las propias organizaciones, con los recursos que aportan principalmente sus propios afiliados y afiliadas en el caso de los sindicatos, y entidades asociadas en las organizaciones empresariales.

No se puede hablar de un impulso, consolidación y fomento de los espacios de diálogo social y, en particular, del fortalecimiento del sistema de negociación colectiva, sin que al propio tiempo se aborde un sistema que permita dotar de capacidad real a las personas que negocian, de medios técnicos y humanos para la definición de sus propuestas, para el conocimiento y análisis del conjunto de factores económicos y sociales que tienen que ponderar para la definición de sus respectivas propuestas, y de una capacidad real de seguimiento y evaluación de dichas medidas que garanticen la adecuada defensa y promoción de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Por ello, UGT promoverá la implantación de mecanismos de financiación de las organizaciones sindicales y empresariales diferente al actual que parta de tres premisas básicas, de distinto orden:

- El escrupuloso respeto a la autonomía colectiva y la libertad sindical.
- El establecimiento de criterios objetivos y estables, que contribuyan a reforzar la legitimidad social de las organizaciones para realizar las tareas que tienen conferidas constitucionalmente.
- Garantizar la suficiencia de los recursos para desempeñar de manera adecuada las funciones que les encomienda nuestro sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales, y que posibilitan un funcionamiento más eficiente de las instituciones laborales y sociales, redundando en una mejora del bienestar colectivo.

Complementariamente, UGT considera que en la coyuntura actual, con una baja tasa de afiliación, resulta conveniente procurar una vía de reforzamiento, a través de la negociación colectiva, de las estructuras y derechos sindicales para conseguir mayores derechos individuales para los afiliados y afiliadas y facilitar un régimen promocional del hecho sindical, en línea con el papel asignado a las organizaciones sindicales en el Estado Social y Democrático de Derechos (art. 7 Constitución Española) y el propio derecho fundamental a la libertad sindical (art. 28.1 de la Constitución Española).

11.- La responsabilidad social de las empresas como pieza estratégica del progreso social

Aunque no debería servir de excusa, los efectos de la crisis han socavado las prácticas relacionadas con los principios básicos de la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE), alejando progresivamente la acción de los tres pilares de la RSE: dimensión social, dimensión económica y dimensión ambiental.

UGT mantiene que las estrategias basadas en la RSE e integradas de forma coherente en la gestión empresarial, pueden contribuir de modo positivo en su funcionamiento y desempeño, destacando entre otras, la fidelización del personal a la empresa y de su clientela, la mejora de la motivación y de la productividad en el trabajo, el aumento de la cualificación y capacidades de los empleados y de las empleadas, el fomento de un clima de confianza y transparencia en las relaciones laborales, el mayor potencial de innovación o la mejora de la competitividad, así como el respeto al medioambiente, bases para lograr un crecimiento sostenible y equilibrado.

Para ello, y como parte de un nuevo modelo productivo, es esencial abordar un decidido impulso que promocióne y fomente las prácticas y acciones de RSE enmarcadas en una estrategia compartida de progreso social, cuyos resultados sean sostenibles, basado en aspectos que incrementen el crecimiento económico a través de mejoras en la competitividad empresarial que no suponga menoscabo en las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras, así como en la creación de empleo, la cohesión social y el respeto al medio ambiente. La empresa sostenible identifica e incorpora la RSE dentro del modelo de gestión, como parte de la estrategia empresarial.

La Responsabilidad Social de las Empresas es una herramienta para la acción sindical que debemos aprender a utilizar de manera óptima en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, y nunca, sustituyendo a la negociación colectiva. Las empresas deben reconocer a las personas trabajadoras como grupo de interés en sus compromisos de Responsabilidad Social y establecer la relación con ellos a través de sus representantes, es decir, las organizaciones sindicales de su ámbito. Nuestras secciones sindicales deben participar en la elaboración de las memorias y deben hacerlo también en la verificación de las mismas.

En este sentido:

- Las empresas deben empezar su responsabilidad social desde dentro, con sus trabajadores y trabajadoras, cumpliendo con las leyes y convenios de la OIT y desarrollando en sus prácticas el concepto de “Trabajo decente”.
- El trabajo decente puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos, tal como establece la Declaración sobre Justicia Social para una Globalización Equitativa adoptada por la OIT en 2008:
 - promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible,
 - adoptar y ampliar medidas de protección social (seguridad social y protección de las trabajadoras y los trabajadores),
 - promover el diálogo social, incluyendo el tripartito,
 - respetar, promover y aplicar las normas internacionales del trabajo, en particular los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- La igualdad de género y no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos, objetivos que tienen validez para todos los trabajadores y las trabajadoras en la economía formal, en trabajos asalariados o autónomos; en el campo, industria y oficina; en sus casas o en la comunidad. Los cuatro objetivos o ejes estratégicos, integrándolos transversalmente, configuran un todo indivisible para que podamos hablar de trabajo decente: cada uno de ellos depende de los demás e interactúa con el resto reforzándose mutuamente. El déficit en cualquiera de esos ámbitos pone de manifiesto el déficit en trabajo decente.
- En este ámbito, en la PYME se deberá dar cumplimiento al desarrollo del concepto de trabajo decente en sus cuatro elementos principales.
- La RSE no concierne de forma exclusiva a las empresas, sino que deben tenerse en cuenta las opiniones e intereses de quienes se ven afectados por la actividad de la empresa. Las prácticas de RSE deben servir para fortalecer el diálogo y relaciones con las partes interesadas (personas trabajadoras, clientes y consumidores, proveedores, sociedad civil de las comunidades donde desarrolla su actividad) que, a la vez, redundará en el refuerzo de la viabilidad y sostenibilidad de la actividad empresarial.

- La búsqueda de la transparencia, con la recuperación de los parámetros de certidumbre y credibilidad en la rendición de cuentas, es uno de los pilares fundamentales de la RSE.
- La generalización de la elaboración de informes que incluyan los aspectos sociales, laborales y medioambientales es definitiva para mejorar la información pública y la credibilidad de ésta. La aprobación, en el seno del Consejo Estatal de RSE de criterios e indicadores específicos y homogéneos para elaborar las pertinentes memorias de sostenibilidad, redundará en la necesaria transparencia de dichos informes. La verificación externa y la inclusión de la opinión de la representación legal de los trabajadores, incrementarán los estándares de credibilidad y transparencia de las prácticas de RSE.
- UGT defenderá, a través del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las empresas, la extensión de las prácticas de RSE a las Administraciones y servicios públicos, primando en los concursos las empresas que acrediten una mejor responsabilidad social.
- La adopción de criterios de RSE debe ser parte de su propia actividad económica, elaborando sus propias memorias de sostenibilidad y, sobre todo, tomando en consideración estos criterios en las contrataciones públicas y en el seguimiento de sus proveedores, recuperando la cadena de valor de sus contrataciones y concesiones.
- Como parte de su actividad, debe desarrollarse la Estrategia Española de Responsabilidad Social de las Empresas poniendo en marcha políticas de estímulo y desarrollo para la sensibilización sobre las ventajas de la RSE en las empresas, y también promover información dirigida a las y los consumidores sobre el consumo cívico y responsable, sobre todo en la PYME.
- Es necesario potenciar la actividad del propio Consejo de Responsabilidad Social de las Empresas, órgano cuatripartito consultivo del gobierno, como canalizador de iniciativas de RSE.
- Creación del Observatorio Estatal de RSE, surgido de las conclusiones de la Estrategia Española de RSE, como instrumento de desarrollo de buenas prácticas, elaboración de estudios comparados y valoración de las Memorias de Sostenibilidad de las empresas.

Objetivo 5. Reforzar el diálogo social y la participación institucional para fortalecer la democracia

UGT ha demostrado a lo largo de su historia su firme compromiso con el diálogo social como instrumento especialmente idóneo para hacer frente a problemas económicos y sociales, de forma que el diálogo social se debe situar dentro de los nuevos métodos de gestión y control del poder, de la nueva “gobernanza”.

De la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que considera diálogo social “todo tipo de negociaciones y consultas -incluso el mero intercambio de información- entre representantes del gobierno, los empleados y los trabajadores sobre temas de interés común relativos a las políticas económicas y sociales”, se desprende que su existencia va más allá de la negociación y el acuerdo.

El diálogo social es un elemento fundamental del modelo social europeo, plenamente reconocido en el Tratado de Ámsterdam, que permite a los interlocutores sociales, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales contribuir activamente a la elaboración de la política social europea a través de los acuerdos que se concluyan, los cuales pueden convertirse, mediante el procedimiento adecuado, en Directivas Comunitarias.

La denominación “diálogo social” se viene aplicando también a las conversaciones mantenidas con carácter bipartito por las organizaciones empresariales y sindicales, incluida la negociación colectiva, cuando ésta tiene una regulación específica establecida en las leyes.

Por tanto, diálogo social y negociación colectiva constituyen mecanismos diferenciados de interlocución, a los que son de aplicación reglas específicas, que deben desarrollarse conforme a los principios que informan la distribución de cometidos entre los distintos organismos del sindicato de acuerdo a los estatutos y normas aprobadas por el Congreso, que delimitan la competencia exclusiva que ejercen las Federaciones en la negociación colectiva, sin perjuicio de la aplicación de las orientaciones generales que definen la política del sindicato a nivel confederal.

A su vez, el diálogo social es un principio básico de los tratados de la Unión Europea, y un principio conformador de la Constitución Española, que hace factible la convivencia y la participación de los interlocutores sociales en la adopción de las decisiones y políticas públicas que les conciernen, y que legi-

timan la acción pública en un estado de derecho. Y lo es sin menoscabo de la autonomía y libertad de actuación que corresponde a las organizaciones actoras e impulsoras del diálogo social, y de las obligaciones constitucionales y legales que el ordenamiento atribuye a los poderes públicos.

Hay que insistir en el reforzamiento del ámbito y de las facultades asociadas a nuestra capacidad representativa, que constituye la esencia de nuestra actividad. Una representación que debe estar al servicio de los intereses que la justifican y, por tanto, con contenido, en el caso de la participación institucional, para incidir no sólo en la definición de las políticas o en la aportación de observaciones a las normas, sino en el seguimiento de la ejecución de tales políticas y en la evaluación de las mismas.

1.- Reforzar el diálogo social como instrumento de legitimación y participación democrática en la acción pública

El diálogo social en España ha sido muy fructífero en determinados momentos históricos y etapas legislativas. Sin embargo, hay que constatar que el diálogo social durante la legislatura del Partido Popular ha sido prácticamente inexistente. Con un gobierno que, amparándose en su mayoría absoluta parlamentaria, no sólo ha ninguneado este mecanismo democrático esencial, sino que ha incumplido los más elementales mandatos legales de consulta e información, incluso despreciando importantes acuerdos alcanzados por los interlocutores sociales, como el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

La vulneración producida por el RD-Ley y posterior Ley 3/2012 y por el RD-Ley 20/2012, al derecho a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, reconocido y garantizado por los Convenios núm. 87, 98 y 154 de la OIT, y por lo tanto, del diálogo social se puso de manifiesto el 30 de marzo de 2014 cuando la OIT hizo público el 371º Informe del Comité de Libertad Sindical, en el que claramente se constató la ausencia de consulta con las organizaciones sindicales más representativas.

Por otro lado, el 18 de marzo de 2013, se retomó formalmente el proceso de diálogo tripartito que culminó con la firma del Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo, de 29 de julio de 2014.

UGT considera que el saldo global de los resultados obtenidos resulta, hasta el momento, insuficiente, pues a pesar de que se han logrado algunos compromisos puntuales, otras iniciativas recogidas no se han desarrollado, por la falta de

ambición y concreción del gobierno. Por ello, UGT exige, tanto al gobierno como a las organizaciones empresariales, una mayor implicación en el proceso de diálogo social y mayor coherencia entre su discurso y sus actuaciones concretas.

Por otro lado, en el ámbito del diálogo bilateral, recientemente se ha alcanzado un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para el período 2015-2017 (III AENC).

El diálogo social constituye un instrumento fundamental de los sindicatos para promover la defensa de los intereses económicos y sociales de la clase trabajadora y de la sociedad en su conjunto, haciendo real y efectivo el derecho a incidir en la vida política, económica, social y cultural, en suma, lo que define una sociedad democrática. Por ello resulta imprescindible definir con claridad los ámbitos de actuación de los distintos organismos, así como los objetivos, criterios y procedimientos de coordinación interna, tanto en los contenidos como en la participación en los procesos. En este sentido:

- El diálogo social es un instrumento de primera magnitud para promover niveles adecuados de cohesión territorial y social. Con este objetivo, cuando las materias a abordar en el diálogo social sean de carácter transversal, corresponderá a la Comisión Ejecutiva Confederal fijar las orientaciones y propuestas, que deben ser compartidas en cualquier ámbito territorial, así como coordinar el desarrollo y ejecución de las mismas, que corresponderá a las Uniones Territoriales.
- La Comisión Ejecutiva Confederal deberá reforzarse para disponer de los medios humanos y materiales necesarios que le permitan afrontar con suficientes garantías los procesos de negociación en los diferentes ámbitos.
- Del mismo modo, el diálogo social de contenido sectorial será competencia de las Federaciones Estatales, las cuales determinarán en su ámbito los mecanismos de coordinación con sus estructuras territoriales. En esta tarea dispondrán del apoyo solidario de los distintos organismos del sindicato a través de la puesta en común de los recursos que sean precisos para la mejora de las condiciones de trabajo en los ámbitos sectoriales, de la competencia de cada Federación, y de las de carácter común, definidas confederalmente para cualquier ámbito del Estado.

Este modelo de funcionamiento conlleva la realización de un importante esfuerzo interno de comunicación y coordinación:

- En el diseño y definición de objetivos, criterios y estrategias.
- En la creación y constitución de instrumentos de diálogo social.
- En la intervención y coordinación de las estructuras sindicales implicadas.
- En el conocimiento y validación de lo acordado. En este contexto, correspondiendo con su competencia en el plano sectorial, se someterá a consideración de las Federaciones Estatales lo relativo a procesos, valoración y aplicación de lo pactado.
- En el seguimiento y evaluación de las medidas y actuaciones acordadas en los ámbitos de diálogo y concertación social.

A partir de la coordinación y articulación de las iniciativas de diálogo en los distintos ámbitos expresados en los objetivos del presente Programa de Acción, UGT promoverá las siguientes actuaciones en esta materia:

En el ámbito europeo

Por un lado, instar a la Comisión Europea una actitud activa a favor del diálogo social, por exigencias de la normativa y del proceso de integración económica europea, a la vez que respetuosa con el importante papel que el diálogo social desempeña en los ámbitos nacionales. No es admisible una gobernanza económica que desconozca los valores del modelo social europeo, el cual, lejos de verse como un obstáculo o desventaja competitiva para la Unión, constituye un principio esencial del Tratado.

Por el otro, en conjunción con los planteamientos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) UGT fomentará negociaciones entre los interlocutores sociales al nivel adecuado para asegurar buenos salarios y condiciones de trabajo, respetando la autonomía de los interlocutores sociales, y rechazando la injerencia de las autoridades públicas en el diálogo social, la negociación colectiva y los convenios colectivos. Como competencia propia, la fijación de los salarios debe seguir siendo nacional, de acuerdo a las prácticas y sistemas de relaciones industriales en vigor de cada país.

Por ello:

- UGT promoverá la necesaria existencia de un salario mínimo legal europeo, que debe ser fijado en concertación con los interlocutores sociales, lo

que permitirá luchar contra la pobreza en el trabajo, el dumping social y salarial y estimulará la demanda interna.

- UGT estimulará los procesos de diálogo social a nivel nacional como parte de la promoción del modelo social europeo.
- UGT también suscitará la revisión y mejora de las vías de diálogo social, y en particular, el seguimiento y la supervisión de la aplicación de los resultados del diálogo social.
- UGT impulsará la creación de un secretariado permanente de diálogo social a nivel europeo.
- UGT seguirá trabajando para la creación de una Sala de lo Laboral en el Tribunal de Justicia Europeo.
- UGT pondrá en valor la aprobación del código de conducta europeo que recoge el principio de partenariado como base de la participación de nuestro sindicato en los Comités de Seguimiento de los Programas Operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) del Fondo Social Europeo (FSE) y del Fondo Europeo Agrícola y de Desarrollo Rural (FEADER), que constituyen una palanca para las políticas nacionales, autonómicas y locales y sectoriales.

En el ámbito estatal

El diálogo social en España debe dotarse de garantías que aseguren su efectividad. Requiere de un marco jurídico de obligado cumplimiento para los poderes públicos y para las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, independientemente de las circunstancias de cada coyuntura histórica. Dichas reglas definidoras deberán instrumentarse a través de los mecanismos que regulen la participación institucional o de marcos específicos. La necesidad de reforzar el diálogo social y adaptarlo al momento y contexto de recuperación económica en los próximos años, es crucial para mejorar la calidad en el empleo.

En concreto, UGT a nivel confederal promoverá la renovación y revalorización del diálogo y la concertación social para:

- Abordar de forma prioritaria una negociación en torno a un pacto por la competitividad, el empleo y la cohesión social que incorpore las reformas estructurales y su desarrollo legislativo.

- Exigir al gobierno el estricto cumplimiento del derecho constitucional a la consulta preceptiva a las organizaciones sindicales ante cualquier reforma legal o desarrollo legislativo con incidencia no solo en el empleo y en las relaciones laborales, sino también en el resto de políticas, sociales, económicas y financieras.
- Exigir más información y consulta en las iniciativas legislativas del gobierno y en su desarrollo, en materia fiscal, de infraestructuras, servicios públicos y de interés general, y respecto a los Presupuestos Generales del Estado.
- Revalorizar y consolidar los organismos de participación institucional de sindicatos y organizaciones empresariales y, en su caso, de otras organizaciones y entidades sociales; organismos donde se sustenta, hasta ahora, el diálogo social institucional.

En el ámbito territorial

El diálogo social constituye un valioso instrumento de partida para el impulso de la cohesión económica, social y territorial, por lo que debe extenderse al ámbito de las distintas Administraciones territoriales, partiendo de la realidad del reparto constitucional de competencias entre ellas, de la existencia de competencias propias o exclusivas de cada Administración y de competencias compartidas en buen número de materias.

Las bases que defenderá UGT para reforzar el diálogo social en el Estado de las Autonomías son:

- Apostar por un Estado descentralizado que refuerce su capacidad de impulsar políticas públicas en sus diferentes niveles, de forma coordinada y coherente con criterios de solidaridad, cohesión económica, social y territorial.
- Reforzar los elementos de coordinación interterritorial entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas y las administraciones locales.
- Extender el Diálogo Social al ámbito de las corporaciones locales y de las Diputaciones Provinciales dado las competencias atribuidas en materia de políticas públicas tanto en el ámbito económico como social.
- Desarrollar la cooperación entre administraciones públicas, partiendo del principio de lealtad institucional entre todas ellas y sus ámbitos competen-

ciales, para conseguir una gestión más eficiente y mejor servicio a la ciudadanía.

- Establecer criterios comunes en materia fiscal para evitar una competencia a la baja entre comunidades autónomas, con la consiguiente reducción de ingresos públicos, y avanzar en los criterios de corresponsabilidad fiscal.
- Clarificar las competencias y responsabilidades de las administraciones públicas locales en materia de política social, con la dotación financiera suficiente. Revisar la organización del Estado en la Administración local, a los efectos de garantizar la prestación del servicio público y la garantía de los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. Derogando la nueva ley de la Administración Local. Impulsar una política de inversión en los ámbitos de la industria, la construcción, los servicios, etc., con dotación financiera suficiente.
- Derogando la nueva Ley de la Administración Local.
- Impulsar una política de inversión en los ámbitos de la industria, la construcción, los servicios, etc., con dotación financiera suficiente.

2.- Reformar el modelo para reforzar la participación institucional de los sindicatos

El indiscutible reconocimiento constitucional de los sindicatos, desarrollado a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), para ejercer su labor representativa en las empresas está interconectado con la capacidad de actuación en la negociación colectiva, pero no sólo, también la actuación en la participación institucional.

Sin embargo, por toda una serie de problemas derivados tanto del marco legal como de una atención sindical débil e insuficientemente articulada, esta segunda, a diferencia de la primera, no ha obtenido el desarrollo necesario, y ello se refleja en la limitación, en términos generales, de los resultados obtenidos.

La participación institucional de los sindicatos no es ni puede ser un proceso de información e intercambio de opiniones sobre cada política concreta; consiste en la intervención, planificación, definición, desarrollo y gestión de una parte de las políticas públicas que, por su naturaleza, las administraciones públicas han de abrir para que sean compartidas por las organizaciones sindicales.

Para reforzar la participación institucional se propone dirigir la actuación en tres direcciones:

- 1) Completar el marco legal impulsando la adopción de la primera Ley de Participación Institucional, concebida como:
 - La nueva Ley deberá ser un verdadero instrumento de fortalecimiento de la participación institucional de los sindicatos, no simplemente una ley formalista, que solo recoja de forma ordenada los actuales elementos que configuran la participación institucional.
 - Un núcleo firme y exclusivo, delimitador de la participación sindical, inscrito dentro del contexto más amplio del derecho a la participación de la sociedad civil.
 - Un texto que defina los distintos tipos de participación institucional (órganos gestores de la Administración, órganos solo consultivos, etc.), y los grupos que intervienen en cada una de ellas.
 - Un listado de compromisos y obligaciones de las administraciones públicas y previsiones que permitan ejercer la participación institucional de los sindicatos con eficacia y exigencia, impidiendo los incumplimientos y el vaciamiento de la misma.
 - Una participación institucional de los sindicatos vertebrada y articulada, en especial en el caso de las políticas públicas que son compartidas por distintos niveles de las AAPP.
 - Un sistema de participación institucional que cuente con mecanismos de evaluación que analicen y supervisen periódicamente la calidad de dicha participación, que permitan dar curso a las quejas de las organizaciones sindicales y empresariales, y que informen y den traslado a los órganos del Estado (gobierno, Parlamento, etc.) de la situación y funcionamiento de la participación, y propongan las medidas oportunas para su mejora, con los recursos económicos adecuados.
 - Defender, además, la participación institucional de los interlocutores sociales a través de los Consejos Económicos y Sociales, para que analicen y dictaminen las normas y las políticas públicas, y sean verdaderos espacios de debate, de información y de elaboración de propuestas, evitando su devaluación tanto en competencias como en la composición de los mismos.

- 2) Revisar en profundidad la actuación del sindicato en materia de participación institucional, y elaborar y desarrollar una estrategia para aumentar su eficacia. Aumentar nuestra capacidad propositiva en la promoción y defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras en su condición de ciudadanos y ciudadanas, así como la capacidad de control de las Administraciones en los órganos de participación. Para ello, también es necesaria la divulgación del trabajo y de los resultados de nuestro aparato institucional tanto a nuestros afiliados y afiliadas como al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, como herramienta del sindicato para trasladar de esta forma y dar relevancia pública a los planteamientos de la organización.

Establecer mecanismos estables de coordinación e información con las Cortes Generales y con los Grupos Parlamentarios para trasladar los planteamientos del sindicato en el proceso de tramitación de normas e iniciativas legislativas.

- 3) Mejorar el diálogo y la concertación social a nivel de todas las comunidades autónomas y Administraciones Locales. En el caso de las primeras conseguir que se afiance y articule a través de leyes de participación institucional para todas aquellas que aún no las tienen.

3.- Promover alianzas sociales y colaborar en defensa de principios compartidos

La defensa de nuestro modelo social, en diferentes ámbitos, es coincidente con principios defendidos por otras organizaciones o entidades con las que podemos llegar a establecer distintos modelos de colaboración, puntuales o permanentes, con la finalidad de apoyarnos mutuamente en la defensa de reivindicaciones compartidas o para enriquecer nuestra propia posición con el punto de vista de otros actores de la sociedad, al tiempo que colaboramos en regenerar nuestro sistema democrático. Colaboración que ha de partir del respeto mutuo a la posición que cada organización tiene atribuida en la vertebración social de este país y que, en nuestro caso, pasa por el papel singular que nos confiere la Constitución española, y por las elecciones sindicales que determinan la legalidad democrática en nuestra representación.

Para ello UGT propone:

- Promover o participar, en aquellos ámbitos en los que estimemos oportuno, alianzas sociales con entidades, plataformas o asociaciones que compartan reivindicaciones con el sindicato partiendo de los fines propios de la or-

ganización, nuestra identidad y objetivos y teniendo en cuenta la posición singular que nos confiere el hecho de ser organización sindical más representativa, y en consecuencia, los ámbitos legales de participación y de negociación que nos son propios y exclusivos.

- Impulsar espacios de diálogo y colaboración conjunta, cuando exista un interés compartido, a fin de enriquecer las propuestas de nuestra organización en el marco de nuestros procesos de participación, o promover, cuando lo estimemos oportuno, propuestas de acción consensuadas.
- Firmar convenios de colaboración con organizaciones o entidades, basados en un intercambio y una cooperación permanente sobre un interés mutuo.
- Atender las peticiones que las organizaciones, entidades o asociaciones, en su calidad de empleadoras, puedan hacernos para mejorar la situación de sus trabajadores y trabajadoras.

Objetivo 6. Reindustrializar España para construir una economía más fuerte

Antes de la crisis, UGT venía defendiendo la necesidad de un cambio de modelo productivo que modificara el patrón de crecimiento. La crisis actual ha puesto de manifiesto sus debilidades y su incapacidad para el mantenimiento de la actividad y del empleo, convirtiéndose dicho cambio de modelo en imprescindible para la salida de la crisis.

Para UGT, el nuevo modelo productivo debería sustentarse en actividades que den solidez al crecimiento, estabilidad al volumen y calidad del empleo y aporten valor añadido e innovación. De acuerdo con ello, es preciso que se aborde una reconfiguración de la composición sectorial de la economía, en la que todos los sectores han de adaptar su dimensión en función de sus fortalezas y ventajas competitivas y estratégicas.

La industria, con los servicios asociados a la misma, es la rama productiva donde se obtienen mayores incrementos de productividad, la pieza clave para aplicar y difundir, entre otros, los avances en investigación y desarrollo. Asimismo, es en el sector industrial donde puede generarse más estabilidad y mejores condiciones de trabajo, es decir, más calidad de la ocupación. Hablamos de la industria que propone UGT del siglo XXI, moderna, preparada, innovadora, respetuosa y comprometida con la eficiencia, la excelencia, la calidad

del trabajo y con la sociedad en todos sus ámbitos, sostenible desde su vertiente económica, medioambiental y social.

Por otra parte, el sector de la construcción, que ha sido el que ha sufrido en mayor medida la pérdida de empleo, necesita consolidar su aportación indispensable al resto de actividades económicas, teniendo en cuenta el efecto arrastre que sobre la economía ejerce este sector.

Para modernizar y fortalecer el aparato productivo, e introducir procesos relacionados con la sociedad de la información, es necesaria una estrategia continua de desarrollo industrial. El progreso hacia un sistema productivo más proclive hacia la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) se cortocircuita por falta de compromiso de quienes deberían ser sus principales promotores.

El actual modelo de producción y consumo conduce al agotamiento de los recursos y a la saturación del entorno con los residuos y la contaminación generados, sustentando un desarrollo insostenible que acarrea importantes problemas ambientales, de salud pública, económicos y de empleo. Es evidente la urgencia de cambiar el enfoque del actual patrón de producción y consumo hacia una utilización más eficiente de los recursos que no sobrepase los límites de la biosfera.

UGT entiende que el cambio estructural en la industria requiere un Estado activo, que no se limite a establecer las condiciones generales para la industria, sino a la promoción eficaz de los sectores industriales, así como el mantenimiento y desarrollo de sus centros y su empleo.

Para ello es imprescindible reafirmar y potenciar el papel de los observatorios sectoriales a nivel estatal, como instrumento de interlocución adecuado para anticiparse a los cambios en los sectores y las empresas a través del análisis de las tendencias del mercado, la competitividad internacional, el empleo, la igualdad, etc.

1.- Por una industria competitiva y moderna

En el modelo económico propugnado por UGT, la industria ha de jugar un papel preponderante, ya que responde a todos los requerimientos exigidos a las actividades productivas. En consecuencia, la industria ha de aumentar su peso en la composición del PIB, teniendo en cuenta que en su entorno se han desarrollado unos servicios imprescindibles para ella -“servindustria”- y que las relaciones intersectoriales se han hecho más complejas, debiéndose interpretar los sectores en términos de la cadena de valor.

Mantener una base industrial sólida es una condición imprescindible para aumentar el crecimiento económico, crear puestos de trabajo de calidad, conseguir la sostenibilidad medioambiental de la producción industrial y contribuir a conseguir soluciones para afrontar los grandes retos sociales y económicos de España, en el contexto europeo y de la competencia en un mundo globalizado. Esto debe estar presente en los posibles acuerdos de libre comercio que negocie España o la UE con terceros países.

La Comisión Europea se fija como meta, alcanzar la proporción del 20% de la industria manufacturera en el PIB hasta 2020. Esta prioridad se enmarca en la estrategia europea a favor de la competitividad de la industria europea y con el objetivo de revitalizar la economía de Europa.

Por ello, UGT propone que las medidas que se adopten en materia de política industrial se rijan por los siguientes criterios:

- Configurar como base de la competitividad de nuestra industria, el factor humano, la calidad, el diseño, la innovación, la tecnología y el uso eficiente de los recursos.
- Articular políticas horizontales (I+D+i, formación, internacionalización, infraestructuras, energía, financiación, etc.) con políticas sectoriales específicas, dada la creciente transversalidad entre los distintos sectores industriales.
- Integrar las medidas de apoyo a la industria en el marco de la política económica, a través de los Presupuestos Generales del Estado. Las políticas públicas deberían prestar especial atención a la consecución de un sector industrial sólido, fuerte y diversificado, capaz de hacer frente a los retos presentes y futuros en beneficio del conjunto de la sociedad.
- Fortalecer los instrumentos básicos de competitividad y modernización de la industria adaptados a las peculiaridades de cada uno de los sectores industriales, con objetivos claros, concretos, cuantificados, delimitados en el tiempo y evaluables.
- Garantizar la estabilidad y eficiencia del sector público empresarial, potenciando su papel y manteniendo el activo industrial público, dada la importancia que tiene para el conjunto del país y para los territorios donde están implantadas estas empresas.

- Realizar una coordinación adecuada. En el diseño de esta política se debe incluir el reparto de papeles entre los distintos agentes con una correcta coordinación de las medidas adoptadas por las distintas administraciones públicas que tienen competencia en materia de industria, sin menoscabo de las competencias de cada administración.
- Impulsar el diálogo social, que sirva de base a la definición y puesta en marcha de la política industrial, a través de instrumentos tripartitos con vocación de permanencia, tanto de carácter general como sectorial. Dichos instrumentos han de actuar en una doble dirección: a corto plazo, para contribuir a paliar los efectos de la crisis, y a largo plazo articulando mecanismos de prevención-anticipación para dotar a la industria de la fortaleza necesaria.
- Aumentar los esfuerzos para mejorar las actividades industriales, promoviendo la formación, la cualificación y el capital tecnológico, conectando a las empresas con los centros de investigación y promoviendo la cultura de la innovación, así como, fomentar la colaboración con las Universidades, Escuelas Industriales, etc.
- También hay que prestar una atención especial a lo que se ha venido a denominar la Cuarta Revolución Industrial, esto es, la Industria 4.0, que se está produciendo ya a diferentes ritmos y escalas- en todo el mundo con producciones industriales. Se trata de la integración de los sistemas y procesos de producción con las redes digitales y de información. Esta revolución supondrá –como ha ocurrido anteriormente con otras- unos incrementos de productividad y grandes oportunidades para quienes puedan beneficiarse de ella; sin embargo, también entrañará desafíos y riesgos. A todo ello deberemos dar una respuesta desde la perspectiva de nuestra organización sindical, siendo fundamental que la estudiemos y analicemos.
- Acompañar la puesta en marcha de la Industria 4.0 con planes de formación dirigidos a las plantillas afectadas enfocándolos a la adquisición de nuevas competencias de alto valor, convirtiendo la formación en un eje de empleabilidad y de garantía de empleo. En el diseño y vigilancia de estos planes deben participar los y las representantes de los trabajadores. Complementar con políticas de empleo dirigidas a los trabajadores y trabajadoras desempleados, para su incorporación al mercado de trabajo con las habilidades que esta industria requerirá.

2.- La investigación, el desarrollo y la innovación como base de la recuperación económica de España

UGT apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación, como factores imprescindibles para salir de la crisis. Nuestro potencial económico futuro depende de ello. Por lo tanto, esta salida debe hacerse potenciando un modelo productivo de mayor competitividad y productividad, basado en el apoyo al desarrollo de la investigación y la innovación en todos los sectores, tanto de producción como de servicios, con puestos de trabajo estables, bien remunerados y con derechos. Y todo ello exige un mayor esfuerzo público y privado en investigación, desarrollo e innovación.

Hoy España se caracteriza por un empleo competitivo en bajos salarios, manufactura sin tecnología propia y modelo de crecimiento basado en servicios y sectores de bajo componente tecnológico. Además, la pérdida de capacidad en I+D+i como consecuencia de las políticas seguidas a lo largo de la crisis complica más la industrialización que exige el mercado global y el fomento de iniciativas empresariales capaces de generar alto valor añadido, y por tanto, empleo de calidad. La receta para España para lograr la plena ocupación debe ser incrementar la intensidad innovadora del país porque invertir en innovación aumenta la probabilidad de un crecimiento sostenido y, por tanto, de tener éxito comercial y crear empleo estable y de calidad.

Para esto es fundamental que nos marquemos los siguientes objetivos:

- Apostar estratégicamente como eje fundamental, al margen de la coyuntura o ciclos económicos y políticos, por la inversión en investigación, desarrollo e innovación del país, incrementándola para que se aproxime a la media europea, tanto en la inversión privada como en la pública. Para que España avance hacia un modelo productivo más eficiente, deben darse pasos en la incorporación de las nuevas tecnologías y nuevos sistemas de organización del trabajo. Para esto las empresas necesitan estabilidad y seguridad jurídica en las políticas que desde las administraciones públicas se adopten.
- Impulsar actuaciones que apoyen la transferencia de conocimiento y la cooperación público-privada. Para aspirar a la recuperación económica de España a través de una economía más competitiva, sostenible e incluyente, es necesaria una aproximación de la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) y los sectores productivos, así como poner en marcha las estructuras que promuevan un entorno de negocio más favorable a la inno-

vación y el desarrollo tecnológico, que facilite el acceso a la inversión privada y aborde los principales retos sociales.

- Encuadrar en el marco del diálogo social las estructuras y las dinámicas que permitan optimizar la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) con delimitación de funciones, simplificando los instrumentos de fomento, estableciendo mecanismos de control y evaluación que mejoren la eficiencia de las inversiones, no sólo desde el punto de vista económico, sino también desde el retorno social de las mismas.
- Proponer objetivos y medidas concretas de inversión en I+D+i y su retorno social, a través de la negociación colectiva, para que estas inversiones formen parte de la gestión integral de las empresas, por ser un elemento estratégico para la mejora de la productividad empresarial y para el mantenimiento del empleo.
- Debatir el futuro del Plan Nacional de I+D+i y su contenido, dentro del diálogo social, como herramienta para avanzar hacia un modelo productivo de alto valor añadido. El Plan Nacional debería incentivar Doctorados Industriales como elemento, imprescindible para incrementar la I+D+i en el sistema productivo. UGT también instara a las Universidades y a las Organizaciones Patronales para incentivar estos Doctorados Industriales. Está demostrado el efecto positivo de la inversión en I+D+i sobre la economía, principalmente tanto en la inversión directa en las empresas, como en formación y educación en I+D+i sobre el capital humano, que acaba por acceder a puestos de trabajo con mayor especialización, mejorando el tejido empresarial de nuestro país, aportando rentabilidad, competitividad y productividad a nuestra economía. Para ello, los futuros Planes Nacionales de I+D+i deben diseñarse teniendo como eje central su papel clave en el cambio de modelo productivo, y con la consecuente estabilidad presupuestaria y con el mayor consenso político y social que este papel central en el futuro de nuestro país exige.
- Concienciar a la representación sindical y empresarial de la necesidad que tienen ambos de negociar los procesos innovadores que se producen en el seno de las empresas, para lograr un mayor desarrollo sostenible y una mejor evolución económica y laboral de las mismas.
- Potenciar la incorporación de las tecnologías de la información y comunicación en los procesos de la pequeña y mediana empresa.

- Impulsar en el ámbito comercial de las empresas, las transacciones electrónicas y el comercio electrónico en condiciones de seguridad jurídica.
- Promover la alfabetización digital de las personas empleadas y desempleadas en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Velar para que los ciudadanos y ciudadanas tengan garantizado un acceso generalizado y asequible a internet, a nuevos servicios digitales, y a la denominada Sociedad de la Información, impulsando el servicio universal y eliminando la brecha digital.
- Regular las atribuciones de vigilancia de la actividad laboral en manos del empresariado, protegiendo los derechos constitucionales y legales de la población trabajadora por la utilización de los aparatos e instrumentos informáticos en el lugar de trabajo.
- Impulsar una coordinación eficaz entre las instituciones: administraciones públicas, universidades, empresas y organizaciones internacionales, para mejorar la conexión entre las políticas educativas y los procesos de innovación.

3. La brecha digital, nueva forma de desigualdad y exclusión social

La sociedad de la información ha cambiado nuestra forma de pensar, de vivir y de relacionarnos con lo que nos rodea. Una de sus características principales es el acceso instantáneo, omnipresente, ubicuo, interoperable y multidisciplinar al conocimiento y a la información. Una información a la que solo se puede acceder mediante internet y que se difunde únicamente por medios digitales.

Es un fenómeno global, es motor de crecimiento pero tiene contrapartida, el riesgo de exclusión y de incremento de la desigualdad.

Efectivamente, tiene un impacto potente en la economía, en el empleo y en los derechos. Informes de la Unión Europea nos dicen que se necesitan cubrir unos 900 mil empleos en los próximos años para los cuales no hay disponibles trabajadores con habilidades digitales suficientes para desarrollarlos.

En España hay una demanda para los próximos años de más de 80 mil puestos de alta cualificación que tienen dificultad para ser cubiertos.

Sin embargo, España está en una situación de partida peor que la mayoría de los países desarrollados. Cerca de 7'5 millones de españoles no han entrado nunca en internet y 4 millones de viviendas no disponen de acceso.

Sólo el 23% de las empresas en España ofrece formación en nuevas tecnologías a sus empleados y empleadas, y en todos los niveles educativos tiene cobertura y uso inferior a la media de la UE. La brecha digital, en definitiva, se agranda de manera preocupante en nuestro país. Tiene unos perfiles definidos: de género, de edad, educativa (analfabetismo digital), funcional (por discapacidades), por renta o económica, geográfica o territorial, urbana-rural y formativo-laboral.

El riesgo por tanto de exclusión de capas importantes de la sociedad es alto. De aquí que la ONU, desde 2011, ya considera el acceso a internet como un derecho humano.

Por todo ello, desde UGT proponemos:

- La intervención desde la política pública, en primer lugar, así como la implicación de todos los actores sociales y económicos que son relevantes para revertir los riesgos y ordenar el desarrollo y el impacto de estas herramientas.
- Un plan de choque a través de un Pacto Nacional por la Inclusión Tecnológica que aborde al menos:
 - Creación de un Ministerio o Alto Comisionado para la sociedad de la información, telecomunicaciones y la agenda digital que tenga la máxima responsabilidad en el fomento de la I+D+I, la reindustrialización de la economía a través de nuevas tecnologías.
 - Creación de un Observatorio de la Brecha digital que elabore indicadores de referencia y objetivos anuales a lograr.
 - Línea de actuación sobre ciudadanía digital. Con planes de formación para colectivos vulnerables. Instauración de tarifas sociales, conexión de hasta 20 mbps.
 - Ayudas a pymes y microempresas para instalación de banda ancha y formación de trabajadores y trabajadoras.

- Línea de actuación en Educación digital. En todos los niveles educativos planes de becas, recursos digitales en las clases y adquisición de habilidades digitales en los planes educativos.
- Campaña gubernamental de sensibilización sobre la brecha digital y su erradicación.
- Línea de actuación sobre políticas activas de empleo. Implantación masiva de formación en TIC para desempleados, y desempleadas.
- Línea de actuación sobre infraestructuras de telecomunicaciones. Instauración de un Plan Nacional con presupuesto potente para apoyar la creación de Redes de Nueva Generación y ampliar el alcance del servicio universal actual a las redes de alta capacidad.

4.- Una política energética que asegure el suministro, la eficiencia económica y el respeto al medio ambiente

La energía es un elemento esencial del desarrollo económico y social de cualquier país y tiene repercusiones directas sobre los sectores económicos y sobre los estándares de calidad de vida y desarrollo humano. Resulta imprescindible que desde los poderes públicos se planifique, programe y regule una política energética como servicio estratégico, esencial para la comunidad, que determine la universalidad de los suministros, la garantía del sistema, la viabilidad económica, la cohesión territorial y social y la preservación del medio ambiente, o lo que es lo mismo, un modelo energético sostenible.

Es necesario un pacto de Estado por la energía en el que prime el interés general, y participemos todos los que estamos directamente implicados: Administración, partidos políticos, empresas y sindicatos.

El sistema energético actual, basado en energías fósiles, no puede mantenerse de forma indefinida, por las repercusiones medioambientales que representa y porque su agotamiento no puede garantizar la creciente demanda de la actividad productiva y de la sociedad en la calidad y cantidad suficiente que garantice un crecimiento de nuestra economía y el suministro necesario de los servicios energéticos a los hogares.

La transición a fuentes de energía alternativas nos haría menos dependientes y, por tanto, más competitivos en costes de producción. Se debe garantizar una transición socialmente justa, que no suponga pérdida de derechos o reducción

de condiciones laborales falsamente argumentada en la competitividad vía costes.

Con este fin la política energética que nuestro país necesita debe desarrollarse en torno a las siguientes medidas:

- Abordar una auténtica reforma que permita disponer, en el contexto de la política europea, de un marco energético estable, predecible y sostenible, en lo ambiental y en lo económico, arbitrando soluciones eficientes para controlar los costes de la energía y reducir la altísima dependencia de materias primas para usos energéticos, aproximándonos en un tiempo razonable a la media europea.
- Alcanzar una combinación energética para el año 2020 equilibrada y diversificada entre las diferentes fuentes de energía primaria. Es necesario el desarrollo de una política activa y sostenida en el tiempo que defina la participación de todos los modelos de generación energética existentes, que incremente el uso de nuestros recursos autóctonos y de las energías renovables. La sustitución e implantación de unas tecnologías por otras debe hacerse teniendo en cuenta el impacto social que las mismas producen, siendo socialmente responsables y creando empleo de calidad.
- Apoyar el desarrollo de los sistemas de planificación y de gestión, asegurando el acceso universal a servicios energéticos de calidad, desacoplando el crecimiento/ desarrollo socioeconómico de la intensidad en consumo energético y en emisiones de gases de efecto invernadero, y potenciando el uso de fuentes autóctonas (como el carbón, mini hidráulicas, biomasa y el resto de energías renovables) para disminuir la alta dependencia energética exterior.
- Reforzar las políticas de ahorro y eficiencia energética. Es imprescindible que los planes de ahorro y eficiencia energética contribuyan a disminuir la dependencia energética del país.
- Se debe garantizar el acceso a la energía a toda la ciudadanía y al conjunto de las empresas en condiciones adecuadas de calidad y precios.
- Modificar la actual regulación sobre la implantación de la energía distribuida así como el autoconsumo energético.

- Garantizar por el Estado el acceso a la energía a todos los ciudadanos y ciudadanas que no puedan en función de su renta sufragar el coste de la misma.
- Implantar el IVA superreducido a la factura energética, ya que reúne todos los requisitos de suministro de primera necesidad.
- Revisar los sistemas de fijación de precios de los distintos tipos de energía con el fin de alcanzar un nivel competitivo, que conjugue los intereses de quienes producen y quienes consumen y no suponga una rémora al desarrollo de los sectores productivos. Concretamente, se debe incluir como objetivo en la política energética de nuestro país y de la Unión Europea, que la industria compita en igualdad de condiciones de mercado con el resto de productores mundiales, tanto unificando tarifas eléctricas entre los países de la UE como impulsando contratos bilaterales entre empresas y compañías productoras de energía. En definitiva, procurando reducir la brecha en precios energéticos frente a nuestros competidores.
- Desarrollar las infraestructuras y las interconexiones internacionales de energía para garantizar el suministro e intercambio energético. Las redes de transporte y almacenamiento de gas y electricidad, así como la obligación legal de asistir al sistema, deben estar bajo control público.
- Fijar objetivos vinculantes y obligatorios que permitan, por una parte, cumplir la meta propuesta por la UE en cuanto a la cuota de energías renovables, y por otra, invertir, investigar y generar empleo de calidad en estas actividades, aprovechando el potencial técnico existente y su alto valor añadido.
- Incrementar el esfuerzo institucional y presupuestario en I+D+i, para poner freno al enorme coste social que soportan las comarcas mineras. UGT apuesta por el papel de futuro que debe jugar el sector del carbón autóctono apoyado por nuevas tecnologías y la biomasa.
- Garantizar los niveles de seguridad de las centrales nucleares. Un aumento de la vida útil de las instalaciones nucleares deberá estar condicionado a que reúnan la viabilidad necesaria, adopten las medidas técnicas y de seguridad pertinentes y se reviertan los excedentes empresariales en I+D+i en mejorar las diferentes tecnologías energéticas existentes y desarrollar renovables gestionables, debiendo pasar las centrales nucleares a titularidad pública.

- Es necesario conocer los recursos fósiles del país, apostando por alternativas que no supongan riesgo para la población, los recursos hídricos, naturales y paisajísticos. No consideramos aceptable la técnica actual del Fracking.

5.- Políticas medioambientales para un cambio del modelo productivo

Nuestro sistema productivo tiene un amplio margen para avanzar hacia una economía baja en emisiones de carbono, aumentando su competitividad en los distintos sectores productivos. Esta transformación debe abordarse aplicando los principios de una transición justa en la triple dimensión: social, ambiental y económica.

Es necesario desarrollar una economía integradora, que genere más ocupación, más estable y de mayor calidad, incrementando la competitividad empresarial y transformando y reconvirtiendo los procesos de producción según las directivas europeas para que sean más respetuosos con el medio ambiente.

Para conseguir estos objetivos, es necesario transformar el sistema productivo siguiendo el enfoque de la economía circular, en el cual las fases del proceso de producción y consumo se interrelacionan y los materiales se mueven en circuitos cerrados, ahorrando la extracción de recursos naturales, limitando la generación de residuos o rechazos y de emisiones contaminantes. Este esquema de producción supone oportunidades de reducción de costes, mejora de la optimización de los procesos productivos y creación de empleo.

Para ello, UGT propone:

- Apostar por los yacimientos de empleos verdes, que son aquellos que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos hasta alcanzar niveles sostenibles. La economía verde promueve tanto la transformación de sectores tradicionales como el desarrollo de nuevos sectores, generando en ambos casos empleos de mayor valor añadido y calidad.
- Apoyar el marco europeo de energía y cambio climático para 2030 en línea con la reducción de emisiones requerida en 2050, transformando la política energética e industrial, actuando especialmente sobre los sectores que no están sujetos al sistema de comercio de derechos de emisión (sectores difusos: edificación y residencial, transporte, residuos, etc.) y que presentan

un importante margen de mejora en eficiencia energética y, por tanto, en reducción de emisiones.

- Promover un acuerdo multilateral de cambio climático para después de 2020, vinculante y ambicioso, que asegure una reducción de las emisiones que limite el aumento de la temperatura media global por debajo de los 2°C, que incluya un mecanismo de transición justa, con el objetivo de garantizar el empleo, la justicia social y el bienestar de los trabajadores y las trabajadoras.
- Adaptar las mesas de diálogo social en este ámbito a los cambios del nuevo sistema europeo de comercio de derechos de emisión, con el fin de mejorar su eficacia en el seguimiento de las consecuencias que se deriven del cumplimiento de los acuerdos multilaterales de cambio climático para el empleo, competitividad y cohesión social; así como en la identificación de las oportunidades más eficientes y menos costosas para la renovación y mejora de la eficiencia del tejido productivo.
- Fortalecer las mesas de diálogo social en este ámbito a través de: la mejora de la información aportada por la Administración General del Estado a las sesiones de trabajo; el desarrollo de indicadores de seguimiento de los impactos ambientales, económicos, sociales y laborales; y una adecuación de la frecuencia de las reuniones de trabajo para facilitar la identificación, precisa y anticipada, y la concreción de propuestas sobre las consecuencias y oportunidades para la economía española en relación con la competitividad, el empleo y la cohesión social, derivadas del cumplimiento de los compromisos de España en el marco del Acuerdo de París (COP 21).
- El objetivo principal del acuerdo universal es mantener el aumento de la temperatura en este siglo muy por debajo de los 2 grados centígrados, e impulsar los esfuerzos para limitar el aumento de la temperatura incluso más, por debajo de 1,5 grados centígrados sobre los niveles preindustriales.
- Promover el desarrollo de una estrategia de sostenibilidad urbana y accesibilidad a nivel nacional, que permita la optimización y mejora de la oferta del transporte público, de manera que constituya una base sólida en la reducción de las emisiones de CO₂, consolidando los planes de reducción y mitigación de gases de efecto invernadero.

- Proponer objetivos y medidas concretas de mejora medioambiental a través de la negociación colectiva, para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes.
- Instaurar la elaboración de planes de evaluación de los riesgos ambientales en los centros de trabajo.
- Impulsar a través de la negociación colectiva, planes de transportes colectivos para las empresas, centros de trabajo, o polígonos industriales.
- Potenciar la figura del delegado y delegada de medio ambiente formándole y dotándole de derechos y competencias a través de la negociación colectiva, y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación sindical.
- Favorecer la participación de las personas trabajadoras en los sistemas de gestión medioambiental (ISO 14001 o EMAS).
- Facilitar el acceso a la información medioambiental de la empresa a la representación de las trabajadoras y trabajadores.
- Facilitar formación y competencias en materia de medio ambiente al personal de la empresa y a sus representantes sindicales, contemplando la posibilidad de la creación de una Comisión de medio ambiente para promover las acciones conjuntas y la máxima participación.
- Promover intervenciones que contribuyan a concienciar a la sociedad, y especialmente a las y los jóvenes, acerca de su compromiso con el medio ambiente a través de la participación y el desarrollo de actitudes positivas en materia medioambiental.
- Defender políticas de gestión del agua que promuevan la distribución equitativa territorial, el ahorro y la reutilización del agua, el desarrollo de nuevas tecnologías y el uso racional y sostenible de los recursos.
- Garantizar el acceso al agua como un derecho humano y como uno de los objetivos fundamentales de desarrollo sostenible 2030. Por lo tanto, nuestro país debe seguir manteniendo su consideración como servicio público esencial para la comunidad, garantizando el abastecimiento, calidad y saneamiento del mismo.

- Rechazar la gestión del agua para usos que den prioridad al beneficio económico respecto a la garantía del derecho al agua y a la funcionalidad ambiental del recurso. Los recursos hídricos deben quedar fuera de los acuerdos de libre comercio que suscriba la Unión Europea.
- Diseñar planes de actuación en infraestructuras que mejoren la red de abastecimiento y saneamiento y la regulación de pérdidas, creando y potenciando la necesaria red de depuración de aguas residuales, al objeto de dar cumplimiento a la Directiva Marco de Aguas (2000/60/CE), y cumpliendo con el objetivo de repercusión de costes y generación de empleo.
- Fomentar planes de ahorro y eficiencia energética y de uso de materias primas y agua en las empresas, así como planes de movilidad sostenible de los trabajadores y las trabajadoras.
- Promover la gestión de los residuos como una gestión de recursos, siguiendo el enfoque de la economía circular, que persigue la incorporación reiterada de los materiales que contienen los residuos en los procesos productivos, mediante la adopción de medidas que fomenten la preparación para la reutilización y el reciclaje de residuos.
- Establecer medidas concretas de reducción de residuos en origen, a través de los programas de prevención, reutilización y reciclaje que contempla la Ley de Residuos, para reforzar la prevención y reutilización como pilares básicos de la jerarquía de residuos (reducir, reutilizar, reparar y reciclar).
- Reforzar los sistemas de recogida selectiva para facilitar la gestión de residuos a través de la valorización material (reciclaje y compostaje). En este sentido, apoyar la generalización de la recogida selectiva de materia orgánica y la implementación del Sistema de Depósito, Devolución y Retorno de envases de bebidas (SDDR) como una alternativa a los actuales Sistemas Integrados de Gestión (SIG). Para ello es imprescindible la transparencia en la trazabilidad del residuo y el retorno del beneficio al sector público.
- Consolidar infraestructuras de tratamiento y gestión de residuos en el conjunto del Estado, tuteladas públicamente, que garanticen la gestión de los residuos de la forma más sostenible posible, respetando el criterio de proximidad, de forma que se eviten desplazamientos innecesarios de residuos por todo el país. Los residuos deben tratarse como norma general donde se generan.

- Fortalecer la coordinación entre administraciones públicas competentes en política de residuos a fin de integrar, simplificar y armonizar la normativa y los procedimientos administrativos de los distintos niveles en materia de generación y gestión de residuos (autorización, inspección y sanción, entre otros), especialmente respecto a los peligrosos.
- Apoyar los incentivos a las inversiones medioambientales tendentes a la prevención y reducción de residuos, así como la aplicación de medidas fiscales, establecidas con criterios de cohesión social y territorial, que permitan hacer efectivo el principio de quien contamina paga. Hay que trabajar por la implantación de medidas de fiscalidad ambiental que contribuyan a la minimización de la contaminación ambiental y al uso eficiente de los recursos naturales, y que funcionen como un elemento disuasorio de hábitos y conductas perjudiciales para el medio ambiente.
- Incluir indicadores relativos al empleo y necesidades de formación de los trabajadores y las trabajadoras del sector residuos en los planes y programas de gestión de residuos.
- Apoyar una regulación internacional homogénea con relación a los sistemas de evaluación y posible autorización de Organismos Genéticamente Modificados (OGM), así como una reglamentación en materia de coexistencia basada en el principio de precaución, garantizando el mantenimiento de la agricultura sostenible no transgénica.

UGT apuesta por un desarrollo costero integrado y sostenible, que compatibilice el desarrollo de actividades económicas con mantenimiento y generación de empleo estable y de calidad y la conservación del ecosistema. Para ello proponemos que:

- Se asegure el disfrute libre del litoral, facilitando el acceso sin barreras e impidiendo la privatización del mismo.
- Se garantice la protección del litoral frente a procesos de urbanización descontrolada.
- Se establezcan zonas marítimo-terrestres y zonas de servidumbre que velen por la seguridad ciudadana, garantizando la integridad física de las personas y de sus bienes, frente a los efectos derivados del cambio climático.

UGT apoya el cumplimiento de los compromisos de España en el marco del Plan Estratégico del Convenio de Diversidad Biológica y de la Estrategia Europea de Biodiversidad. Es necesario transformar la actividad económica para garantizar el equilibrio de nuestro ecosistema, y para ello proponemos:

- Desarrollar y aplicar los planes sectoriales del Plan Estratégico del Patrimonio Natural y la Biodiversidad, asegurando la integración eficaz de la conservación y el uso sostenible de la biodiversidad en todas las políticas sectoriales (energía, turismo, agricultura, pesca, transporte e industria).
- Aprovechar las oportunidades de dicho Plan para la transformación y generación de empleo de calidad.
- Apoyar el mantenimiento de los parques nacionales como espacios de máxima referencia de la conservación del patrimonio natural, preservando su singularidad e integración en el territorio, aportando riqueza ecológica, cultural y desarrollo social, en un marco de gobernanza integradora y democrática.
- Aplicar políticas de prevención y extinción de incendios forestales, integradas en los planes de aprovechamiento y gestión sostenible de los bosques, y que incluyan criterios adecuados de protección y restauración de las masas forestales. Para ello, es necesario promover la implantación generalizada de instrumentos de planificación y gestión sostenible de los montes y fortalecer la creación de empleo forestal estable y de calidad, que cubra las labores de prevención, detección y extinción de los incendios forestales. Este nicho de empleo es un factor importante de cohesión social y territorial en el mundo rural.
- Impulsar la utilización de instrumentos de certificación forestal que garanticen el origen y producción sostenible de los productos forestales y en cuyo sistema de gestión se impliquen activamente los trabajadores y trabajadoras.
- Impulsar la Red de Reservas de la Biosfera, que constituyen verdaderos laboratorios de experiencias de modelos de gestión integrada, participativa y sostenible del patrimonio y los recursos naturales.

6.- La formación profesional para el empleo, esencial en el cambio de modelo

UGT defiende una formación profesional basada en la integración de los subsistemas: la formación inicial y la formación profesional para el empleo (ocupacional y continua), con una oferta de calidad y suficiente de acciones de formación y cualificación, con un sistema de información y orientación de calidad, con el presupuesto necesario para proveer los centros de los recursos humanos y técnicos, con unas prácticas formativas de calidad en los centros de trabajo y con una oferta suficiente de procedimientos de acreditación de las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral y/o vías no formales de formación.

Nuestro país precisa estabilizar un sistema de formación profesional para el empleo que contribuya al desarrollo profesional de todos los trabajadores y trabajadoras: bien actualizando sus competencias a nuevos requerimientos del sistema productivo, bien proporcionando otras nuevas que les facilite el acceso a nuevos puestos de trabajo.

Este sistema constituye en sí una herramienta clave para ayudar al mantenimiento del empleo, así como para combatir el desempleo, especialmente entre colectivos en peligro de exclusión del mercado laboral. En UGT apostamos firmemente por el empleo de calidad que huya de la precariedad y la temporalidad. En la sociedad del conocimiento y de la tecnología, es necesario poner todos los esfuerzos para ayudar a los trabajadores y trabajadoras ocupados a mejorar su cualificación, lo que debe repercutir en su progreso personal. Es imprescindible, asimismo, preparar a las personas desempleadas para que se reincorporen al empleo, y a las que no han tenido ocupación anterior para que se incorporen al mercado laboral, teniendo en cuenta las profesiones más solicitadas en el sistema productivo. Hemos de tener en cuenta que la formación se ha de desempeñar a lo largo de toda la vida laboral de las personas trabajadoras (Long Life Learning).

Para UGT la formación profesional para el empleo es un instrumento esencial en el aprendizaje a lo largo de la vida y es especialmente relevante en un contexto de cambio económico y productivo cada vez más acelerado y agudizado por la crisis económica. La formación es una herramienta fundamental para ayudar al mantenimiento del puesto de trabajo o para conseguir uno nuevo, especialmente en un sector productivo distinto del de origen. La crisis económica se ha traducido en una reducción brutal de las disponibilidades de puestos de trabajo, con una mayor competencia para conseguir nuevos empleos, en lo

que tienen ventaja quienes poseen mayor formación y cualificación profesional. Por otra parte, la esperada recuperación económica se realizará sin duda con una importante reestructuración de los sectores productivos, y la aparición de nuevos trabajos, para los que será necesario disponer de nuevas competencias profesionales, sociales y personales. Por eso UGT propone:

- Establecer una verdadera política integral de formación profesional, comprendiendo la reglada y la formación para el empleo, determinada por un organismo administrativo que asuma todas las competencias en la ordenación de la formación profesional. Debe tener rango suficiente para coordinar a las comunidades autónomas (Conferencias Sectoriales de Educación y de Empleo) y a los Ministerios afectados, apoyándose en el Consejo General de Formación Profesional, donde participa UGT.
- La coordinación de la formación profesional inicial y de la formación profesional para el empleo representa un reto de primer orden para conseguir un servicio eficaz, orientado entre otros objetivos, a facilitar competencias y acreditaciones profesionales a las personas, favorecer el cambio del modelo productivo, aumentar el rendimiento de los programas formativos, hacer más atractiva la formación profesional y mejorar la gestión y el funcionamiento del sistema.
- Agilizar la actualización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, y la consecuente adaptación de los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad a las cualificaciones profesionales actualizadas.
- Potenciar el regreso de los y las jóvenes y personas adultas al Sistema de Formación Profesional mediante el establecimiento de un Sistema de Reconocimiento de Competencias Clave para la reincorporación a la enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o a la formación profesional, y para el acceso a certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3, y ampliando la oferta pública de plazas en formación profesional.
- Dar estabilidad al sistema de formación profesional para el empleo para seguir avanzando en la definición de un sistema integrado y coherente tanto para las personas trabajadoras ocupadas como para las desempleadas, coordinando la oferta de los subsistemas, así como para establecer un marco estable de participación integral de los agentes sociales. Desde UGT debemos propiciar el desarrollo de la formación programada por las empresas, especialmente en la Pyme. En este sentido, es necesario un cambio

normativo, y también de nuestra propia organización, que facilite que la extensión de esta modalidad de formación se desarrolle desde la concertación y el diálogo, la negociación colectiva y la participación sindical y la búsqueda de espacios acordados de co-gestión.

- Establecer el Servicio Integrado de Información y Orientación Profesional, que garantice la información y la orientación profesional a lo largo de toda la vida, el acceso a los diferentes recursos formativos y de acreditación previstos en el subsistema de formación para el empleo, y proponga itinerarios personalizados de formación para la inserción laboral.
- Generalizar las convocatorias del sistema de reconocimiento, evaluación y acreditación de la experiencia laboral y de la formación adquirida a través de vías no formales. Se ha de estimular la utilización de los permisos individuales de formación para poder acudir a estas convocatorias, y facilitar las convocatorias para plantillas de empresas, en particular las afectadas por expedientes de regulación de empleo. UGT preparará a sus delegados y delegadas para actuar como agentes informadores para el reconocimiento, con los conocimientos acreditados suficientes para estimular a los trabajadores y trabajadoras a participar en los procedimientos de reconocimiento de competencias profesionales, y para acompañarles hasta su conclusión.
- Crear una Red de Centros de Nuevas Oportunidades. Como mecanismo integrado para el reconocimiento de la experiencia laboral y de los aprendizajes no formales como estrategia de UGT para la prevención de la exclusión social y el desempleo en los niveles de más baja cualificación. Estos centros estarían especializados en la atención a personas adultas, para el reconocimiento de competencias profesionales de nivel 1, o de competencias básicas para la reincorporación a la enseñanza secundaria obligatoria, a la formación profesional de grado medio o para el acceso a certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3. Esta red estaría constituida por centros de educación de personas adultas, centros integrados, centros de referencia nacional, centros de formación profesional y otros centros autorizados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, así como sus equivalentes en el ámbito autonómico.
- Impulsar la utilización de las Casas del pueblo de UGT como centros de nuevas oportunidades autorizados por la administración competente, como espacios de aprendizaje permanente de competencias básicas para preparar y orientar a los trabajadores y trabajadoras con bajos niveles de cualificación para la obtención y reconocimiento de cualificaciones profesionales

de nivel 1. Estos Centros deberán estar autorizados para el reconocimiento de competencias.

- Implantar una modalidad de formación profesional dual, compartida entre la empresa y el centro de formación o educativo, en todos los sectores productivos, empresas y áreas geográficas en los que sea posible. Los currículos deben ser adaptados y garantizado el control del centro de formación o educativo sobre el proceso de formación y la evaluación. Las modalidades formativas del contrato de aprendizaje podrían ser utilizadas para esta nueva modalidad dual, estableciendo cautelas para asegurar que la formación vinculada a certificados de profesionalidad o títulos de formación profesional sea completada y acreditada en el ámbito de la duración del contrato, bajo control del centro educativo. La tutorización es esencial, tanto en el centro educativo como en el de trabajo, por lo tanto los tutores o tutoras deberán tener necesariamente una formación y adecuación horaria para poder ejercer su tutoría. Al mismo tiempo reclamamos para la representación legal de los trabajadores el papel de seguimiento y control de las condiciones laborales del alumnado de formación dual en la empresa.
- Recuperar los remanentes de los presupuestos de formación profesional para el empleo. En coherencia con el carácter finalista de los fondos procedentes de la cuota de formación profesional, debe procederse a su reanualización en iniciativas de formación profesional para el empleo.
- Potenciar y rentabilizar la presencia de UGT en los órganos de participación, coordinando a sus representantes en el Consejo General de Formación Profesional, Consejo Escolar del Estado y consejos sociales de los centros de referencia nacional, o sus equivalentes de ámbito autonómico.

UGT propone profundizar en el tratamiento de la formación profesional para el empleo en la negociación colectiva con el objeto de:

- Incrementar la participación de los trabajadores y trabajadoras en la formación profesional.
- Aumentar la eficacia e impacto de la formación en las condiciones de trabajo.
- Contribuir al desarrollo organizativo del sindicato en la empresa.

Ante el nuevo marco normativo que establece la Ley 30/2015 es especialmente importante abordar un tratamiento más sistemático de la participación sindical

en las empresas en materia de formación profesional. Entre otras acciones se propone:

- Fortalecer las instituciones de representación en materia de formación: comisiones de formación, delegados y delegadas de formación, que permitan el establecimiento de espacios estables de diálogo en esta materia.
- Ampliar, planificar y evaluar el abanico de actividades relacionadas con la formación en las que se involucra el sindicato en la empresa: detección de necesidades, criterios de selección de los participantes, criterios de selección de las entidades que imparten la formación, criterios de evaluación.
- Profundizar en el control de las iniciativas de formación programadas por la empresa, incluyendo los criterios de selección de las entidades organizadoras y/o impartidoras.
- Intensificar la difusión de las distintas iniciativas de formación: la formación programada por la empresa, la dirigida prioritariamente a ocupados o la dirigida prioritariamente a desempleados y arbitrar mecanismos para facilitar el acceso de los trabajadores y trabajadoras a las distintas iniciativas.
- Incorporar y promover la participación en procedimientos de acreditación de la experiencia que, vinculados a la formación, constituyen una buena herramienta para la cualificación de los trabajadores y trabajadoras.
- Avanzar en la generación de recursos que hagan posible el control sindical: crédito horario adicional.
- Desarrollar objetivos y regulación específica que promuevan una mayor participación en la formación de aquellos colectivos con mayores dificultades de acceso: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, entre otros.
- Promover la formación en la negociación colectiva, con apartados y articulados específicos en los convenios sectoriales y de empresa, vinculando la realización de cursos de formación y capacitación con mejoras salariales y profesionales.

Objetivo 7. Modernizar el sector servicios y fortalecer el sector primario, claves para el desarrollo sostenible real

El principal rasgo del sector servicios es su enorme heterogeneidad, ya que engloba a una amplia gama de actividades, desde comercio y hostelería, servicios personales, transportes, servicios financieros y de seguros, a servicios básicos en los que se basa el estado de bienestar, como son la educación, la sanidad o los servicios sociales.

Muchas de las actividades de servicios pueden ser prestadas tanto por el sector público como por el sector privado, por lo que las relaciones entre todos los agentes implicados son de gran complejidad, más si tenemos en cuenta los intereses económicos y políticos que hay detrás de muchas de las medidas que se han tomado en los últimos tiempos y que han arrinconado el papel del sector público.

Por otro lado, el desarrollo rural puede suponer una nueva oportunidad de empleo para las áreas rurales que han quedado fuera del desarrollo económico convencional. Integrar el desafío medioambiental y adecuar el espacio institucional y político europeo son ejes imprescindibles también para el objetivo del cambio de modelo productivo.

Además, las administraciones públicas, como impulsoras del desarrollo territorial, han de fundamentar su papel en conseguir que el cambio de modelo productivo sea un objetivo estratégico de país. Este objetivo debe ir más allá de las limitaciones de carácter presupuestario, y requiere una estrecha colaboración y coordinación entre las administraciones públicas. En este objetivo estratégico deben incluirse la educación, la formación, la innovación y el sistema de protección social.

Las comunidades autónomas y las entidades locales deben utilizar todas las herramientas disponibles, tanto las nacionales, a través de los presupuestos, como las europeas, a través de los fondos europeos para desarrollar políticas eficaces en todos los ámbitos, que contribuyan a una mayor cohesión territorial. Además deberán potenciar la cooperación transnacional para conseguir con mayor facilidad los objetivos planteados.

Por su parte, el sistema financiero debe recuperar el papel que le corresponde como intermediario en el desarrollo de la actividad económica, potenciando la

inversión productiva y la creación de empleo, y dejando atrás las actividades especulativas.

1.- Modernizar los servicios

Dada su importancia, UGT defiende la transformación del sector servicios actuando en los siguientes puntos:

- Llevar a cabo una reconversión integral del sector turístico, con implicación de las administraciones públicas, cambiando el modelo que se ha venido desarrollando en nuestro país (basado en el sol, la playa y el ocio a bajos precios) y que da evidentes síntomas de agotamiento, y sustituirlo por otro en el que prime un turismo de calidad, de alto valor añadido, desestacionalizado, que haga uso eficiente y eficaz de las nuevas tecnologías, y que apueste por la formación de sus trabajadores y trabajadoras y la mejora de las condiciones laborales. Es necesario potenciar elementos como el patrimonio cultural e histórico de nuestro país, el paisaje, la biodiversidad o la gastronomía. UGT propone impulsar la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del sector turístico mediante una interrelación eficaz y efectiva de las diferentes modalidades de turismo (sol y playa, cultural, verde, activo y turismo enfocado a la diversidad funcional) que favorezca la profesionalización en un marco de ruptura de la estacionalidad.
- En el ámbito del comercio, UGT vigilará y extremará las cautelas ante los efectos y repercusiones sobre los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las medidas implementadas de mayor liberalización de horarios y rebajas, así como sobre las consecuencias en la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. UGT exigirá un análisis periódico de los efectos de estas medidas liberalizadoras sobre los trabajadores y las trabajadoras.

El comercio constituye un elemento vertebrador y dinamizador de las ciudades, si bien actualmente existe una regulación desequilibrada que favorece a las grandes superficies en detrimento de los pequeños comercios. UGT defiende un modelo de comercio sostenible que busque el equilibrio entre las grandes y pequeñas empresas, teniendo en cuenta la situación y los derechos de los trabajadores y trabajadoras en un entorno institucional adecuado, que garantice el cumplimiento de las normas generales de la competencia.

- Defender que las administraciones públicas presten con garantía y calidad los servicios básicos y fundamentales que demanda el Estado del Bienestar en materia de servicios de atención a las personas.
- Impedir la externalización de los servicios sociales, que deben ser provistos directamente por el sector público. En el caso de que el sector privado preste los servicios, las administraciones públicas deberán seguir unos criterios de asignación basados en el respeto a los derechos, el cumplimiento de las normas laborales, fiscales y de igualdad y no discriminación, así como los estándares de calidad, diversificación, cobertura y accesibilidad que garanticen su adecuación a las necesidades que cubren y deberán vigilar el posterior mantenimiento de las condiciones.
- Además, las administraciones públicas, a través de unos servicios de inspección adecuados y suficientes, deberán vigilar el posterior mantenimiento de las condiciones laborales de estos trabajadores y trabajadoras; en este seguimiento deben incorporarse los agentes socioeconómicos para que fiscalicen el factor pernicioso de la competencia desleal y fraudulenta que se produce en la prestación de servicios al no cumplir con las normas laborales o con la propias cláusulas del contrato de adjudicación.
- Rechazar el Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversión (TTIP), en el que prima el interés de las multinacionales frente al interés general, y que se negocia desde la opacidad y sin informar a la ciudadanía sobre lo que se acuerda y sus consecuencias. El enfoque sobre las barreras no arancelarias y la convergencia de la reglamentación entre ambas partes se está utilizando para impulsar la desregulación, una visión de los derechos de propiedad intelectual que sólo fomenta monopolios, y una carrera para igualar derechos y estándares de protección social y laboral a la baja.

2.- Mejorar la regulación y supervisión del sistema financiero

UGT propone abandonar la senda de la regulación laxa o flexible en la que se ha movido desde la desregulación de los años ochenta del siglo pasado, vigilando y supervisando el sistema financiero y los mercados para evitar los efectos tan nocivos ocasionados a la sociedad, recuperando un sistema financiero fiable y eficiente, que asegure el acceso a la financiación en condiciones adecuadas, y que esté al servicio de la inversión productiva y la creación de empleo. Se trata de lograr un sistema financiero estable, más y mejor regulado, y dado su carácter global su control debe ejercerse bajo un prisma internacional.

Por ello, UGT propone:

- Crear un mecanismo de control eficiente que impida la contabilidad “creativa”, la asunción de riesgos y endeudamientos excesivos de las entidades, que controle las políticas retributivas de los gestores y extienda el marco regulatorio a todas las entidades, a los paraísos fiscales y a los mercados denominados Over The Counter (OTC), cuya negociación se realiza fuera de las bolsas.
- Establecer un sistema efectivo de regulación y supervisión que habrá de ser público y coordinado a nivel internacional, con poder sancionador para aquellas entidades que no cumplan con la nueva regulación. Cualquier medida que incida en la regulación y supervisión del sistema financiero habrá de ser objeto de información y consulta con los interlocutores sociales.
- Incrementar la protección y seguridad de la ciudadanía frente a las instituciones y entidades financieras, especialmente en dos casos: quienes no poseen conocimientos financieros y aquellas personas que tienen dificultades para pagar su hipoteca para quienes sería necesario implantar un sistema de apoyo público. Marcar unas directrices comunes en todas las entidades para evitar el abuso en el consumidor.
- Condicionar todo tipo de ayudas al sistema bancario al incremento de su inversión y del flujo de crédito para actividades productivas y de inversión de empresas y familias, sin que implique un coste adicional para el contribuyente.
- Garantizar la devolución de los fondos públicos aportados a las entidades nacionalizadas que no permanezcan bajo titularidad pública.
- Crear una Banca Pública, a partir del ICO y las estructuras y posiciones que tiene el Estado en las entidades nacionalizadas, que actúe como servicio público hacia la sociedad, que sirva de elemento dinamizador en un mercado como el financiero donde la creación de grandes grupos en este sector generan una situación real de oligopolio y no garantizan que este mercado cumpla las necesidades que la sociedad y la economía del país necesitan en cada momento. Una banca pública potente y con capacidad real de intervenir en el mercado financiero, se convierte en una necesidad vital para ayudar a la creación de riqueza y una mejor redistribución de los recursos financieros del país, máxime cuando la banca privada ha demostrado su incapacidad y nula voluntad para cubrir las necesidades de acceso

al crédito para los sectores más débiles de nuestra sociedad, familias, autónomos y Pymes.

Además hay que tener en cuenta que la dinámica de concentración bancaria, que sin ser novedosa se ha acentuado enormemente con la privatización de las Cajas de Ahorros, además de una brutal destrucción de empleo, está provocando exclusión financiera por el cierre de oficinas, especialmente en las zonas rurales donde muchísimos ciudadanos y ciudadanas se ven obligados a trasladarse a grandes distancias para poder operar en la oficina más cercana, situación que se agrava si tienen problemas de movilidad.

Otro aspecto que conviene tener presente, es que la calidad de la gestión de una entidad financiera no es un problema derivado de la propiedad de la misma (pública o privada), sino de la elección que esta hace de sus inversiones y que estas deben orientarse a impulsar la economía productiva y no la especulativa.

La actuación de la banca pública formará parte integral de la política económica y social de las administraciones públicas. Prohibiendo específicamente su actividad especulativa o la apertura de cuentas o delegaciones en paraísos fiscales, de forma directa o a través de su participación en otras empresas.

- Impulsar el flujo de crédito a los hogares y pymes, acelerando la recuperación de la actividad económica y la creación de empleo, sin incrementar el endeudamiento público.
- Financiar infraestructuras y equipamientos públicos, proyectos empresariales de largo plazo que estén relacionados con objetivos estratégicos de política industrial coherente, que logre la financiación a largo plazo que requiere el cambio de modelo productivo de alta productividad que necesita nuestro país, así como hacia colectivos con problemas de acceso al crédito, principalmente en relación con la vivienda y las pymes, en este último caso, reduciendo los costes financieros que soportan, y mejorar así la competitividad estructural de la economía española.
- Participar activamente en la regulación de los flujos de crédito exterior, limitando los riesgos para la estabilidad macroeconómica derivados de la alta volatilidad de los movimientos internacionales de capital a corto plazo.

Todas estas labores exigen un correcto diseño institucional, con instrumentos de control democrático sobre su gestión y en el que la norma sea la transparencia de todas sus actividades.

3.- Por una cultura integradora y fuente de empleo y riqueza

La cultura forma parte de la historia y de la práctica sindical de UGT. El compromiso de UGT con la cultura implica compromiso con sus creadores y creadoras, y con los trabajadores y trabajadoras como partícipes y protagonistas. Es preciso mantener, renovar e incrementar la acción conjunta del movimiento sindical con las organizaciones sociales y los creadores y creadoras, que posibilite el acceso a una cultura sin restricciones. Las propuestas que plantea UGT en el ámbito de la acción cultural son las siguientes:

- Profundizar la actividad cultural de las casas del pueblo, como lugares de encuentro cultural de los trabajadores y trabajadoras, potenciando el debate y el intercambio de experiencias, reclamando de los poderes públicos todos aquellos convenios que posibiliten la dotación de estos espacios de encuentro, intercambio de ideas y generación de prácticas culturales.
- Impulsar la utilización de las casas del pueblo de UGT como centros de nuevas oportunidades autorizados por la administración competente, como espacios de aprendizaje permanente de competencias básicas para preparar y orientar a los trabajadores y trabajadoras con bajos niveles de cualificación para la obtención y reconocimiento de cualificaciones profesionales de nivel 1.
- Defender el libro y la lectura como actividad e instrumento liberador y portador de valores culturales, fomentando la creación de más bibliotecas libres y facilitando el acceso a las nuevas tecnologías en las Casas del Pueblo para toda nuestra afiliación.
- Desarrollar viajes y encuentros que permitan el intercambio de experiencias culturales con los sindicatos más próximos a nuestro entorno (Europa, América Latina y Norte de África), que desemboquen en programas de acción cultural conjuntos en beneficio de la clase trabajadora.
- Impulsar el papel y la utilización de la Escuela “Julián Besteiro”, tenemos que recuperar su protagonismo como punto de encuentro, no sólo de conocimiento, también de intercambio y promoción de la cultura. Debe ser uno de los epicentros del debate, de la pluralidad, del encuentro, un taller de ideas, de intercambio cultural y social de UGT en el siglo XXI.

4.- Por unas políticas de consumo reforzadas y adaptadas a los nuevos hábitos

La reactivación del consumo va ligada a la recuperación económica, hay que aprovechar la recuperación para no repetir errores pasados. Por una parte con un consumo más responsable y por otra con modificaciones legales que no propicien fraudes masivos que periódicamente se producen y cuyas consecuencias sufrimos los trabajadores y trabajadoras.

- Es imprescindible que se acometan modificaciones legislativas para que las demandas colectivas sean más eficaces ante fraudes de carácter masivo de las grandes corporaciones prestadoras de bienes y servicios (financieros, eléctricas, telefonía y gas fundamentalmente), de pequeña o gran cuantía.
- Es necesario que se emprendan acciones encaminadas para que las administraciones públicas impulsen medidas tendentes a la autorregulación, fomentando el arbitraje de consumo como medida más eficaz para la resolución rápida y económica de las reclamaciones.
- Es necesario fomentar e incrementar la actuación de inspección de consumo y de policía de consumo para proteger a los consumidores y consumidoras de prácticas ilegales y abusivas.
- Para mejorar los servicios que reciben las personas afiliadas a UGT, se impulsará la atención a toda la afiliación en su vertiente de consumidores y usuarios, mediante la suscripción de acuerdos de colaboración con las asociaciones de consumidores más adecuadas que presten asesoramiento y defensa en las reclamaciones de consumo. Dentro de los servicios que el sindicato pueda prestar a sus afiliados y afiliadas debería incluirse la información, formación y defensa jurídica en materias de consumo.

5.- El fortalecimiento del sector primario como elemento clave en el compromiso con el desarrollo rural sostenible

El medio rural en España constituye el 90% del territorio, y agrupa aproximadamente al 20% de la población. Estos datos constituyen por sí mismos una justificación para potenciar el fortalecimiento del sector primario.

Además, este sector está demostrando su eficacia en la situación actual, por lo que debemos apoyar una política agrícola a nivel nacional y europeo como uno

de los instrumentos de salida de la situación de crisis. Proponemos que se impulse un desarrollo rural sostenible con medidas como:

- Potenciar las actividades agrarias y ganaderas, la industria agrícola y ganadera, la forestación y la diversificación del sector. Mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el sector. Mejorar la formación y profesionalización del sector.
- Ante los nuevos hábitos de consumo saludable cada vez más extendidos en la ciudadanía, se debe potenciar en el sector primario, la producción de productos bioecológicos, favoreciendo el precio justo en la producción y comercialización con sistemas cooperativos que potencian el arraigo en la zonas agro-ganaderas, profesionalizando trabajadores y trabajadoras y con una reversión más justa al productor, que fortalece a su vez el comercio de proximidad, eliminando los sobrecostes de intermediación que marcan las grandes cadena de distribución.
- Potenciar el apoyo a las zonas más desfavorecidas y a los sectores agrarios con mayores dificultades.
- Apoyar la obtención de una renta más justa para la población agricultora y ganadera. Defender una distribución alimentaria más competitiva y equilibrada, que establezca mecanismos de control de precios, de márgenes, de mercados, que incluyan la trazabilidad y prácticas comerciales que eviten la especulación, y que posibiliten el mantenimiento de las explotaciones nacionales proveedoras de materia prima y unas condiciones sociolaborales dignas.
- Promocionar políticas que garanticen la calidad de los alimentos.
- Defender una auténtica política europea de desarrollo rural, con una Política Agrícola Común más estable, con mayor equidad social y equilibrio territorial, y lograr una agricultura europea más competitiva y sostenible, incluyendo en la misma a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y estableciendo como uno de los principales objetivos el mantenimiento y la creación de empleo estable y de calidad.
- Apostar por una dotación adecuada del presupuesto nacional y europeo para seguir potenciando el sector primario, garantizando que los recursos lleguen a los que efectivamente están ocupados en el medio rural, manteniendo el patrimonio natural y creando riqueza.

- Desarrollar los nuevos yacimientos de empleo en el mundo rural, como el turismo, la agricultura ecológica o las energías alternativas.
- Fomentar el compromiso con el desarrollo rural como factor de cohesión, a través de la coordinación de las iniciativas estatales europeas, con las estatales, autonómicas y locales.
- Fomentar estrategias de conservación del patrimonio natural, favoreciendo la biodiversidad.
- Fomentar el desarrollo rural integral y equilibrado, mediante la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, así como disminuir las desigualdades con el medio urbano.
- Fomentar una red viaria que cohesione interterritorialmente todos los establecimientos rurales más alejados de la urbe principal, para facilitar el transporte de mercancías.
- Dinamizar las zonas rurales, con medidas que faciliten el relevo generacional y la instalación de personas jóvenes, así como su permanencia.
- Fomentar la realización de inversiones suplementarias en investigación, innovación y modernización en el mundo rural.
- Potenciar políticas de infraestructuras públicas en el medio rural, a fin de mejorar la calidad de vida de sus habitantes y la actividad económica.
- Poner en valor las herramientas que existen a escala nacional, como la Ley de Desarrollo Sostenible del Medio Rural, la Custodia del Territorio, los Contratos Territoriales o el Turismo de Naturaleza, con gran potencial para contribuir al desarrollo económico y al medio ambiente.
- Favorecer un desarrollo sostenible del sector pesquero, teniendo en cuenta las políticas de preservación y conservación de los medios marinos en los ámbitos europeo e internacional. Potenciar el crecimiento de las actividades acuícolas como alternativa a la extracción de pesca tradicional.
- Fomentar el empleo de calidad de los sectores de la pesca y acuicultura.

Objetivo 8. Potenciar los servicios públicos como pieza clave del estado de bienestar

Durante los últimos años se han ido produciendo cambios normativos y recortes presupuestarios que, obedeciendo a presiones de grupos económicos de interés y a un ideario político y económico conservador, han propiciado la mercantilización de los servicios públicos y un progresivo deterioro de los mismos. Para UGT la reactivación y potenciación de los servicios públicos es una prioridad en el cambio de políticas que necesita nuestro país, sin lo cual no será posible aumentar el grado de bienestar de la ciudadanía y recuperar los niveles de desarrollo perdidos.

Un consenso básico de convivencia y de estabilidad del conjunto de la sociedad pasa irrenunciablemente por el blindaje constitucional del Estado de Bienestar y de los servicios públicos dado que su función esencial es la mejor garantía para articular realmente la concepción de Estado Social y Democrático que confiere nuestra carta magna.

Para lograrlo, se requieren actuaciones en el ámbito tanto de los ingresos públicos, para conseguir un flujo estable de financiación de esos servicios, como de los gastos, priorizando presupuestariamente sus partidas y mejorando sus niveles de eficiencia. Para UGT, una de las tareas esenciales de la acción sindical de los próximos años es recuperar la función de los servicios públicos como la pieza clave del estado de bienestar que son, garantes de la protección que el Estado debe dispensar a las personas. Con una financiación adecuada que se equipare los niveles medios de los estados de la UE de los 15.

En esta tarea, las administraciones públicas y, en general, el sector público, posee un especial protagonismo que hay que proteger, y que las políticas neoliberales están amenazando y deteriorando. Porque las políticas públicas resultan imprescindibles para la defensa de las personas, para impulsar el desarrollo regional, la actividad económica, el cambio de modelo productivo, la creación de empleo y la cohesión económica, social y territorial.

La reducción del papel de lo público es una de las líneas maestras del modelo socioeconómico que promueven las políticas neoliberales, y es una de las causas de la grave regresión en términos de bienestar colectivo que está produciéndose en casi toda Europa, y de manera muy especial en España. Los aumentos de las desigualdades y de los niveles de pobreza están íntimamente relacionados con este ataque a las instituciones públicas que desde UGT vamos a combatir.

Como contenido de este desprecio de lo público, asistimos a un continuo deterioro de la dignidad de los empleados y las empleadas públicos, de sus condiciones laborales y de su función social.

Al mismo tiempo, se está produciendo un ataque a las organizaciones sindicales con el objetivo de debilitar la capacidad de respuesta de la clase trabajadora, que en las administraciones públicas se refleja en un menosprecio al ejercicio constitucional de la libertad sindical en este ámbito. La devaluación de los contenidos del Estatuto Básico del Empleado Público, rompiendo su proyección de futuro y el consenso que hizo posible su elaboración, está en esta lógica.

Por todo ello, desde UGT vamos a luchar para recuperar unos servicios públicos de calidad y unas administraciones públicas eficientes que permitan cubrir las necesidades esenciales de la ciudadanía y asentar las bases de un crecimiento más equilibrado, sostenible y justo. Y para ello es necesario recuperar un marco presupuestario digno y suficiente que rompa con las políticas más austeras y reaccionarias en lo social.

1.- Las administraciones públicas como protagonistas del desarrollo social y garantes del bien común

UGT manifiesta su confianza en las administraciones públicas, su capacidad de adaptación y modernización, teniendo siempre presente que el servicio a la ciudadanía es el principio básico que justifica su existencia y que debe presidir su actividad bajo el prisma de la rentabilidad social.

Nuestro compromiso pasa por defender el prestigio y la eficacia social de las administraciones públicas, garantizando a la ciudadanía su buen funcionamiento y una mayor coparticipación en la gestión de los servicios a prestar, siendo capaz de enfrentarse a los nuevos retos.

Para ello, UGT propone:

- Reforma del artículo 135 de la Constitución para recuperar el discurso de lo público como esencia del Estado Social.
- Reorientar las políticas basadas en el recorte generalizado e indiscriminado de los presupuestos de las administraciones públicas.
- Mejorar y equilibrar la redistribución del gasto público por tipo de Administración, incrementando específicamente las partidas destinadas a la Administración Local.

- Defender la prestación directa de los servicios públicos, con medios y personal propios.
- Revertir la última reforma de la Administración Local que ha dejado inhabilitada a la administración más cercana a la ciudadanía de competencias y recursos.
- Desarrollar específicamente el concepto de responsabilidad social en el seno de las administraciones públicas, como valor añadido a exigir, mediante una inversión socialmente responsable.
- Optimizar el patrimonio inmobiliario de las administraciones públicas, potenciando su utilización y fomento con fines sociales, evitando su descapitalización mediante una venta indiscriminada a bajo coste.
- Mejorar la accesibilidad y relación de la ciudadanía con las administraciones innovando en la simplificación de plazos y procedimientos para una mayor seguridad jurídica.
- Garantizar el acceso de la ciudadanía a las administraciones públicas en términos de igualdad, evitando todo tipo de brecha digital en sus relaciones.
- Desarrollar y profundizar la participación institucional en las administraciones públicas.
- Hacer de las administraciones públicas un sector atractivo desde una perspectiva social y profesional.
- Exigir a la administración que los planes de empleo que se desarrollen desde la Administración Pública, sea cual fuere el ámbito, contemplen obligatoriamente medidas de igualdad contra la Segregación ocupacional por razón de género.
- En definitiva, UGT considera que si ha de ser social, las administraciones públicas tienen que procurar la eliminación de las desigualdades. Si ha de ser democrática, tiene que establecer un diálogo permanente con transparencia y receptividad. Si ha de respetar el derecho, ha de ser objetiva y neutral, garantizando la seguridad jurídica y la plena efectividad de los derechos fundamentales.

Empleo público de calidad para garantizar la profesionalidad, transparencia y objetividad

UGT propone que las administraciones públicas y los servicios públicos se provean adecuadamente de personal estable y con el fin de ser prestados con garantía de calidad y objetividad. Por ello, se hace preciso:

- Frenar la externalización y privatización encubierta de los servicios públicos.
- Reforzar la gestión profesional de los servicios públicos y las administraciones públicas, para diferenciar lo político de lo profesional, restringiendo al máximo el personal de confianza y asesores.
- Acotar la función directiva en los servicios públicos para funciones excepcionales y novedosas, y limitadas en el tiempo.
- Establecer, mediante la negociación colectiva, mecanismos de recuperación del poder adquisitivo de las empleadas y empleados públicos perdido durante los últimos años.
- Exigir la derogación de la tasa de reposición y aumentar el volumen de empleo público existente en la actualidad, eliminando la tasa de reposición de efectivos con ofertas públicas de empleo que generen empleo neto.
- Elaborar procesos de consolidación de efectivos que reduzcan la alta temporalidad existente.
- Reivindicar el valor del trabajo de las empleadas y empleados públicos como esencia de unos servicios públicos de calidad igualitarios y garantistas al servicio de la ciudadanía.
- Desarrollar la carrera profesional y fomentar la promoción profesional sobre la base de una formación y cualificación permanentes y continuas.
- Recuperar, mediante la negociación colectiva, todos los derechos sustraídos durante los momentos más álgidos de la crisis, incluido el complemento económico en caso de incapacidad transitoria.
- Volver a la esencia y objetivos del Estatuto Básico del empleado público (nuevo sistema retributivo, provisión, conciliación, etc.), revertiendo las modificaciones unilaterales auspiciadas por el gobierno y promoviendo, en el

marco del diálogo social de las administraciones públicas, las modificaciones necesarias para modernizar y profesionalizar la función pública.

- Derogar la Reforma Laboral que posibilite los despidos colectivos de la Administración Pública.
- Homologando las condiciones laborales de todas las empleadas y empleados públicos con independencia de su relación laboral y de su sector de actividad.

Un nuevo modelo de contratación del sector público que promueva la mejora de las condiciones sociales, laborales y medioambientales

La contratación del sector público moviliza más del 15% del PIB y afecta a multitud de empresas de la economía. A través de la misma, los poderes públicos participan de forma directa e indirecta en el desarrollo socioeconómico y político del país.

Su regulación es, por lo tanto, un instrumento fundamental para impulsar un modelo de Administración Pública, un modelo productivo y un modelo de sociedad, mediante la inclusión de forma general en el sistema de contratación pública de consideraciones de carácter social, medioambiental y laboral, con fundamento en el interés público.

Exigimos, así, que los contratos de las administraciones públicas incorporen cláusulas de contenido social, laboral y medio ambiental, tanto como criterio de selección del contratista, como de la adjudicación de los contratos y como exigencia de ejecución, que tengan como objetivos, entre otros, garantizar unas condiciones laborales dignas, incluyendo la estabilidad del empleo, promover la igualdad de oportunidades, mejorar la seguridad y salud laboral, favorecer la formación en el lugar de trabajo, contribuir a la inserción laboral de los colectivos más desfavorecidos, así como asegurar unas condiciones medioambientales adecuadas. Además la Ley deberá impedir eficazmente la contratación con empresas que pugnen en condiciones de baja temeraria.

Demandamos, además, que en los pliegos de cláusulas administrativas particulares se incluyan, como condiciones especiales de ejecución, la obligación de las empresas adjudicatarias de no reducir las condiciones de trabajo (jornada, salario y mejoras sobre legislación laboral básica) de los y las trabajadores adscritos al contrato durante toda su ejecución, en los términos del convenio colectivo que resulte de aplicación al presentarse la oferta, aunque el mismo pierda posteriormente su vigencia como consecuencia de la limitación de la

“ultraactividad”, salvo que así lo determine el acuerdo explícito entre la empresa y la representación de los trabajadores y trabajadoras.

Defendemos, de la misma manera, que ante el incumplimiento de dichas condiciones de ejecución se recoja en el contrato de la Administración, la posibilidad de supresión de la prórroga, si estuviera establecida, la imposición de penalizaciones e incluso, la resolución del contrato.

En las plicas deberá especificarse obligatoriamente el convenio sectorial aplicable al contrato que se licita, a fin de realizar el escandallo de costes, y para que todas las empresas liciten en igualdad de condiciones. La cobertura de los costes laborales derivados de dicho contrato, constituirá el mínimo necesario, de manera que el no respeto de esos límites, implique la consideración de la oferta como temeraria o desproporcionada.

Con carácter general, en las licitaciones públicas el precio no debe ser el único valor a tener en cuenta a la hora de elegir la oferta más ventajosa. Por ello, demandaremos que, en la regulación de la contratación del sector público, las plicas establezcan un peso máximo para el importe, y que sea necesario considerar otros criterios. La finalidad es que se reduzcan al mínimo los supuestos en que la contratación pública consista en una pura subasta. Asimismo, exigiremos la limitación explícita de las mejoras contractuales que consistan directa o indirectamente en horas de servicio sin coste.

Establecer medidas que aseguren la eliminación de las prácticas de corrupción, mediante, entre otras, las siguientes:

- Obligación de justificar mediante una memoria las causas concretas que justifican la contratación.
- Información obligatoria acerca de la propiedad real de las empresas que acuden a las licitaciones.
- Máximo nivel de publicidad, a través de la contratación electrónica, en todos los pasos de la contratación pública.
- Establecer de manera reglada y expresa los supuestos de prohibiciones para formar parte de los órganos de contratación (para eliminar los conflictos de interés).
- Obligación de dar publicidad a las deliberaciones e informes de los órganos de contratación.

- Reforzar las garantías de los empleados públicos que se designen para participar en el órgano de contratación.
- Introducir los “pactos de integridad” entre las administraciones públicas y las empresas, comprometiéndose a seguir “códigos de conducta” controlados por una organización independiente no retribuida.
- Demandar en la regulación legal de la contratación del sector público que los sindicatos más representativos participen en las Juntas Consultivas de Contratación Nacional y Autonómicas u órganos de la Administración que desempeñen este cometido, pudiendo evacuar las correspondientes consultas sobre cualquier aspecto de la licitación y/o como elemento necesario y responsable ante la internalización de una gestión de servicio público o la prórroga de una adjudicación.
- Ante la decisión de la Administración de externalizar-privatizar algún servicio, se exigirá la negociación con los sindicatos más representativos para evitarlo y, si esto no se consigue, se deberá negociar para fijar limitaciones y criterios y así intentar paliar los efectos negativos de dicha externalización y/o privatización.

En este aspecto, UGT defenderá:

- Detallar en la normativa aquellos servicios públicos que no podrán ser externalizados/privatizados.
- La no contratación de empresas con sentencias firmes de discriminación por razón de género, en materia de incumplimiento de la PRL o incumplimiento de otras normas laborales, como por ejemplo la contratación de personas con discapacidad o condena firme por atentado contra la Salud Laboral.
- En particular, no podrán ser objeto de contratación externa aquellas funciones y servicios desarrollados por los empleados públicos que formen parte esencial de su actividad habitual según los mecanismos de ordenación de cada Administración.
- Defender que los contratos de las administraciones públicas con empresas respeten el cumplimiento de los convenios colectivos de aplicación, los derechos de las y los trabajadores y los de la representación sindical en esas empresas.

- Debe existir obligatoriedad de las administraciones de contratar únicamente empresas que se comprometan al cumplimiento del convenio del sector para la actividad que fueron contratadas, así como la obligatoriedad del derecho a subrogación de los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios.
- Aquellos servicios externalizados cuyos sectores de actividad o empresas no tengan convenio de referencia o tablas salariales, el salario de referencia para la licitación será de 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional.
- La contratación pública debe tener carácter excepcional, en cuanto debe quedar acreditado de forma suficiente, rigurosa y objetiva que la Administración no puede desarrollar el objeto de contrato con medios propios. Demostrando que el no tener medios propios no sea como consecuencia de haber reducido sus plantillas.
- Las Leyes de Presupuestos establecerán un tope de gasto referido a la contratación pública.
- La normativa sobre contratación pública y las de organización de cada Administración, establecerán la prevalencia y prioridad de la gestión directa de los servicios y funciones cuya titularidad ostentan.
- UGT no está de acuerdo con la externalización y privatización del servicio público. En el supuesto que esto suceda, las administraciones públicas deben valorar cualquier proceso de externalización/privatización como elementos de estrategia global de la mejora del servicio público, por encima de las medidas de reducción de costes y con acuerdo de las organizaciones sindicales más representativas.
- La regulación legal contemplará la posibilidad de que los sindicatos más representativos presenten alternativas ante la Administración correspondiente cuando no se haya podido evitar los planes de externalización y privatización.

Una financiación suficiente y equilibrada de las administraciones públicas

- Acordar un gran pacto político que comprometa a todas las administraciones públicas, en base a sus competencias, y que garantice recursos suficientes para la prestación de los servicios que tienen encomendados.

- El régimen legal sobre financiación debe fundamentarse en los principios de autonomía, suficiencia financiera y corresponsabilidad fiscal, y basarse en los principios de igualdad, solidaridad y cohesión económica, social y territorial.
- No pueden obviarse las singularidades de los diversos territorios que conforman actualmente nuestro Estado por lo que debe de ponderarse adecuadamente los factores autóctonos al objeto de garantizar el desarrollo efectivo de las competencias transferidas y muy especialmente la igualdad de acceso y de oportunidades de la ciudadanía a unos servicios públicos de calidad.
- Abordar una nueva Ley de Financiación Local y acometer una reforma financiera que garanticen la suficiencia de recursos para las Entidades Locales. Esto implica necesariamente que las comunidades autónomas cumplan el mandato constitucional de contribuir a la financiación de las entidades locales, mediante la participación de los ingresos autonómicos.
- Debido al efecto palanca que producen los fondos europeos resulta necesario la evaluación y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas con los programas europeos debido a sus amplios y variados efectos en las políticas de empleo, de la lucha contra la discriminación, de desarrollo rural, de apoyo a las PYME, de investigación, desarrollo e innovación, etc.
- Revisar los mecanismos financieros como el Fondo de Liquidez Autonómica (FLA), que aumentan el control del Estado sobre la gestión económica-financiera de las comunidades autónomas, municipios y diputaciones. Este instrumento atenta contra la autonomía financiera, ya que solo se les permite endeudarse con el gobierno central, lo que supone el cierre a los mercados financieros de las comunidades autónomas.

2.- Los servicios públicos esenciales, pieza angular del estado de bienestar

Junto a las pensiones y al sistema de prestaciones sociales (incluyendo aquí las de desempleo y para la dependencia), los otros dos pilares que sostienen las bases del estado de bienestar son la sanidad y la educación. Ambas políticas han sido fuertemente mermadas durante la crisis al utilizarse de manera prioritaria como fuente de recorte presupuestario para intentar alcanzar los ajustes exigidos por las directrices europeas. En conjunto, se utilizó la crisis para llevar a cabo este recorte de las partidas esenciales de gasto social, una

de las ideas centrales del ideario neoliberal que viene gobernando las decisiones esenciales de la política europea y, por extensión, nacional.

En todos estos ámbitos, además, el recorte de gasto se ha acompañado de una fuerte presión para privatizar la prestación de esos servicios, para mercantilizar en definitiva los derechos de sus beneficiarios y beneficiarias, lo que en último término supone una importante transferencia de rentas del sector público al privado (en general, a grandes corporaciones) y, sobre todo, una dramática pérdida de cobertura y calidad de esos servicios esenciales, guiados tras estas actuaciones más por el interés económico de las empresas que lo prestan que por el bien común que debe definirlos.

Además de las mencionadas, otras políticas resultan piezas clave para el desarrollo integral del país, como la justicia, garante de derechos y valores democráticos, o, desde una vertiente no sólo social, sino también material, el transporte y las infraestructuras, elementos fundamentales para la cohesión territorial y para la conformación de un tejido productivo eficiente y sostenible. Y también han sufrido la deriva reduccionista y privatizadora.

Consideramos también como servicio esencial los medios de comunicación de titularidad pública, como instrumento de la ciudadanía para recibir información veraz y plural. Debemos defender el derecho constitucional de la ciudadanía a expresar, difundir y comunicar libremente sus pensamientos, ideas y opiniones. En el caso de los medios de comunicación de titularidad pública habría que garantizar el acceso de los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones sindicales a dichos medios, como grupo social significativo que son.

Desde UGT defendemos la recuperación del interés general como guía de las actuaciones en estos ámbitos, recuperando el espacio de lo público arrebatado por la ofensiva conservadora de los últimos años.

2.1.- La Sanidad, servicio público fundamental y pilar del estado de bienestar

El Sistema Nacional de Salud (SNS) ha permanecido en la encrucijada de dos modelos sanitarios diferentes y discordantes, en cuya pugna cada avance del modelo privado consecuencia de las políticas neoliberales de los gobiernos conservadores ha supuesto un retroceso del modelo público. A pesar de sus ventajas evidentes, entre las que destacan la eficiencia, la solidaridad y la cohesión social, ha sido denostado, principalmente, por el volumen de gasto público que supone y el modelo predominante de gestión pública directa. Ra-

zones por las que ha sido sometido a numerosas reformas inspiradas en los principios del mercado, desde la Ley 15/1997, sobre Nuevas Formas de Gestión, hasta el Real Decreto-ley 16/2012, cuya reforma estructural ha supuesto un cambio de modelo del SNS y ha sido objeto de recursos de inconstitucionalidad.

La crisis y las directrices de la UE han sido el pretexto de esta última reforma que lejos de solucionar los problemas existentes, como la insuficiencia presupuestaria, el modelo de financiación o las externalizaciones los ha multiplicado gracias a las restricciones presupuestarias, el cierre de camas y servicios y las privatizaciones; al tiempo que ha creado otros nuevos, como la pérdida de prestaciones sanitarias la disminución de las retribuciones, el deterioro de la calidad, la destrucción de empleo público y el descenso de la I+D+i.

Los cambios en el aseguramiento, la cartera de servicios y los copagos han venido acompañados de nuevas iniciativas organizativas y de gestión en los centros sanitarios y de la trasposición de directivas comunitarias sobre asistencia sanitaria que presentan la reforma como un instrumento de eficiencia en el ámbito público y una oportunidad de negocio para agentes defensores de la colaboración público-privada, que se ofertan como alternativa a la gestión pública y única solución posible para la sostenibilidad del sistema, aunque con ello se vulneren los principios de universalidad, equidad, solidaridad y participación establecidos en la legislación. Todo ello refuerza determinadas o algunas iniciativas privatizadoras que han puesto en marcha las comunidades autónomas, aunque estén provocando importantes asimetrías y no hayan sido evaluadas. En conclusión: se consolidan las desigualdades en salud que emergen como un problema de Salud Pública.

Por todo ello, UGT rechaza las políticas neoliberales que, en la actualidad, han culminado un cambio de modelo sanitario que retrocede en la cobertura por excluir a grupos de población a los que no se les reconoce la condición de personas aseguradas o beneficiarias, y fragmenta la cartera de servicios, para ampliar e introducir nuevas aportaciones económicas de los usuarios y usuarias.

UGT defiende:

- Una sanidad universal, pública, gratuita y de calidad.

- La naturaleza pública del SNS como garantía para su sostenibilidad, cohesión y financiación adecuada, y como expresión de los principios de universalidad, equidad, solidaridad, accesibilidad y participación.
- Que las administraciones públicas sanitarias orienten sus actuaciones a la promoción y educación de la salud, la prevención de las enfermedades, el control de los riesgos para la salud, la asistencia sanitaria en todos los casos de pérdida de la salud y la rehabilitación funcional y reinserción social del paciente. Asimismo, la salud pública por su dimensión transversal y comunitaria debe estar presente en las políticas que puedan influir directa o indirectamente en la salud y actuar frente a los desequilibrios territoriales y sociales mediante la planificación, gestión y evaluación de sus actuaciones en todo el Estado.
- El sistema sanitario público, como pilar del Estado de Bienestar e instrumento de redistribución social. Esto requiere que su financiación, gestión, provisión y producción sean públicas, de forma que pueda afrontar los desafíos que para los principios del sistema supone la coexistencia con modelos de provisión privada de prestaciones sanitarias financiados con fondos públicos. Dicha coexistencia con modelos de provisión privada debe de ser transitoria, mientras se analiza los efectos de la reforma sanitaria y las políticas desarrollada por las comunidades autónomas.
- La concepción integral del SNS, que incluya todos los subsistemas de prestaciones sanitarias públicas existentes, entre otros, el mutualismo administrativo y las entidades colaboradoras, cuyas estrategias y servicios deben orientarse a la superación de los desequilibrios territoriales y sociales.
- El acceso universal a la asistencia sanitaria en condiciones de equidad y la prestación de la cobertura sanitaria por el SNS para todas las contingencias, sin que ésta pueda ser externalizada a otros subsistemas, como las Mutuas. En especial, la prestación de la Incapacidad Temporal.

UGT propone:

- Actuar desde el ámbito sindical y social para la retirada de las medidas de ruptura del aseguramiento, la privatización y el desmantelamiento del SNS; así como para la consecución de un Pacto por la Sanidad, que garantice la sostenibilidad del SNS y su preservación como instrumento de cohesión social y modelo público a todos los niveles.

- Promover una normativa que determine la naturaleza, principios, objetivos, modelo propio de financiación, participación, estructura organizativa y mecanismos de coordinación y cohesión del SNS.
- Evaluar y analizar los efectos de la reforma sanitaria y de las políticas de las comunidades autónomas, su impacto en la salud y en el incremento de las desigualdades, en especial, las restricciones presupuestarias, la colaboración público-privada y las nuevas formas de gestión que se contraponen a la gestión pública directa y tradicional.
- Instar la derogación del Real Decreto-ley 16/2012 y la normativa acompañante de esta reforma; la normativa sobre las diversas formas de gestión, en especial la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de las nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud, así como la derogación de la normativa sobre la colaboración público-privada para la financiación de la construcción y gestión de centros sanitarios, con el fin de eliminar dichas prácticas y la participación de las empresas privadas en la sanidad pública.
- Restituir el derecho universal a la protección de la salud y a la asistencia sanitaria, en condiciones de equidad. Para ello se promoverá una reforma normativa que resitúe estos derechos en la Constitución, cuyo desarrollo normativo garantice los principios constitutivos del SNS y la recuperación del modelo público.
- Promover el desarrollo de la salud laboral a todos los niveles en el SNS, de forma que integre la competencia que hoy asumen las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social.
- Regular la prestación sociosanitaria, en el marco del SNS, asegurando una buena coordinación entre el sistema sanitario y el sistema de atención social, eficaz, eficiente y de calidad.
- Promover que la Administración Pública sanitaria ejerza, plenamente y con los medios necesarios, las funciones de inspección de centros, prestaciones y servicios sanitarios, tanto en el ámbito público, como en el privado, con planes específicos de inspección para la asistencia sanitaria que se preste fuera de los centros propios, ya sea en centros privados, concertados, entidades colaboradoras de la Seguridad Social o mediante cualquier otra forma de colaboración o externalización.

- Mantener la titularidad original de los edificios y equipamientos afectos a fines de asistencia sanitaria y servicios sociales de la Seguridad Social en el SNS, y rechazar cualquier entrega patrimonial de los mismos.
- Desarrollar programas que reduzcan la listas de espera (quirúrgicas, especialidades y pruebas diagnósticas, etc.) a través de medios propios de los centros sanitarios de gestión directa.
- Exigir la derogación del copago y repago y establecer un modelo de financiación sanitaria que garantice la suficiencia de los recursos y sirva para atender los servicios de asistencia sanitaria en el conjunto del SNS y en cada una de las comunidades autónomas; además de asegurar la equidad y recuperar los recursos económicos perdidos a lo largo de la crisis. Para ello, se tendrán en cuenta los siguientes fundamentos: En este sentido, es necesario desarrollar un sistema de información económica sanitaria potente y transparente, que permita conocer la distribución y la gestión de los fondos, la ejecución final de las distintas partidas y el destino presupuestario real, así como evaluar las diferentes formas de gestión en el ámbito de la sanidad pública.
- La financiación vía impuestos, con los criterios de progresividad, solidaridad y justicia, que garantice la suficiencia financiera y el equilibrio presupuestario para el SNS, aproximando el cálculo inicial presupuestario con el gasto final.
- El gasto sanitario público y su incremento deberán establecerse en función de los elementos que condicionan el crecimiento del sistema sanitario, en especial las variables que corresponden a las necesidades derivadas de la evolución demográfica de la población y del desarrollo tecnológico. En este sentido es una referencia para el gasto sanitario, en porcentaje sobre el PIB, la aproximación al promedio de la UE de los 15.
- Recuperar el carácter finalista de la financiación sanitaria garantizando que, tanto los ingresos como los ahorros que se generen en el sistema sanitario, se inviertan en la financiación de la sanidad.
- Desarrollar reglamentariamente el Fondo de Cohesión en relación con sus fines de cohesión sanitaria, equidad, solidaridad y corrección de desigualdades, así como la correspondiente ampliación presupuestaria.
- Rechazar el copago/repago en el momento del uso de las prestaciones sanitarias y su utilización como factor moderador de la demanda y meca-

nismo de financiación, porque penaliza a las personas enfermas y aumenta las desigualdades sociales. Es un elemento de discriminación que empeora la salud de la población y encarece la asistencia sanitaria.

- Asegurar la suficiencia de profesionales y planificar los recursos humanos debe ser un objetivo prioritario, más aun cuando el SNS constituye uno de los sectores productivos más dinámicos y generadores de empleo del país, un sector estratégico con alto valor añadido que concentra conocimiento e innovación y genera igualdad, seguridad y riqueza social. Por ello, es fundamental:
 - Actualizar y mejorar el actual marco normativo (Ley 55/2003 del Estatuto Marco) que regula las condiciones de trabajo del personal estatutario, equiparándolo al menos al resto de funcionario en todo y su adecuación a la Ley 7/2007, del Estatuto Básico del Empleado Público.
 - Recuperar el empleo destruido en el SNS y crear el necesario como objetivo de las políticas de cohesión del sistema sanitario.
 - Impulsar la I+D+i como fundamento del desarrollo de un sistema público, moderno y sostenible.
- Promover en las administraciones públicas el fortalecimiento del modelo de participación social en todos los niveles territoriales con competencias en el SNS, según lo establecido en la Ley de Cohesión y Calidad en el SNS y la Ley General de Sanidad y originado en la Seguridad Social.
- Defender el desarrollo reglamentario de las funciones establecidas para la Alta Inspección, como elemento de cohesión, con el fin de garantizar y asegurar la verificación del cumplimiento de las competencias estatales y de las comunidades autónomas en materia de sanidad y de atención sanitaria del SNS, de acuerdo con lo establecido en la Constitución, en los estatutos de autonomía y en las leyes.

2.2.- La educación, motor de desarrollo y garantía de equidad social

El derecho constitucional a la educación se ha visto también perjudicado por los recortes impuestos por el gobierno del Estado al conjunto de las administraciones públicas autonómicas, que han afectado a la calidad de la educación, en particular de las personas jóvenes que se incorporarán al mercado laboral.

Las debilidades del sistema educativo detectadas con anterioridad a la crisis (fracaso escolar, cualificación profesional deficiente, formación profesional insuficiente, oferta formativa inadecuada, etc.) siguen existiendo en la actualidad, y las medidas que el gobierno está adoptando sólo conducen a un agravamiento de las mismas. Asimismo, la política educativa puesta en marcha por el gobierno del Estado, a través de la Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad de la Educación (LOMCE), con la oposición del sistema educativo en su conjunto, está quebrando el principio de igualdad de oportunidades y la compensación de las desigualdades de origen, conduciendo a una educación de calidad para un grupo reducido, cuyo nivel socioeconómico es elevado, y una educación básica bajo mínimos para la mayoría. La LOMCE también ha significado un ataque frontal a los modelos de inmersión lingüística de las comunidades autónomas con lenguas propias, que no ayuda a reconocer la pluralidad del Estado.

La LOMCE es una ley rechazada por la comunidad educativa y aprobada a pesar del disenso político. Por tanto, consideramos que su paralización es una necesidad social. La nueva legislación que la sustituya debe poner en valor los pilares educativos que garanticen la igualdad de oportunidades del alumnado, la inclusión, la solidaridad y la apuesta por una escuela pública de calidad, laica, participativa y democrática.

Para UGT es de vital importancia la defensa de un ámbito europeo respetuoso con el papel estratégico que atribuimos a la enseñanza superior, de igual manera que en la investigación, como motores del desarrollo económico y social, y como sostenimiento de una sociedad civil y activa, pluralista, enriquecida por la cultura y los nuevos conocimientos. Sin duda, la enseñanza superior y la investigación juegan un papel significativo en la promoción de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia cultural e intelectual y la resistencia contra diferentes formas de autoritarismo.

UGT propone unas líneas básicas que se pueden consensuar, tanto desde el punto de vista político en el Parlamento, como en el seno de la comunidad educativa, para avanzar hacia una educación de calidad que, basada en el principio de igualdad de oportunidades, refuerce la cohesión social y evite cualquier tipo de discriminación:

- Estabilidad del sistema educativo. Para ello se hace necesario un pacto social y político por la educación, que establezca una normativa que pueda ser aceptada por la mayoría, sin presiones ideológicas. Igualmente se debería hacer un pacto social y político para el Sistema Universitario.

- Financiación en base a un suelo mínimo de inversión pública para garantizar los servicios esenciales. El fondo de cohesión interterritorial debe asegurar una educación en equidad y calidad con iguales garantías en todas las comunidades autónomas.
- Defensa y potenciación de la escuela pública como eje que ha de vertebrar el sistema educativo español, para garantizar el acceso de todos al conocimiento en condiciones de igualdad y corregir las desigualdades de origen.
- Participación democrática en los centros educativos, donde los consejos escolares, conjuntamente con la dirección del centro, han de ser el elemento vertebrador de la comunidad educativa y órgano máximo de decisión y control.
- Autonomía escolar en el ámbito organizativo, pedagógico y de gestión económica, que permita el desarrollo de proyectos educativos concretos.
- Evaluación, vinculada a un compromiso con la mejora de la calidad de la educación. En la educación obligatoria la evaluación ha de ser continua a lo largo del proceso formativo, diagnóstica y orientadora, con el fin de detectar los progresos y las dificultades, analizar las causas y reconducir los desajustes.
- Mantenimiento de la equidad, con el objetivo de compensar las desigualdades sociales y de asegurar que el éxito escolar de un alumno o alumna no esté condicionado por su origen familiar y social, a través de becas y ayudas al estudio, servicios complementarios de transporte y comedor escolar, material escolar y didáctico (fomentándose la reutilización del mismo).
- Defensa de una educación integradora e intercultural donde cada persona tenga las mismas oportunidades de acceso al conocimiento y al propio desarrollo, como parte de su formación como ciudadana y ciudadano.
- Apuesta por una educación en valores laicos y cívicos. Reclamamos la asignatura de Educación para la Ciudadanía que permita educar en los valores que favorecen el desarrollo de personas solidarias, tolerantes, con capacidad para pensar y discernir, con espíritu crítico, con valores cívicos y democráticos. A fin de avanzar hacia una sociedad laica, es el momento de plantearse la anulación de los acuerdos con el Vaticano, la supresión de la Religión del currículum y la remisión de las enseñanzas religiosas a los centros de culto, así como la oposición a la financiación pública de centros

- donde el adoctrinamiento moral en cualquier confesión religiosa vaya en contra de los valores constitucionales.
- Rechazo a las políticas educativas que utilicen el proceso de admisión del alumnado como método de selección y segregación, máxime cuando éste se camufla bajo el eufemismo de la libertad de elección para los y las desiguales y en la irresponsabilidad de la Administración en la planificación de la red de centros educativos.
 - Desarrollo de Programas que reduzcan el fracaso escolar y el abandono temprano en todas las comunidades autónomas del estado, adaptándolos a las realidades y peculiaridades de cada una. Deben incluir servicios de atención psicopedagógica desde el inicio de la escolarización, así como información y orientación educativa y profesional en la enseñanza obligatoria y postobligatoria.
 - Defensa de un sistema coeducativo que garantice la igualdad entre los sexos en todos los niveles educativos, que proporcione una formación afectivo-sexual, y que enseñe a resolver los conflictos de forma pacífica y no sexista, de forma que se prevenga la violencia de género.
 - Desarrollo de programas para la prevención de violencia de género y para la formación en igualdad de trato y de género, en un marco general de la escuela coeducadora. Por ello exigimos el respeto del principio de igualdad reconocido en la legislación, la detección de forma precoz de estos casos, la atención eficaz a las víctimas y la retirada de cualquier tipo de subvención a los centros educativos que segreguen por sexo.
 - Actualización o creación, en su caso, de protocolos de actuación en los centros educativos contra el acoso escolar para mejorar la detección temprana, evitar la marginación de los escolares promovida por sus compañeros y compañeras, y prevenir consecuencias mayores como el daño psicológico, el daño físico o la inducción al suicidio. La formación periódica del profesorado en mecanismos de detección temprana de estas conductas y medidas de actuación, debe ser obligatoria.
 - Refuerzo del aprendizaje de lenguas extranjeras, prestándole especial atención desde edades muy tempranas, con el objetivo de formar generaciones plurilingües.

- Promoción del uso de las tecnologías de la información y comunicación como medios de trabajo en las áreas de conocimiento de los distintos niveles educativos.
- Universalizar la cobertura pública y con acceso gratuito en toda la etapa de educación infantil (0/6 años) preservando su carácter educativo y no asistencial, y realizando un esfuerzo mayor en el primer ciclo (0-3 años).
- Potenciación de la Formación Profesional (FP), principalmente en la modalidad dual, incrementando la oferta de plazas de las diferentes modalidades, y avanzando en la integración de los diferentes subsistemas.
- Fomento de la interrelación entre educación y empleo en el ámbito universitario, favoreciendo la creación de espacios comunes de gestión, fomentando los Consejos Sociales de las universidades como foros de debate y participación al servicio de la sociedad, y promoviendo la responsabilidad social corporativa de las propias universidades.
- Refuerzo de la Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED, para cubrir una demanda en el espacio universitario que no es atendida por ninguna otra universidad, ni pública ni privada. A través de ella pueden seguir formándose personas que, bien por estar trabajando o bien porque no pueden pagar el gasto que supone el desplazamiento a centros universitarios, tienen dificultades para acceder a una titulación universitaria. La UNED debe ser garante y referente de la formación a distancia y on line, y pionera en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Aprobación de medidas para el reconocimiento social y profesional. En especial es necesario negociar un Estatuto de la Función Pública Docente, reivindicación pendiente que supone introducir en la docencia la motivación y el reconocimiento del trabajo a través del desarrollo de la carrera y promoción profesional.
- Desarrollo el Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI), previsto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades, como herramienta para que los docentes del Sistema Público Universitario tengan las mismas condiciones de promoción que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública. El Estatuto del PDI ha de permitir la modernización de las universidades en cuanto a su personal docente e investigador así como la mayor eficacia y eficiencia en su cometido. Se debe determinar el acceso a

- la carrera profesional, la promoción interna tanto vertical como horizontal, y la orientación docente, mixta o investigadora del PDI, de forma que los mejores en cada campo puedan dedicarse en mayor medida a desarrollar su perfil de excelencia. Debe establecer las condiciones de acceso y promoción de los PDI, tanto funcionarios como laborales.
- Los precios públicos universitarios deben tender hacia la gratuidad, deben estar ligados a una política de becas que permita a cualquier estudiante poder realizar sus estudios con libertad de movilidad y que les permitan escoger la Universidad Pública (o centro) que más se identifique con sus habilidades académicas (docencia vs investigación) sin que las cuestiones económicas puedan impedir esta igualdad en la elección de universidad. Los criterios, precios y la igualdad de oportunidades (becas) para el acceso a los títulos universitarios tanto de grado como de master, deben estar perfectamente definidos, así como el acceso a los mismos. Para que esto sea posible, UGT exige incrementar el presupuesto de financiación de las universidades, incrementar el presupuesto dedicado a becas así como un cambio profundo en el sistema de becas, introduciendo la beca-salario. El desarrollo profundo en estos temas, ayudara a aumentar la eficacia y calidad de nuestro sistema universitario.
 - Eliminación de la tasa de reposición de las universidades. La tasa de reposición afecta de una manera muy importante a los futuros trabajadores y trabajadoras de las universidades, así como a las propias universidades. El efecto sobre el personal universitario (PAS y PDI) es que son contratados de forma temporal y el efecto sobre las Universidades es que difícilmente pueden definir su plantilla estable. Las Universidades deben elaborar su Relación de Puestos de Trabajo (RPT), tanto de su personal de Administración y Servicios (PAS) como del Personal docente e Investigador (PDI) y en este, diferenciando claramente entre funciones docentes e investigadoras. UGT considera que para ello es imprescindible desarrollar el Estatuto del Profesorado en el que se definan las orientaciones académicas (docente, mixta e investigadora).

2.3.- La justicia como garante de derechos

Desde UGT, insistimos en que la justicia no es un gasto sino una inversión, servicio público prioritario necesario para garantizar los derechos fundamentales de la ciudadanía en general y de las condiciones y derechos de la clase trabajadora en particular.

Es por ello que apostamos por un proyecto articulado y coherente en materia de justicia para nuestro país, en base a las siguientes líneas de actuación:

- UGT rechazará toda reforma legislativa que no reconozca a los trabajadores y a las trabajadoras, así como a sus representantes, el beneficio de justicia gratuita. Igualmente disentimos del establecimiento de costas de procedimiento en primera instancia del orden contencioso-administrativo.
- Igualmente, UGT defenderá un modelo de justicia entendido como servicio público ágil y efectivo, responsable y moderno, accesible al ciudadano y servido por los funcionarios de la Administración de Justicia.
- Eliminación de las tasas judiciales que impiden un cumplimiento efectivo del derecho a la tutela judicial efectiva recogida en el artículo 24 de la Constitución, ya que para llevar a cabo el procedimiento de tutela se debe de desembolsar unas cantidades de dinero que en ocasiones no son asequibles para cierto colectivo.
- La agilización y resolución en plazos más breves de los procedimientos son retos urgentes de la justicia en España, dotándola para tal fin de una organización adecuada a través de más medios materiales y potenciando sus recursos humanos. Los ciudadanos y ciudadanas tienen derecho a recibir una respuesta motivada y en un tiempo razonable a las pretensiones que formulan ante los Tribunales.
- Desde UGT promoveremos la implantación de las nuevas tecnologías de la sociedad de la información y comunicación como fórmula para conseguir una Justicia más ágil y más cercana a la ciudadanía, y fomentando las herramientas telemáticas y el expediente digital para avanzar hacia una Justicia del siglo XXI.
- Se hace necesaria una adecuación de la planta y la demarcación judicial, conjugando los principios de facilidad de acceso con la mejora de eficiencia de la Administración, todo ello sin merma del derecho a la tutela judicial efectiva del ciudadano o ciudadana, sin coste adicional en los desplazamientos y teniendo presente los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la Administración de Justicia.
- Igualmente, consideramos ineludible el continuar avanzando en un nuevo modelo organizativo para adaptarse a las nuevas tecnologías y a las necesidades de la sociedad actual, impulsando una organización de los medios personales basada en un reparto equitativo de las cargas de trabajo, en la

- especialización del personal y en unas retribuciones acordes a la especialización.
- El sindicato y su reconocimiento constitucional debería ser tenido en cuenta en la prestación del servicio público de la Administración de Justicia de manera integral.
 - Desde UGT exigiremos el impulso de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos: ámbito personal y familiar, consumo, entre la Administración y sus ciudadanos y ciudadanas, etc.
 - La persecución y clarificación de los crímenes del franquismo y la restitución del honor de las víctimas es un deber moral a conseguir por el Estado democrático.
 - Defenderemos el derecho a reunión, manifestación y huelga como derechos fundamentales recogidos en la Constitución, siendo necesaria la derogación del art. 315.3 del Código Penal, así como la eliminación de los cambios introducidos en la nueva Ley de Seguridad Ciudadana, ya que restringen y criminalizan su ejercicio.
 - Los cambios políticos, económicos y sociales que ha experimentado nuestra sociedad en estos últimos años hacen que nuestra Constitución se tenga que adaptar a ellos. Con ese fin, desde UGT impulsaremos una reforma constitucional que refuerce además la participación directa de la sociedad mediante referéndums vinculantes u otras iniciativas en aquellas cuestiones relevantes demandadas por la ciudadanía.

2.4.- Hacia un transporte sostenible

El transporte constituye un sector esencial en los derechos de la ciudadanía, bajo criterios de accesibilidad, sostenibilidad y justicia social. Interesa a las políticas energéticas y medioambientales, puesto que representa un elevado consumo energético de origen fósil y una de las principales fuentes de emisiones de gases de efecto invernadero, ruido y otros contaminantes que deterioran la calidad del aire urbano y la salud pública.

Fomentar el transporte público menos contaminante como el eléctrico, el solar, etc.

Los desplazamientos al centro de trabajo suponen una parte muy significativa de los viajes personales que se realizan en automóvil de baja ocupación y para

distancias cortas, con un coste económico elevado (energético, ambiental, sanitario, productivos) y aumento del riesgo de sufrir estrés y accidentes in itinere.

Sin embargo, el transporte está íntimamente ligado a las infraestructuras públicas y, dada su repercusión medioambiental y energética, se sitúa como un sector básico para el cambio de modelo productivo y determinante para influir sobre el grado de cohesión económica, social y territorial, y con interés específico en el ámbito laboral, teniendo en cuenta una transición justa que defienda los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Promover el mantenimiento de las empresas públicas de transporte.

Se debe garantizar una adecuada financiación de las empresas públicas de transporte, que permita cubrir los costes de explotación con un nivel suficiente de ingresos evitando en lo posible recurrir al crédito privado. Asimismo las sociedades de transporte de titularidad pública deberán recibir subvenciones de capital para realizar inversiones en renovación de las flotas de transporte y mantenimiento de infraestructuras.

UGT defiende un sistema de movilidad sostenible que reduzca la accidentabilidad viaria, incremente la eficiencia energética, reduzca las emisiones y evite la exclusión social y laboral facilitando la accesibilidad al transporte. Los trabajadores y trabajadoras podemos y debemos jugar un papel muy importante en la promoción y difusión de pautas de movilidad sostenible, y en este sentido proponemos:

- Demandar la aprobación de una Ley de Movilidad Sostenible como marco legal básico que establezca políticas de movilidad dirigidas a fomentar los medios de transporte más eficientes, menos contaminantes y más racionales conforme a los criterios de uso del suelo, y que garanticen la accesibilidad de todas las personas. Exigimos el abaratamiento de los precios de todo tipo de abonos de transporte, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias sociolaborales de los ciudadanos y ciudadanas, y en el caso del colectivo de personas jubiladas y pensionistas, una reducción o gratuidad del mismo. Asimismo, exigimos la adecuación y mejora de todos los medios de transporte y edificios públicos, con accesos fáciles y adaptados a la hora de su utilización (movilidad reducida, visión deficiente, etc.).
- Extender la implantación de planes de movilidad urbana sostenible y, dentro de éstos, planes de transporte a las empresas o áreas de actividad, negociados en el marco del diálogo social con participación de los y las repre-

- sentantes de los trabajadores y trabajadoras. Fomentar la figura del gestor o gestora de movilidad para mejorar la eficacia de estos planes.
- Impulsar el uso del coche compartido entre trabajadores y trabajadoras, siempre que no sea en un contexto empresarial, garantizando aparcamiento preferente respecto al coche de uso individual.
 - Promover acciones tendentes a la incorporación racional de las nuevas tecnologías y fórmulas colaborativas en los servicios del transporte, de modo que refuerce la sostenibilidad, respete los derechos de la ciudadanía en tanto que población usuaria y trabajadora, e impida la precarización de las condiciones laborales.
 - Incentivar modos de transporte alternativos al centro de trabajo, planificar razonablemente carriles bici y ampliar aparcamientos, tanto para bicicletas como los disuasorios para coches. Es necesario desenmascarar modelos que pervierten el concepto de economía colaborativa, y no aportan mayores novedades tecnológicas al transporte de viajeros y viajeras, ni seguridad jurídica para el pasajero a fin de evitar las redes de negocios de economía sumergida tal y como ha sido reconocido por la justicia europea y española disuasorios.
 - Reforzar el control público de los servicios de transporte gestionados mediante el sistema concesional, de forma y manera que no solo se controle el ejercicio de la gestión sino también el respeto a la negociación colectiva para evitar la competencia desleal en el ámbito sociolaboral.
 - Junto con las medidas propuestas, UGT considera que la sostenibilidad de los transportes debe comprender políticas que fomenten la intermodalidad y el aprovechamiento de espacios comunes (centros de transporte y plataformas logísticas). Para preservar el medio ambiente son prioritarias las políticas que mejoran la movilidad de la ciudadanía, como el crecimiento de la oferta de transporte público en las ciudades y territorios.

2.5.- Las infraestructuras públicas, claves para la cohesión y el cambio de modelo productivo

Las infraestructuras son el conjunto de bienes que sustentan el tejido productivo y aportan valor añadido y competitividad a un territorio, al facilitar los intercambios de bienes y servicios y la actividad social durante largos períodos de tiempo. Son, en definitiva, un elemento esencial de desarrollo, solidaridad y cohesión territorial, imprescindible para articular la actividad económica. El

carácter de competitividad que otorgan las infraestructuras, no es factible sin el necesario mantenimiento de las mismas.

A pesar de haber acortado en términos generales el diferencial cuantitativo de infraestructuras por habitante, con los países de la Eurozona, aún mantenemos déficits en el terreno de la información y comunicación, equipamiento social, en el acercamiento energético de nuestro país al resto de Europa, incluso en la cohesión territorial y social, para favorecer la competitividad no sólo de las regiones, sino también del país.

En este sentido, y ante la necesidad de reducir nuestros diferenciales de competitividad y de contribuir a reactivar la actividad económica de nuestro país, es imprescindible encontrar fórmulas de financiación más idóneas y que lleven a cabo un reparto eficiente de los recursos escasos, que satisfagan todos los intereses y que reactiven la actividad pública en infraestructuras. Esta inversión pública productiva, que en gran parte se recupera fiscalmente, no debe ser considerada como gasto y debería quedar fuera del cómputo de déficit público, incluso sería adecuado que el coste de las mismas fuera financiado a través de fondos europeos, como el plan Junkers, ya que supone una inversión para el futuro, no sólo para nuestro país, sino también a nivel europeo.

En el reciente período de crisis económica, las infraestructuras han sufrido los efectos de una concepción de las mismas ajena a su contenido esencial para el desarrollo, la cohesión y el bienestar ciudadano, lastrando las capacidades de crecimiento equilibrado y sostenible del país. Por ello es esencial reforzar el papel de la inversión pública en infraestructuras, como instrumento reductor de desigualdades territoriales y generador de una actividad económica más estable, menos sujeta a las fluctuaciones en el empleo.

La crisis nos ha enseñado, en definitiva, que para lograr un desarrollo coherente del Estado es necesario mantener un esfuerzo inversor constante, tanto en nuevas infraestructuras como en el mantenimiento de las existentes, así como una gestión racional de las mismas.

Por ello, la posición de UGT en esta materia pasa por:

- La defensa de un sistema integrado de infraestructuras y servicios del transporte, con una permanente coordinación entre las administraciones públicas competentes, al ser su planificación y realización el instrumento más adecuado para luchar contra los desequilibrios territoriales.

- La apertura urgente de un amplio debate social sobre el modelo de planificación estratégica de las actuaciones públicas en materia de infraestructuras.
- Creación del Observatorio Sectorial de Infraestructuras y Servicios del Transporte, con participación de los agentes sociales.
- El Estado deberá atender la particularidad de las empresas que realizan un esfuerzo inversión en las infraestructuras de telecomunicaciones, aportando I+D+i en formación y cualificación de su plantilla, para que se vean recompensadas por sus esfuerzos, que revierten en el desarrollo de nuestra economía y nos conducen a la economía del conocimiento.
- La atención prioritaria de la inversión pública en infraestructuras y servicios del transporte en el conjunto del gasto público.
- La dotación suficiente de inversión pública para el mantenimiento, conservación y eficiencia de las infraestructuras.
- Asegurar a toda la ciudadanía el mismo derecho de acceso a los diferentes modos de transporte, bien para las personas, bien para mercancías, bajo criterios de accesibilidad, sostenibilidad, igualdad y justicia social.
- El Estado deberá garantizar el acceso de todos de toda la ciudadanía a los servicios básicos de telecomunicaciones, en consonancia con la evolución de las nuevas tecnologías y a unos precios adecuados y razonables. Para ello deberá promover y regular las nuevas inversiones en redes de las operadoras privadas.
- La creación de suelo industrial de calidad, competitivo y de uso especializado, erradicando su utilización especulativa, y con ello, por extensión la deslocalización regional de empresas.
- Los gobiernos locales deben mantener los criterios sociales y medioambientales para garantizar el uso de los fondos públicos en apoyo del desarrollo sostenible, local y económico.

Objetivo 9. Lograr un desarrollo global más justo y sostenible

La crisis que estamos atravesando es una crisis de sistema y ha acabado con el mito de un sistema financiero global auto-controlado, a partir del cual las

autoridades políticas nacionales e internacionales únicamente tendrían que mantener con las instituciones financieras unas relaciones neutras para lograr que reinara entre ellas una sana competencia. La actual crisis ha comenzado siendo financiera, para trasladarse inmediatamente a la economía real. Además, las soluciones ensayadas han ahondado en unas desastrosas consecuencias sociales y económicas, convirtiendo las medidas en profundamente injustas. Sus raíces sociales se entroncan en un modelo que ha ido creando desigualdades crecientes y una menor capacidad de consumo y que ha terminado con créditos incontrolados y unas deudas gigantescas, fundamentalmente privadas. Significa, por lo tanto, el fin de un modelo de desarrollo.

En este sentido, uno de los principales problemas a los que nos enfrentamos es a la incompatibilidad entre el poder que ha adquirido el sistema financiero y la legitimidad democrática sobre la que se fundan los regímenes políticos. La política debe retomar su primacía y no permitir que el sistema financiero dicte a la política las reglas y las medidas que más le convienen.

En la crisis actual incide la sobre-explotación de la naturaleza: el cambio climático, la imperiosa necesidad de una transición energética, la escasez de algunos alimentos y la especulación con los precios de los mismos, son algunas muestras de ello. Pretender una salida de la crisis siguiendo las pautas del productivismo "fordista" chocaría hoy con un nuevo incremento del precio de los alimentos y del petróleo, y el agravamiento de la deriva climática.

También es característica del modelo capitalista actual la hegemonía del capital financiero, la primacía del accionista y sus políticas cortoplacistas y especulativas en el gobierno de las empresas con el consiguiente sobre coste del capital y sus consecuencias sobre la inversión, el crecimiento, el empleo y la pérdida de poder de los trabajadores y la sustitución de un modelo consensual por otro accionarial en la gobernanza y los objetivos de las empresas.

Los sistemas multilaterales de comercio, como la OMC, han dejado de ser la forma para establecer las reglas de los intercambios comerciales internacionales, y están siendo sustituidos por los acuerdos bilaterales y por negociaciones entre grandes países (como los países BRICs) o de zonas geográficas (negociación del acuerdo Transpacífico).

Las negociaciones para un posible Acuerdo Transatlántico de Libre Comercio (TTIP por sus siglas en inglés) entre la Unión Europea y EEUU comenzaron en julio de 2013 con la intención de quienes lo promovían de llegar a un acuerdo a finales de 2015. A pesar del ritmo acelerado, del secretismo y la falta de trans-

parencia en las negociaciones no han podido cumplir los plazos previstos por las dificultades existentes dados los intereses muy divergentes entre las partes y también de los distintos Estados miembros. Sin duda la falta de consenso político, la fuerte contestación social y el posicionamiento sindical han colocado a la sociedad civil de manera clara y crítica ante lo que se ha ido conociendo de los contenidos del acuerdo.

Si se mantiene el contenido del Acuerdo en los términos en que están las negociaciones y que ya conocemos significaría un golpe muy grave y serio a las políticas de cohesión social, al estado de bienestar a nivel europeo, a los derechos laborales, al derecho de negociación colectiva y a la propia capacidad de los Estados de la UE para defender políticas de igualdad, cohesión social y de defensa de los servicios públicos en beneficio de sus ciudadanos y ciudadanas.

La prioridad de las negociaciones es definir estándares comunes de producción y de consumo en un camino de armonización a la baja de las diversas reglas, normas y estándares que tratan de asegurar determinados bienes o incluso valores, como la cultura o la salud de los consumidores y consumidoras, o, indirectamente, de proteger determinados productos de la competencia extranjera y particularmente de las normativas europeas más significativas en materia de derechos sociales y medio ambiente: derechos laborales, normas de seguridad alimentaria, regulaciones sobre el uso de sustancias químicas tóxicas, leyes de privacidad en Internet, servicios públicos esenciales, es decir, pilares del modelo de sociedad.

El verdadero trasfondo del TTIP es su pretensión de dar cuerpo legal a un marco jurídico que subordine los derechos sociales y las decisiones de los parlamentos nacionales a las prioridades económicas de los grandes grupos y empresas multinacionales. Dar capacidad a los inversores extranjeros de contestar las legítimas decisiones de los gobiernos democráticamente elegidos (como los recursos que están presentando en España, por ejemplo, diversas empresas contra las modificaciones establecidas para las inversiones en energías alternativas). Es en ese contexto como se explica el rechazo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y de otras muchas organizaciones de la sociedad civil europea a la introducción del mecanismo de resolución de controversias entre inversores y Estado (ISDS en sus siglas en inglés) y que motivó la petición sindical a los eurodiputados y eurodiputadas de un voto negativo a la enmienda presentada en el Parlamento Europeo. El CES europeo aprobó un dictamen en contra de que un posible acuerdo con Estados Unidos (también con Canadá o con Japón) recoja un mecanismo privado de ISDS.

Los aspectos financieros, sociales, económicos, laborales y ecológicos de la crisis están vinculados de forma tan inseparable que ninguna solución parcial, en uno o en otro sentido, sería eficaz. Por eso, UGT trabajará para:

Desarrollar un nuevo Contrato Social, a nivel mundial, que contemple:

- Un cambio de modelo productivo, basado en una mayor igualdad y una producción y distribución sostenible desde el punto de vista ecológico.
- Una nueva concepción de la productividad y de los índices de bienestar.
- Un paradigma tecnológico ahorrador de recursos, intensivo en empleos, fundado en formas de trabajo cualificadas, con la implicación negociada de los trabajadores y trabajadoras.
- Un régimen de acumulación que distribuya más justamente los incrementos de la productividad a los trabajadores y trabajadoras, mediante, entre otras cosas, la reducción del tiempo de trabajo, una demanda de inversiones verdes y la promoción de servicios comunes.
- El “Programa de Empleos Verdes” propugnado por la Confederación Sindical Internacional (CSI), que debe introducirse en las agendas sindicales.
- Un modo de regulación fundado en relaciones estables entre capital y trabajo, el desarrollo de la economía social y una planificación medioambiental incitativa, a través de eco-tasas y de otras formas de promoción.
- Una configuración internacional fundada sobre la cooperación entre las “viejas” y la “nuevas” potencias económicas y políticas para el establecimiento de reglas comunes a nivel mundial en el campo económico-social laboral, fiscal y medioambiental.
- Unos tratados de libre comercio justos, con cláusulas de garantía de cumplimiento de derechos laborales, civiles y sociales, asegurando la prestación de unos servicios públicos de calidad que garanticen la cohesión social y el bienestar de toda la población.
- Dar otro nombre al ISDS o hacerlo más transparente no será la solución. La UE no necesita ISDS con los EEUU. Si un Tribunal de comercio internacional fuera necesario, tiene que ser un hecho independiente del acuerdo UE-EEUU y estar abierto a todos y todas en lo que respecta las reglas democráticas.

- Por otra parte, es esencial que se reconozcan en los acuerdos comerciales, de asociación, de partenariado económico de inversión, los derechos laborales, sociales y medioambientales fundamentales. Que existan sistemas de recurso y de sanciones, a los que las organizaciones de la sociedad civil tengan acceso, y que se establezcan mecanismos consultivos de la sociedad civil en el cuerpo de tales acuerdos, a través de los cuales puedan opinar sobre el conjunto de las materias de los mismos.

Impulsar una nueva gobernanza internacional y el control del sistema financiero internacional, mediante:

- La defensa del papel de los organismos multilaterales, en particular las Naciones Unidas y sus diversas agencias, principio que debe hacerse compatible con el surgimiento de otros organismos como el G-20.
- La reforma de las instituciones financieras internacionales, ajustando su papel a funciones tasadas y estrictamente operativas y dando cabida dentro de las mismas a la OIT y a los interlocutores sociales.
- La reforma del sistema financiero internacional, que a pesar de las medidas adoptadas por la Unión Europea a través de las sucesivas directivas está pendiente de concluirse, para ponerlo al servicio de las personas y de la economía real .

Por ello es necesario promover un Pacto Social Europeo por unas finanzas sostenibles que:

- Contemple el impacto de su acción en materia de medio ambiente, social, cultural y civil sea un motor de desarrollo y creación de empleos de calidad que refuerce el modelo para una industria financiera sostenible.
- Proteja el ahorro y garantice el flujo del crédito, respetando los derechos de las y los consumidores y de las y los clientes conlleve un comportamiento de las empresas bajo los principios de responsabilidad social, con una visión a largo plazo y que incorpore la alta cualificación de sus recursos humanos.
- Cumpla con las necesidades de la parte más débil de la sociedad, que necesita de un sistema financiero que le apoye y garantice la inclusión social, especialmente en estos tiempos difíciles.

- Conjugue la modernización con el retorno de los valores de confianza y reputación que tuvo el sector hace algún tiempo.
- La promoción de un nuevo Bretton Woods para garantizar que no se producirán quiebras en base a la especulación sobre la deuda soberana de los países.
- La separación de los bancos de depósito de los bancos de inversión y apoyo a sistemas de banca pública que aseguren el libre acceso de toda la población a los esenciales servicios bancarios.
- Velar para que el personal de las entidades financieras tenga el nivel de conocimiento y competencias adecuadas en cuanto a los servicios de inversión que venden, y la parte empleadora deben facilitar una formación suficiente y adecuada a sus empleados y empleadas.
- Garantizar niveles apropiados de conocimientos y competencias sobre los productos ofrecidos además de los recursos y tiempo necesario para facilitar todas las informaciones útiles a las y los clientes.
- La eliminación de los paraísos fiscales, que sustraen a las arcas de los estados cantidades ingentes de impuestos, básicos para el sostenimiento de los servicios públicos de calidad fundamentales, así como la puesta en marcha de herramientas coordinadas para combatir las bolsas internacionales de fraude y elusión fiscal. Y los acuerdos con los países, como sucede, entre otros, en varios países de la UE, para evadir impuestos.
- Asimismo, es fundamental la lucha contra acuerdos y conciertos fiscales entre estados y empresas (también conocidos como tax rulings) y que con el objeto de atraer sedes fiscales de las multinacionales, permite a estas empresas liberarse de sus cargas impositivas, práctica que va normalmente unida a bajos salarios y escaso respeto por el concierto social.
- El establecimiento de una autoridad dotada de poderes legales para obligar a los bancos a realizar actuaciones preventivas cuando su situación financiera se degrada.
- Igualmente establecer reglas para la confidencialidad y garantías del trabajador o trabajadora que denuncia las irregularidades cometidas en una institución, así como que ninguna sanción, en el ámbito de la empresa, le será aplicada cuando haya actuado según las reglas e instrucciones y/o prácticas internas de la entidad de inversión.

- Reformular la regulación de las agencias de calificación, dotándolas de transparencia y evitando que respondan a intereses particulares, lo que precisa de un efectivo control por parte de los organismos financieros internacionales.
- La eliminación de las stock options de los banqueros y de sus contratos blindados, poniendo límites a sus retribuciones.
- Las sociedades de inversión no deberían tener ninguna disposición en materia de remuneración en cuanto a objetivos de ventas que pudiese incitar a los empleados y empleadas a recomendar un producto financiero a un cliente sin tener en cuenta sus necesidades.
- El establecimiento de un impuesto internacional sobre transacciones financieras internacionales.

Luchar contra las desigualdades en el mundo:

- Poniendo en práctica el Pacto Mundial para el Empleo de la OIT, de 2009, y estableciendo un Plan de Empleo Juvenil en el mundo.
- Instaurando sistemas fiscales más justos que cumplan el principio de progresividad.
- Extendiendo los derechos fundamentales de libertad de organización sindical, de negociación colectiva y de huelga, con independencia del sector productivo en el que las y los trabajadores realicen su actividad.
- Combatiendo el trabajo precario e informal, que tanto afecta a los y las jóvenes de nuestra sociedad, y poniendo en práctica políticas laborales que acaben con las desigualdades.
- Extendiendo la educación universal y gratuita como un factor básico de igualdad.
- Combatiendo, hasta conseguir su erradicación, las redes internacionales de trata de seres humanos para su explotación laboral, sexual u otra finalidad. Erradicando el trabajo infantil, además de denunciar y dar a conocer a la opinión pública qué organismos las están llevando a cabo.
- Promoviendo la mejora de la regulación de los flujos migratorios, y la integración en condiciones de igualdad en las sociedades de acogida, evitando la migración irregular y luchando contra el tráfico de seres humanos.

- Generando un sistema de protección social internacional para la población trabajadora migrantes, y también para las trabajadoras y los trabajadores desplazados dentro de las empresas, basado en convenios bilaterales o multilaterales promovidos por la Unión Europea.
- Apoyar las políticas de cooperación internacional hasta conseguir que el 0,7% de los presupuestos se destinen a proyectos de cooperación al desarrollo y ayudar a la consecución de los Objetivos del Milenio (ODM), ahora Agenda Post 2015.
- Luchando contra todo tipo de discriminaciones y extendiendo los derechos humanos fundamentales a todas las personas.

1.- Situación en el Mediterráneo, Oriente Medio, Magreb

Desde el estallido de las revueltas populares en Túnez en enero de 2011, el mundo árabe, desde Irak hasta Libia, pasando por Yemen y Siria, se encuentra inmerso en grandes transformaciones y graves conflictos bélicos.

En algunos casos, como el de Túnez, a pesar de sus grandes dificultades, han emprendido transformaciones y cambios políticos y sociales que dan esperanza de que sus sociedades consigan transformarse para aspirar a una convivencia democrática y pacífica tanto internamente como en su entorno internacional.

No es el caso de Siria, Libia y Yemen, donde sus autocracias saltaron por los aires con esas revueltas, provocando la salida de la zona de miles de refugiados y refugiadas hacia zonas sin conflicto. Solamente en el caso de Siria, desde 2011, han salido del país 4 millones de ciudadanos que se han asentado en todo el norte de África y de ahí y debido a la inseguridad que vive la zona, especialmente en Libia, se han visto abocados a arriesgar sus vidas tratando de llegar a Europa.

En la zona del Magreb y del Mashrek las primaveras árabes han puesto de manifiesto las deficiencias de sus sistemas, dándose en algunos casos ciertos avances, aunque muy limitados, para encontrar soluciones pacíficas que transformen y desarrollen sus sociedades.

Situaciones más complicadas se dan en países de su entorno, como es el caso de Argelia, donde el inmovilismo político, una economía militarizada y un férreo control de su actividad internacional la han hecho muy impermeable a cualquier tipo de transformación de su modelo social, político y económico.

En el caso de Mauritania y la zona del Sahel la situación es de aparente estabilidad, pero por ser una zona geoestratégica complicada y de mucha afluencia de grupos integristas la situación podría complicarse de forma inesperada.

En esta zona, además, se complica la situación con el factor de la antigua colonia española del Sahara Occidental, que lamentablemente sigue siendo tema pendiente de la agenda internacional de Naciones Unidas, que más allá de alargar cada año la misión de paz de la Misión de las Naciones Unidas para el referéndum del Sáhara Occidental (MINURSO), pocos o nulos avances ha realizado entre los intereses cruzados de los representantes saharauis, los de Marruecos, los de Argelia, los de Estados Unidos y los de la UE.

En relación con ello, reiteramos nuestro apoyo a las negociaciones directas entre las partes en el conflicto para llegar a una solución que garantice al pueblo saharauí su derecho inalienable a la autodeterminación basada en los principios y fundamentos de la Carta de las Naciones Unidas y en las Resoluciones tomadas por la ONU.

Reclamamos la inclusión, como tarea y competencia de la MINURSO, de la vigilancia de los derechos humanos tanto en las zonas ocupadas por Marruecos como en los campamentos de personas refugiadas saharauis en Argelia.

En el caso del enquistado conflicto entre Israel y Palestina, nos encontramos igualmente en la clásica encrucijada de falta de negociación para la consecución real de dos estados, pese al reconocimiento de Naciones Unidas de Palestina, que puedan vivir, convivir y desarrollarse pacíficamente.

Pero lo que preocupa en la región mediterránea, tanto a propios como a extraños, es la aparición del DAESH, puesto en escena en junio de 2014, a modo de “moderno califato” de corte yihadista con sus atroces métodos de terror.

La coalición mundial que se ha creado en su contra ha tenido escasos o nulos resultados, quizá debido a que no han entendido que el DAESH no se puede combatir con drones mientras se ignora cuál es el origen y la motivación de los integrantes del DAESH, al que acuden en su ayuda voluntarios de todo el mundo.

Por lo tanto, se hace necesario actuar en la región ayudando de forma decidida a transformar y consolidar Estados democráticos que permitan a sus sociedades desarrollarse y convivir pacíficamente interna y externamente.

Propuestas para realizar una política Euro mediterránea coherente:

- Consideramos que el Mediterráneo debe ser el mar que nos une y no un “mar de la muerte”, como lamentablemente hemos vivido en los últimos tiempos, agravada la ya trágica situación por los conflictos armados. A lo largo del año 2015, 3770 personas han muerto en el Mediterráneo Oriental.
- Rechazamos la justificación de austeridad económica de los gobiernos europeos en general, y muy en particular la del gobierno español, que ha reducido la Ayuda Oficial al Desarrollo en un 70 %, generando con ello un agravamiento de la situación de emergencia que viven muchos de los países de la ribera sur del Mediterráneo.
- Sabemos que la crisis económica y la crisis humanitaria son el resultado de políticas equivocadas que causan graves sufrimientos a millones de seres humanos y poner en peligro los logros y derechos de toda la ciudadanía.
- Recordamos a todos los estados y sus instituciones la obligatoriedad de cumplir y respetar los derechos humanos y del derecho comunitario a los y las solicitantes de asilo.

2.- Balance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)

2015 es la fecha en la que la comunidad internacional debía haber puesto fin a la pobreza y a la desigualdad, y para ello consensuaron un documento en Naciones Unidas que se denominó Objetivos de Desarrollo del Milenio. Lamentablemente estos objetivos han quedado como un documento de buenas intenciones y con escasos y desiguales resultados a nivel mundial.

Siendo cierto que la pobreza extrema se ha reducido en el mundo, gracias al compromiso de gobiernos progresistas, no es menos cierto que hoy, la pobreza en general y sobre todo la desigualdad, son cada vez más intensas y crónicas, agravadas por la situación de crisis global, multidimensional y compleja que se ha convertido en un nuevo paradigma mundial.

Los intentos por hacer remontar un sistema de globalización fallido se han basado en medidas antisociales con políticas de austeridad que han agravado la situación de la población a escala mundial.

En el 2015 más del 70% de la población mundial carece de protección social adecuada. Pero si miramos a nuestro país, España es el segundo país de la UE en pobreza infantil y 13 millones de nuestra población se encuentran en riesgo de pobreza o exclusión, mientras que el número de millonarios y millonarias aumentó un 13% entre 2012 y 2013.

A escala mundial se ha generado un sistema de desarrollo que solo privilegia a las elites económicas de los países en detrimento de la mayoría de la población del planeta que ve como se socavan los principios de la democracia a nivel global, estatal, regional o local. Así, nos encontramos con que solo un 15 % de los países tiene una democracia consolidada, mientras que casi un tercio de las naciones del mundo están gobernadas por algún régimen autoritario.

El mundo ha sufrido en estos años de crisis un desmantelamiento de las políticas públicas destinadas a los derechos económicos, laborales, sociales, culturales, medioambientales, etc. justificadas con excusas de ahorro, entrando los estados en una espiral de competencia por bajar impuestos con el fin de atraer capitales que lo único que buscan es la especulación financiera fuera del alcance de la economía real y productiva que genera bienestar social para la población.

Llegados los ODM a su fin, la agenda internacional para el desarrollo se ha propuesto nuevos objetivos, en lo que se ha denominado Agenda Post 2015, asumiendo que además de ser objetivos para el desarrollo, han de ser sostenibles, pasando a denominarse ODS (Objetivos de Desarrollo Sostenible), y que fueron aprobados por Naciones Unidas en la Cumbre Especial sobre Desarrollo Sostenible (Nueva York, septiembre, 2015).

Conviene destacar como avance, que en el caso de los ODS se ha trasladado el debate sobre sus contenidos a la sociedad civil, no en la medida que sería deseable, pero si en las posibilidades de incluir elementos más ambiciosos que los que proponen los Estados en el marco de Naciones Unidas.

Los ODS contienen tres bloques esenciales:

- Uno dedicado a consolidar los ODM, especialmente la lucha contra la pobreza y la desigualdad dentro y entre los países.
- Otro dedicado al tránsito hacia un desarrollo incluyente y sostenible donde ocupan un papel relevante los objetivos de carácter ambiental.
- Y un tercero dedicado a proveer bienes públicos regionales y globales que aseguren la igualdad de oportunidades, se adopten políticas fiscales, salariales y de protección social adecuadas.

Pero, tanto en el caso de los ODM como será con los ODS, el eje central de su consecución será su financiación. El compromiso adquirido por los estados ha sido el de dedicar el 0,7% de su Renta Nacional Bruta (RNB) a la Ayuda Oficial

al Desarrollo Pues bien, los datos indican que en el caso de España solo estamos dedicando el 0,14 % de la RNB, que la inversión en cooperación ha caído un 20,3 % respecto a 2013. A nivel de Europa los fondos aumentaron un 1,6 % en 2014, situándose la media de los países en un 0,42%.

En este debate sobre la financiación de los ODS no se pretende que dependa sólo de la cooperación al desarrollo, sino de la creación de un fondo mundial de financiación. Justamente uno de los debates centrales es cómo se reparte el esfuerzo de financiación entre países desarrollados, que han contribuido más a la contaminación, y los países en vías de desarrollo.

Propuestas para hacer realidad la Agenda de Desarrollo Mundial Post 2015 en los nuevos Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS):

- Mediante trabajo y empleo decente, con el consenso alcanzado a nivel internacional en el seno de la OIT, considerando que el empleo productivo y el trabajo decente son elementos fundamentales para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y obtener desarrollo sostenible.
- Mediante una justicia fiscal eliminando los paraísos fiscales e implementando una recaudación mundial que establezca progresividad real en la recaudación de impuestos, con capacidad de redistribución de la riqueza generada.
- Mediante un comercio con justicia, que frene la desregulación actual de los mercados de forma que su actividad se ponga al servicio de las personas y no de acuerdos comerciales como el TTIP, el Acuerdo Integral de Economía y Comercio (CETA) y el Acuerdo sobre el Comercio de Servicios (TI-SA), que solamente buscan beneficios financieros de las multinacionales por encima de los intereses de los estados, los gobiernos y los ciudadanos.
- Mediante la defensa de los bienes públicos globales que preserven los bienes biofísicos del planeta que garanticen un futuro sostenible y una tierra habitable.

Reforzar el papel internacional del movimiento sindical, mediante:

- La lucha por un nuevo modelo de desarrollo.
- La consolidación de Nuevas Alianzas de Progreso, inspiradas en el Foro Progresista Mundial del que forma parte la CSI.

- Una mayor presencia sindical en las instituciones y foros internacionales.
- La reforma de las Organizaciones Internacionales más relacionadas con el mundo del trabajo, la economía y el comercio (OIT, OMC, FMI, BM, OC-DE).
- Una estrategia de la CSI orientada a reforzar el papel de la OIT y evitar los intentos de debilitarla.
- Una equiparación del carácter vinculante de los convenios de la OIT con las normas de la OMC, estableciendo normas sociales y medioambientales en el comercio mundial y la globalización.
- La realización de campañas mundiales, en particular a favor de la negociación colectiva y del consiguiente derecho de huelga, en un contexto en el que existe una clara ofensiva sobre la misma con el objetivo de debilitarla, cuando no eliminarla.
- La creación, en el ámbito de la CSI y, en colaboración con los centros de estudio de las organizaciones miembros, de un instituto de investigación para todo lo relacionado con la estrategia sindical para un nuevo modelo económico social, laboral y ecológico a nivel mundial. Un instrumento que sea capaz de realizar análisis proponiendo alternativas y sobre su concreción práctica en la acción sindical directa.
- El incremento de la formación sindical, en sinergia con las organizaciones miembro, de las políticas de cooperación al desarrollo y de los convenios con instituciones y programas específicos financiados por entidades supranacionales.
- El incremento de la sindicalización de trabajadores y trabajadoras especialmente de los más vulnerables.

Objetivo 10. Impulsar la Europa de los derechos, social y solidaria

En el ámbito de la UE, además de un problema de endeudamiento público (derivado de ayudas directas o indirectas por parte de los Estados para salvar el sistema financiero) y, sobre todo, privado, y de los deplorables balances de los bancos, la UE tiene un problema de crecimiento. A corto plazo, porque si no crece es imposible crear empleo, tener ingresos fiscales y cotizaciones sociales, pagar sus deudas privadas y reducir sus deudas públicas; y a medio plazo,

porque es imprescindible tener un horizonte acorde con su crecimiento potencial para que los países tengan futuro.

La crisis ha puesto de manifiesto todas las cuestiones fundamentales que estaban sin solventar en la construcción europea y en la zona euro, como su menguante crecimiento económico, el impacto de la financiarización internacional del capitalismo sobre la pervivencia del modelo social europeo, la falta de un proyecto de desarrollo económico y de crecimiento para el conjunto de la Unión, la inexistencia de recursos propios para realizar una política de solidaridad y de transferencia de recursos hacia las zonas más atrasadas de la Unión, las profundas disparidades entre países y la creación de un sistema monetario incompleto. Una de las debilidades de la zona euro es tener una política monetaria sin tener una política fiscal común. La complementariedad entre las dos es imprescindible para salir de la crisis.

De aquí se deriva la errónea respuesta europea a la crisis desarrollada desde 2007, que ha incrementado los problemas en los países más afectados y, cada vez más, de la zona euro en su conjunto; y ha aumentado la disparidad, las diferencias económicas, entre los 19 países integrantes de la unión monetaria. En términos sociales, ello se ha traducido en profundos retrocesos: en los elevados índices de paro, en el profundo debilitamiento de la negociación colectiva y del derecho del trabajo, en el recorte de los sistemas de pensiones, en el exponencial incremento del desempleo juvenil, del desempleo de trabajadores y trabajadoras mayores de 50 años o del desempleo de larga duración, el aumento de las desigualdades y en los recortes en servicios públicos esenciales para la cohesión social y el desarrollo del futuro como, por ejemplo, la sanidad y la educación.

En el contexto de crisis actual, la Unión Europea ha mostrado su incapacidad para adoptar medidas suficientes y en tiempo real. La crisis griega está dando buena prueba de ello. Ello es consecuencia del conservadurismo ideológico que rechaza la intervención pública para relanzar la economía (los acreedores son más poderosos que las instituciones y tienen más poder, de una unión monetaria incompleta, sin desarrollo, además, de la unión económica, del limitado mandato del Banco Central Europeo (BCE) que no tiene entre sus funciones la del crecimiento y el empleo y de una arquitectura institucional de poder tremendamente lenta e inoperante.

Los servicios públicos, conocidos como servicios de interés general, constituyen una parte importante del sistema económico y social de cada Estado

miembro y constituyen un pilar de la cohesión social y económica de la Unión, permitiendo la realización de los intereses colectivos.

Las autoridades europeas y los estados miembros, están mostrando su incapacidad, pero sobre todo su falta de voluntad, para abordar de manera adecuada los movimientos migratorios hacia la Unión y dentro de ella. Lejos de adoptar una perspectiva basada en los derechos y en la protección de las personas migrantes y en crear instrumentos para una inmigración regular, han optado por medidas que ponen en peligro vidas y derechos humanos básicos, que cuestionan el derecho a la libre circulación de personas y de trabajadores y trabajadoras, ponen en peligro la vigencia del espacio Schengen y fomentan la aparición de grupos políticos de ideología ultranacionalista y xenófoba que encuentran un perfecto caldo de cultivo en la demagógica y perversa utilización del trinomio paro-pobreza-inmigración.

Las diferencias entre personas ricas y pobres en la Unión Europea han aumentado, las personas ricas son más ricas y las pobres más pobres. Al tiempo que han aumentado las diferencias entre países. Es una construcción europea que no tiene mecanismos de distribución ni un proyecto común. Al tiempo que se ha incrementado el método intergubernamental y los movimientos de regresión hacia los ámbitos nacionales. Y tampoco tiene una política económica, energética, de innovación, de educación, etc. que fomente un desarrollo menos asimétrico.

Por todo ello, la salida de la crisis del euro requiere medidas decididas: a corto plazo para evitar que, o bien la UE entre en un largo período de estancamiento económico y los países del Sur, especialmente, vayan sufriendo una degradación económica y social insoportable, o bien algunos países se vean abocados a la salida del euro; por consiguiente es preciso un profundo cambio en la construcción europea, para dotarla de una concepción más solidaria y simétrica.

La actuación de UGT en el ámbito europeo debe guiarse por unos objetivos estratégicos, dirigidos a lograr más Europa pero, también, una mejor Europa:

- Una Europa con una moneda única que sea verdaderamente de todos y todas y que se inscriba dentro de una unión política.
- Una Europa Federal, en la que estén repartidas las competencias entre la Federación y los Estados, y que se creen y refuercen las instancias democráticas acordes con ello. Lo que exigirá, con toda probabilidad, recurrir en mayor medida a los mecanismos de cooperaciones reforzadas.

- Una Unión Europea más simétrica, que desarrolle políticas comunes orientadas al crecimiento de todos los países de la Unión, evitando el dumping social.
- Una Unión que no se guíe por el ordo-liberalismo de las reglas por encima de la política, y que se plantee como objetivo central la salvaguarda del Modelo Social Europeo.
- Un mayor equilibrio entre Unión Monetaria, Unión Económica y Unión Social.
- Una Unión Europea con una única voz en el concierto internacional.
- Una Unión Europea más democrática, reforzando el papel del Parlamento Europeo.
- Una Unión Europea con una política de inmigración y asilo, basada en el respeto a los derechos humanos y la corresponsabilidad y la solidaridad entre los Estados Miembros.
- Una Unión Europea que no recorte la libre circulación de personas y de la población trabajadora.

El logro de estos objetivos precisa de un conjunto de actuaciones de calado, dirigidas en esencia a poner las bases para completar el desarrollo del euro como moneda única, actualmente en peligro.

Por un lado, a corto plazo es imprescindible:

- Que el BCE, directamente, respalde la deuda pública de todos los países (esto no ha ocurrido en el caso de Grecia, por consiguiente debería reforzarse esta idea), mediante formas de mutualización de las deudas.
- Que la UE cambie radicalmente la política de austeridad por otra que conduzca rápidamente al crecimiento sostenible y al empleo.
- Que se sanee el sistema bancario, recapitalizando los bancos directamente y sin el respaldo de los Estados, tanto de los países centrales como de los periféricos, mediante el Mecanismo Europeo de Estabilidad (MEE), que no ha funcionado por el momento.
- Que, una vez saneado, el sistema bancario pueda comenzar a proveer de créditos a empresas y particulares. El coste del saneamiento debe correr

principalmente por personas acreedoras y accionistas nacionales y extranjeros, antes de recurrir al dinero de los y las contribuyentes por la vía de los estados. Esto es exactamente lo que ha ocurrido; los y las contribuyentes han cargado con el coste de este saneamiento, y una vez saneado los bancos, siguen haciendo beneficios mientras la ciudadanía se han empobrecido de manera vertiginosa.

- Priorizar en materia de inmigración irregular situaciones de emergencia y asilo, el salvamento de vidas, la salvaguarda de la integridad física y los derechos fundamentales de las personas migrantes, mediante la adopción de medidas de corresponsabilidad y solidaridad entre los estados miembros.
- Reforzar el derecho a la libre circulación de personas y de trabajadores y trabajadoras, haciendo desaparecer los obstáculos impuestos por los estados miembros.
- Participar en las políticas europeas de desarrollo rural a través del seguimiento y evaluación de los programas operativos del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER) para el período 2014-2020.
- Participar en las políticas europeas de empleo e inclusión social, participando activamente en el seguimiento y evaluación de los programas operativos del Fondo Social Europeo (FSE) en el período 2014-2020.
- Participar en las políticas europeas de desarrollo regional, participando en el seguimiento y evaluación de los programas operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEADER) presente y futuro, así como en las políticas europeas de cooperación territorial.

Por otro lado, a medio plazo resulta a su vez ineludible:

- Modificar el mandato del Banco Central Europeo (BCE) para que no sea solo el garante de la estabilidad de precios sino también de la estabilidad financiera, y que tenga también por mandato el crecimiento y el empleo, la competencia de prestar directamente a los estados y ser el avalista de último recurso de estos.
- Crear una Unión Bancaria y una Unión Presupuestaria Europea.
- Configurar un Tesoro europeo con un presupuesto a la altura de una unidad federal, con ingresos propios derivados de impuestos comunitarios, in-

cluyendo los impuestos a las transacciones financieras y las emisiones de CO₂.

- Cambiar el actual Tratado de Estabilidad, Coordinación y Gobernanza, que condiciona toda posibilidad de desarrollo futuro, que empobrece a las poblaciones y desmantela los servicios públicos.
- Establecer que las inversiones públicas de futuro no sean tenidas en cuenta como factores de cómputo del déficit en los Presupuestos.
- Mutualizar las deudas públicas en un poderoso mercado financiero de obligaciones comunes (eurobonos).
- Construir una gobernanza económica cooperativa entre los ámbitos comunitarios y nacionales, con la consiguiente cesión de soberanía.
- Plantear proyectos comunes de desarrollo en el seno de la Unión Económica, especialmente en el campo de las iniciativas vinculadas a la potenciación de la política industrial y al cambio del modelo productivo impulsor de empleos verdes y de un desarrollo industrial sostenible como respuesta a los desafíos climáticos, energéticos y alimentarios (transportes, reconversión de edificios, energías renovables, servicios a la comunidad, etc.). Fortalecer los mecanismos de responsabilidad social de las empresas, especialmente en los procesos de reestructuraciones basadas en el diálogo social.
- Desarrollar un sistema europeo de vigilancia de las importaciones.
- Potenciar los instrumentos de la UE en materia de I+D+i, el Banco Europeo de Inversiones, las políticas de formación continua, el FSE, el Fondo Europeo para la Adaptación a la Globalización, etc., para ayudar al desarrollo y la renovación de la industria europea.
- Establecer un Tratado sobre la Europa Social, en el que figuren temas como:
 - Un Protocolo de Progreso Social.
 - Un marco europeo de negociación colectiva y de relaciones laborales, extendiendo los derechos a la información, consulta y negociación, así como el derecho a la huelga, a todas y todos los trabajadores, independientemente del sector productivo en el que desarrollen su tarea.

- Combatir el paquete “Better regulation” (legislar mejor) que ha presentado la Comisión Europea que pretende, bajo un título de universal aceptación, hacer prevalecer los intereses privados y de las empresas para reducir la regulación y la protección supranacional, limitando la acción política pública.
- Una Estrategia Común Europea sobre Seguridad y Salud Laboral que regule un contenido general de condiciones de trabajo.
- Un Plan de cambio del modelo productivo basado en una “transición justa”, como han señalado tanto la CES como la CSI.
- La igualdad laboral, incluidos los salarios, entre todos los trabajadores y trabajadoras, sin discriminaciones por razón de sexo, origen, nacionalidad, discapacidad, edad o cualquier otra condición social y/o personal.
- Un empleo decente para todos y con derechos laborales reconocidos.
- Una sociedad solidaria.
- Ninguna persona sin vivienda.
- Erradicación del analfabetismo.
- Superación de la brecha digital.
- Una política de inmigración y de regulación de flujos migratorios laborales europea, basada en la igualdad de oportunidades y de trato de la población migrantes y consensuada con los interlocutores sociales.
- La actuación decidida contra la economía sumergida, el trabajo no declarado y los falsos autónomos. El apoyo, en este sentido, de una “Plataforma europea de lucha contra el trabajo no declarado”, recogido en el Programa de la Comisión Europea, con la participación de las organizaciones sindicales.
- La exigencia de una nueva regulación sobre el desplazamiento de trabajadores que evite el creciente “dumping social” dentro de la UE.

Los sindicatos del arco mediterráneo hemos reclamado ante la Unión Europea una política común que establezca cauces seguros y legales que faciliten las solicitudes de asilo y refugio para paliar el drama y el sufrimiento de estas per-

sonas que precisan de nuestra solidaridad y del cumplimiento de la legalidad internacional por los estados en materia de derechos humanos.

La actual crisis de los refugiados es el mayor reto al que se enfrenta Europa, desde la Segunda Guerra Mundial, como así lo define Naciones Unidas. Desde UGT lamentamos la ausencia de una política integral desde el principio de esta crisis, que pudiera solventar tanto la acogida en las llegadas como combatir las causas en origen de estos diferentes éxodos. La UE se ha limitado hasta ahora al control de fronteras y no de salvamento, la Europa solidaria se resquebraja con esta crisis aún más si cabe y por ello pedimos una profunda reforma de la UE que evite que estos dramas sigan sucediendo y que Europa pueda volver a ser un garante de los derechos humanos.

- Solidaridad con los países menos desarrollados, con una ayuda pública al desarrollo superior al 1% del PIB.
- Unos TLC justos con cláusulas de garantía de cumplimiento de derechos laborales, civiles y sociales. Y con una participación institucionalizada de la sociedad civil organizada.

El modelo neoliberal imperante en el mundo ya venía haciendo mella en la UE antes de la crisis. De un lado, por las transformaciones en el capitalismo, que comenzaron con el abandono del objetivo del pleno empleo y su sustitución por la lucha contra la inflación, y que siguieron con la desconexión entre salarios y productividad, y entre crecimiento de la riqueza y redistribución de la misma, culminando con la disociación entre ingresos y gastos. Un proceso en el que tuvieron un papel clave las privatizaciones, las rebajas de impuestos directos, el ataque a los servicios públicos esenciales y el recorte de las prestaciones sociales.

Por otro lado, la concepción de la clase política conservadora de Alemania y de sus aliados en países como Austria, Holanda o España, de la gobernanza europea, que lógicamente prima el gobierno de las reglas pero elude peligrosamente el debate político y las instituciones democráticas, ha dado lugar a un BCE que sólo se preocupa de la estabilidad de precios, una Unión Económica y Monetaria que sólo es monetaria y un Presupuesto absolutamente raquítico.

La consecuencia de todo ello ha sido una UE cada vez más asimétrica y la generación de profundas desigualdades tanto en la distribución primaria directa de la renta (pérdida de participación de los salarios en la distribución de la renta) como en la indirecta (salario diferido a través de las prestaciones sociales)

y, en último término, un deterioro y clara regresión del modelo social europeo. Por eso, para que este modelo social pueda seguir siendo una referencia universal, será necesario construir un modelo de unidad europea más coherente.

La UE tiene pues que avanzar en la construcción de una acción exterior unitaria.

Desde UGT y en nuestra acción cotidiana con la Confederación Europea de Sindicatos vamos a trabajar para:

- Dar vigencia y carta de funcionamiento a las propuestas que contienen el Contrato social para Europa de la CES.
- Seguir defendiendo la puesta en marcha de un plan de inversiones de la CES, que propone dedicar el 2% del PIB durante 10 años, lo que daría como resultado la creación de 11 millones de nuevos puestos de trabajo en la UE.
- Reclamar la actuación conjunta de todos los estados miembros de la UE en los foros y organismos internacionales, como recoge el Tratado de Lisboa.
- Defender una política de desarrollo sostenible que incorpore las dimensiones social, laboral, política, financiera, económica y medio ambiental en el mundo, contribuyendo a la elaboración de un discurso de la CES en esta materia.
- Configurar un marco igualitario y solidario para la libre circulación de trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea y para la migración de terceros países. Dotar a la Confederación Europea de Sindicatos de una política exterior mucho más articulada y eficiente.
- Ampliar la afiliación, reforzar la organización y europeizar la acción sindical de la CES.

Para reforzar la acción internacional de la Unión General de Trabajadores:

La UE en su conjunto, y especialmente algunos países miembros se halla en una encrucijada decisiva, hasta el punto de que se puede afirmar que la UE será muy diferente después de esta crisis y ya lo estamos comprobando. Por ello, nuestra acción exterior se tiene que centrar en mayor medida que nunca en el espacio europeo, sin olvidar la evolución de la OIT y los intentos por debilitarla.

Por otro lado, las necesidades de ayuda que tiene el movimiento sindical en otras partes del mundo especialmente en América Latina y el Sur del Mediterráneo no han decrecido, por lo que seguirá siendo muy importante mantener la cooperación al desarrollo, aún con la enorme reducción de las aportaciones gubernamentales que se ha producido.

Para incidir en estos dos objetivos (política sindical internacional y política sindical europea) los espacios de actuación prioritarios que UGT se propone son:

- Incrementar la orientación, coordinación y formación de los y las responsables de la organización implicados en actividades de carácter internacional, implementando un plan específico de formación, en colaboración con la Secretaría de Formación Confederal y las Federaciones Estatales.
- Profundizar en la política en vigor orientada a la presencia de responsables de UGT en distintos organismos y responsabilidades internacionales, en el ámbito sindical e institucional.
- Dar una mayor visibilidad dentro de la organización a la dimensión exterior de nuestra acción sindical, implicando a más personas, generando espacios comunes de trabajo y de intercambio de información y potenciando la coordinación de la política sindical internacional con todas las estructuras, especialmente con las Federaciones Estatales para la acción sindical en este ámbito, y con atención prioritaria a Europa, América Latina y el Mediterráneo.
- Favorecer la vinculación y el trabajo conjunto de organismos confederales como la Fundación Francisco Largo Caballero, ISCOD, Escuela Julián Besteiro con organismos equivalentes de la CES y de la CSI.
- En relación a la Cooperación al Desarrollo seguir reivindicando el concepto de Trabajo Decente, el cual se refiere a un trabajo productivo para hombres y mujeres en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Además garantiza la igualdad de trato y oportunidades para todas las personas, reafirmando así nuestro compromiso con la cooperación internacional, siendo ISCOD el instrumento de la expresión y la solidaridad de UGT con el sindicalismo internacional, reforzando así la cooperación del ISCOD con la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo de la CSI y en el seno de las Federaciones Sindicales Internacionales. Mantener el compromiso de la organización de destinar, al menos, el 0,7% de la cuota de los afiliados y afiliadas a proyectos y programas de cooperación al desarrollo y

- llevar a cabo un esfuerzo especial para buscar nuevas fuentes de financiación.
- Defender que, a semejanza del Convenio Iberoamericano sobre Coordinación de Seguridad Social, operativo en España y Portugal, más países europeos se comprometan en convenios similares. Asimismo, participar y realizar el seguimiento del Convenio Iberoamericano sobre Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Seguir apoyando el trabajo de la CES y coordinar con ella el seguimiento a propuestas de directivas u otras decisiones normativas, en el sentido de que se garantice siempre la igualdad en las condiciones de trabajo y el respeto a los derechos laborales y sindicales de los trabajadores y trabajadoras, así como impulsando el trabajo coordinado de los Consejos Sindicales Interregionales, como las estructuras territoriales de la CES más cercanas a las trabajadoras y los trabajadores.
 - Apoyar el trabajo de las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros, Profesionales y Directivos (ATCs) de las Federaciones Nacionales y Uniones Territoriales, fomentando su Unión UTC (Unión de Técnicos y Cuadros), con el fin de reforzar la defensa de este colectivo en la acción Internacional.
 - Propiciar un debate sobre la protección de los trabajadores y trabajadoras autónomos en la CES, en el Parlamento Europeo y en otras instancias de la UE.
 - Seguir reivindicando dentro de los órganos decisorios de la CES el establecimiento de un salario mínimo de referencia en la Unión Europea.

III.-COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE ACCIÓN

Criterios a seguir a la hora de poner en marcha los objetivos del Programa de Acción en los títulos I y II. Criterios de seguimiento y evaluación.

La puesta en marcha de los objetivos definidos en el Programa de Acción requiere de una acción concertada del sindicato, bajo el impulso, coordinación y responsabilidad confederal, que permita la aplicación, seguimiento y evaluación de las medidas y acciones adoptadas por la organización.

Por otra parte, la planificación de las actividades, especialmente las de carácter periódico, de carácter anual muchas de ellas, facilita en mayor grado el acierto en las propuestas y políticas sindicales, si se procede previamente a una evaluación de las formuladas en el período temporal anterior para determinar su incidencia en la práctica, la necesidad de introducir modificaciones en las medidas o sustituirlas por otras más adecuadas, siguiendo un ciclo temporal lógico: aprobación de las actuaciones, puesta en práctica, análisis de los resultados y propuesta de acciones para su aprobación.

Para la coordinación y seguimiento del programa de acción se deberá hacer un diagnóstico sobre el empleo de los recursos limitados de los que dispone el sindicato para el cumplimiento de los mandatos congressuales.

Atendiendo a todo ello, los principios que deben informar el desarrollo del Programa de Acción son los siguientes:

- Iniciativa y responsabilidad de los órganos que componen la Confederación en el diseño, ejecución y aplicación de las acciones y programas de actuación sobre los objetivos del Programa.
- Coordinación de los planes y programas de los distintos ámbitos profesionales y territoriales en que se desarrolla la acción del sindicato.
- Cooperación y solidaridad de las distintas estructuras del sindicato, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la consecución de los objetivos del Programa.
- Priorización, temporalización y adaptación de los planes y programas de trabajo atendiendo a la evolución de las circunstancias de carácter político, social y económico en el desarrollo de la legislatura. Asimismo, es preciso

contar con un procedimiento de reacción inmediata del sindicato, que permita disponer de las propuestas y alternativas sindicales, en el menor espacio de tiempo, ante las políticas o medidas que afecten a la clase trabajadora.

- Aprobación de mecanismos de evaluación y seguimiento de las políticas del sindicato, para la valoración de las acciones emprendidas y de los resultados alcanzados. Los principios generales o marco general de la evaluación se someterán a la aprobación del Comité Confederal.
- Desarrollo de jornadas confederales para la implementación de las medidas y actuaciones del Programa.
- Utilización de las TIC para darle un mayor alcance a la información que en su momento se vaya a trasladar.
- El Congreso mandata a la CEC para que edite textos recopilatorios del conjunto de las propuestas aprobadas en el Programa de Acción para los distintos grupos, colectivos y/o materias.

IV.- POLÍTICAS ORGANIZATIVAS

Hacer evolucionar la Organización para ser más eficaces en la defensa y promoción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras

La Constitución Española en su artículo 7 consagra el papel de los sindicatos de trabajadores como defensores y promotores de los intereses económicos y sociales que les son propios, creando así un sujeto de relevancia constitucional.

La Ley Orgánica de Libertad Sindical de 1985 desarrolló ese precepto constitucional y, a pesar de las significativas transformaciones que se han producido durante estos treinta años, es un instrumento para la realización de la acción sindical con una multitud de posibilidades que debemos seguir desplegando. En los años transcurridos desde el comienzo de la crisis económica no se ha modificado la regulación legal de la libertad sindical ni el papel institucional que la Constitución del 78 otorgó a las organizaciones sindicales.

El movimiento sindical en España se distingue por su alta representatividad, aunque adolece de una discreta tasa de afiliación. La afiliación sindical en nuestro país es relativamente baja, como consecuencia, entre otras razones, de la eficacia general de los convenios colectivos y por la amplia eventualidad en la contratación laboral lo que dificulta, pero no impide, conseguir y mantener un sindicato más participado, con mayor afiliación y por tanto, más fuerte. Los datos indican, no obstante, que aunque los niveles de afiliación no se han visto sustancialmente afectados en esta etapa (en los últimos veinte años se han mantenido estables en torno al 17 por ciento) y el mapa de la representación sigue configurado por dos grandes organizaciones (UGT y CCOO) que concentran alrededor del 80 por ciento de la representatividad electoral, el reto estratégico radica en restituir la confianza en la actuación sindical y re-flotar el conocimiento del trabajo sindical en el seno de las empresas y en la sociedad.

La acción sindical, y en particular la negociación colectiva, de eficacia general, se realiza a costa de los recursos económicos y humanos de las organizaciones sindicales, que se mantienen principalmente gracias a las aportaciones de sus afiliados y afiliadas. El Sindicato debe avanzar en la consolidación de nuestro modelo exigiendo las medidas necesarias para ello a las distintas administraciones a través de la puesta en marcha de leyes de participación para que

las subvenciones a nuestro trabajo no estén al albur de las decisiones políticas de cada Gobierno.

Sin embargo, se ha tratado de deslegitimar nuestro papel y nuestra actuación de diferentes formas (desde la reducción de recursos públicos a las campañas de desprestigio), resultando especialmente grave el papel de la Fiscalía en relación a la penalización y persecución del ejercicio del derecho de huelga regulado como derecho fundamental en nuestra Constitución.

La crisis económica que se inició en 2007 ha derivado en un conflicto social de duración imprevisible que obliga al Sindicato a planificar su actuación durante los próximos años sacando el máximo potencial de cada uno de sus recursos.

Nuestra prioridad es la acción sindical y la organización en las empresas, por lo que fortaleceremos las estructuras con responsabilidad directa en esta materia, las federaciones, dotándolas de una estructura sectorial que mejore la actividad sindical en los centros de trabajo y con los afiliados y afiliadas.

Nuestra presencia en los centros de trabajo es esencial, tanto para atender las demandas de la población trabajadora como para dar a conocer nuestras propuestas, fomentar la afiliación, confeccionar listas electorales y promover elecciones a órganos de representación unitaria. Debemos tener en cuenta los entornos familiar y social de nuestros afiliados y afiliadas, mejorar su participación a través de las nuevas tecnologías, y modernizar la difusión de nuestros mensajes y hacerlos más atractivos.

Si queremos incrementar el nivel de afiliación y representación, así como aumentar en número y mejorar el funcionamiento de las secciones sindicales, debemos profundizar en una serie de medidas organizativas y administrativas que nos permitan gestionar, con rigor y eficiencia, una organización compleja como es UGT.

El Sindicato mantiene como objetivo prioritario la defensa de los trabajadores y trabajadoras a través del crecimiento de la afiliación y de la representación electoral. Sin embargo, en la actual situación, este objetivo no puede formularse al margen de la transformación social y laboral producida por la crisis económica, las suicidas políticas de ajuste, y lo que el Gobierno llama “reformas estructurales”, eufemismo tras el cual se esconde el desmantelamiento de las bases sobre las que se produjo el pacto constitucional, y en particular la demolición de los principios en los que ha estado basado el derecho del trabajo.

Como consecuencia de todo eso, muchos trabajadores y trabajadoras están en los límites de la pobreza y la exclusión social, la mayoría tiene menos recursos económicos porque ha perdido su empleo o han rebajado su salario, paga impuestos más altos, ha perdido servicios esenciales que ahora debe financiar de manera individual, ha perdido la mayoría de sus derechos laborales y se encuentra prácticamente sin capacidad de defensa ante decisiones unilaterales de empresarios y gobiernos.

La reforma laboral impuesta por el Gobierno del Partido Popular en el año 2012, titulada eufemísticamente “de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo” ha roto el equilibrio de nuestro modelo de relaciones laborales, permitiendo al empresariado una casi absoluta discrecionalidad de actuación, dificultando en consecuencia casi cualquier posibilidad de negociación y acuerdo con los trabajadores y trabajadoras que tenga en cuenta sus intereses, simplemente porque esa reforma del Gobierno del PP permite a los empresarios y empresarias ignorarlos.

La nueva situación nos obliga a intensificar nuestra presencia y actuación en los centros de trabajo para defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y en especial los de nuestros afiliados y afiliadas, así como a una apuesta por la solidaridad y una mayor defensa del modelo sindical español, que no deja a nadie al margen de los beneficios de la acción sindical.

La responsabilidad del correcto funcionamiento de los órganos de gestión no puede quedar difuminada. En aquellos casos en los que las comisiones ejecutivas están fiscalizadas por comités y/o congresos cuyo funcionamiento no cumple con lo estipulado en los estatutos y normas, serán los órganos superiores los responsables de garantizar la vida democrática del sindicato en este ámbito.

La formación y cualificación sindical adquieren un valor especialmente estratégico. Tener criterios y un juicio colectivo, de acuerdo con los valores de la Organización, sobre la realidad cambiante en la que opera el sindicato, y elaborar las respuestas más adecuadas a cada situación, debe constituir una tarea esencial para una acción sindical transformadora y eficaz.

Todo ello (afiliación, participación, representación, formación) forma parte de las medidas a adoptar para la consolidación y refuerzo interno del sindicato, a las que hay que añadir la necesidad de continuar con la ofensiva ante los poderes públicos a nivel nacional y europeo por el reconocimiento del sindicato como institución vital en la ordenación de las relaciones laborales y en la cons-

trucción de una sociedad más democrática, más igualitaria, más justa y más social. Por todas estas razones, las líneas básicas de actuación serán:

- Favorecer mecanismos de participación interna para los y las jóvenes del sindicato facilitando con ello una mayor implicación de los mismos en la Organización y apostando a su vez por la participación democrática en todas nuestras estructuras.
- Garantizar los derechos de los afiliados y las afiliadas mediante la extensión de las garantías de participación interna y la consolidación del catálogo de actuaciones incluidas en el Servicio Confederal Básico.
- Consolidar las líneas de trabajo desarrolladas durante los últimos años, destinadas a mejorar nuestra gestión interna para hacer de UGT una organización más eficiente y transparente.
- Sectorializar las federaciones, incrementando la agilidad y elasticidad de nuestras estructuras para centrar la actuación sindical en los trabajadores y trabajadoras que, por diferentes razones, tienen mayores dificultades para organizarse y defender sus derechos laborales. Exigir a los estamentos políticos el desarrollo de una norma de participación institucional que contemple la financiación necesaria para poder desarrollar el papel institucional que deben ejercer las Organizaciones Sindicales

Por todo ello, y para avanzar en el logro de nuestros objetivos, el Congreso encomienda a la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT que, a través de las federaciones y uniones, trabaje coordinadamente para desarrollar las tareas que las resoluciones encomiendan.

1.- Afiliación

Incentivar la afiliación es un objetivo prioritario de todos los miembros y estructuras del Sindicato. Las razones por las que un trabajador o trabajadora decide afiliarse a UGT pueden ser de carácter ideológico o práctico, pero en ambos casos hay una condición necesaria: que conozca y le interesen nuestras propuestas, que se sienta identificado o identificada con nuestras reivindicaciones y actuaciones, que sepa dónde estamos y cómo trabajamos, que quiera participar en el proyecto colectivo para el que existe UGT aportando sus propias ideas. Debemos ser capaces de aunar a las trabajadoras y los trabajadores en nuestra lucha y para ello, necesitamos mentalizarnos de que sólo una dinámica integradora puede fortalecernos.

Desde las áreas de Organización del Sindicato debe garantizarse al afiliado y afiliada el cumplimiento de los derechos y deberes que establecen los estatutos y normas, y disponer de los mecanismos administrativos y de gestión que permitan hacer realidad de manera fluida y eficaz su pertenencia a la organización.

Objetivos para la acción:

1.- Transmitir lo que hacemos, dando a conocer nuestra actividad, nuestras sedes, servicios, secciones sindicales y representantes; promoviendo elecciones a órganos de representación unitaria, facilitando la participación en la negociación colectiva y dando a conocer sus resultados, así como divulgando los logros de nuestra representación institucional.

2.- Las organizaciones establecerán planes anuales de afiliación, con objetivos concretos y fórmulas para su seguimiento y control. Las comisiones ejecutivas y los comités de las organizaciones se implicarán activamente en estos planes, a partir de un análisis previo de las fortalezas y debilidades de la afiliación en sus diferentes ámbitos, y evaluarán mensualmente su desarrollo y evolución.

Cada Federación Estatal fijará un mínimo de tasa de afiliación por sector y/o territorio en relación a la población asalariada de su ámbito geográfico y organizativo, que le servirá de referencia, y coordinará con las Ocas a través de sus Federaciones de COMUNIDADES AUTÓNOMAS la implementación del plan de afiliación en los territorios. Al mismo tiempo las UCA's coordinarán en su territorio el plan de afiliación establecido por las Federaciones.

Los planes de afiliación contemplarán específicamente:

- Priorizar la afiliación de delegados, delegadas y votantes no afiliados. El conjunto de la Organización pondrá en marcha un Plan de Afiliación de los Delegados y Delegadas, Miembros de Comité de Empresa y Juntas de Personal no afiliados al Sindicato, que fueron elegidos y elegidas por las siglas de UGT en las última Elecciones Sindicales, pudiendo comprometernos a respetar la fecha en la que fueron elegidos o elegidas como fecha de antigüedad de afiliación, a todos los efectos. Contemplar los objetivos programáticos de especial apertura y actuación respecto a mujeres, jóvenes, y aquellos colectivos emergentes que configuran la realidad laboral de cada ámbito.
- Los departamentos constituidos colaborarán en las tareas de afiliación.

- La gestión administrativa de la afiliación (con análisis de altas y bajas, rotaciones, y las causas de esta rotación)
- El potencial afiliativo de cada sector y sección sindical.
- El potencial de crecimiento de las tareas de asesoramiento sindical (presencial o a través de las nuevas tecnologías) y de los servicios jurídicos.
- Garantizar la puntual ejecución de todos los procesos administrativos fijados en la Confederación para la gestión correcta y eficiente de la afiliación y la garantía de los derechos de los afiliados y afiliadas que se detallan en el punto 3 (Consolidar el Sindicato como Organización).

3.- Mantener una política de “puertas abiertas”, con horarios de las sedes adaptados a las necesidades de cada ámbito y fórmulas de gestión, asesoramiento y consulta vía telefónica u online.

4.- En las UCA's, de acuerdo con las Federaciones, se creara un Servicio Básico de Atención a los afiliados y afiliadas, y a los delegados y delegadas que representan a UGT para atender sus necesidades y será un canal de atención constante acorde con la profesionalidad y diligencia que caracteriza a un sindicato con el saber hacer de UGT. Los trabajadores y trabajadoras que deseen afiliarse deben encontrar en nuestro Sindicato una respuesta cuidada y minuciosa a sus inquietudes. Se elaborará y facilitará una guía de servicios a disposición de toda la afiliación con el objetivo de dar a conocer con detalle todas las acciones y oportunidades que ofrece nuestro sindicato a sus integrantes.

Además, habría que contemplar:

- La concreción de un protocolo para la aplicación de la moratoria contemplada en los Estatutos Confederales.
- La adecuación de los métodos de cobro asemejándolos a los de recibos comunes (incluir la posibilidad de pago con tarjeta o la utilización de cajeros automáticos) para hacerlo más fácil y accesible.
- Reconocer el derecho a la sindicación a todas las personas extranjeras con independencia de su situación administrativa.
- Eliminar obstáculos para la afiliación a los sindicatos, proponiendo el desarrollo de la LOLS y ampliando el marco regulatorio actual.

- Ampliar el derecho a afiliarse al sindicato de su elección, para los miembros del Cuerpo Nacional de Policía.
- Defender el que se reconozca el derecho de sindicación para defender sus intereses, para los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Guardia Civil.
- Incluir líneas de protección e incentivación de la afiliación a través de las Secciones Sindicales Básicas.
- Los objetivos de afiliación requieren la realización de una serie de procesos para la gestión eficiente de la afiliación y la garantía de los derechos de los afiliados y afiliadas:
- Los nuevos afiliados y afiliadas, a lo largo del primer trimestre tras afiliarse y tras el pago de la primera cuota recibirán el carné de afiliado o afiliada. Este documento incorporará un código individual (que servirá para identificar la federación a la que pertenece en el que aparecerá el código personal que facilitará el acceso a apartados web del sindicato exclusivos para los afiliados y afiliadas.

Se deberá cumplimentar obligatoriamente la ficha de afiliación para que se puedan extraer datos de contacto (correo electrónico, teléfono, etc.) y personales tales como edad, sexo, formación, categoría profesional, etc.

- Los nuevos afiliados o afiliadas deben recibir en el mismo periodo, información sobre: federación y sector al que pertenece, datos básicos para recibir información y atención (dirección de los locales, teléfonos, correo electrónico, página web), régimen de cuotas y formas de pago; condiciones y forma de acceso a los servicios jurídicos; catálogo de servicios; convenio de referencia. Así mismo recibirán un organigrama de la organización donde se reflejen con claridad los órganos.
- Mantener actualizados los ficheros de UGT en el aplicativo único de gestión Interna de la afiliación y la representación sindical (AGI), ligado al cobro de la cuota, que permitirá al afiliado o afiliada justificar el estar al corriente de pago de la misma, poder acceder al uso de los servicios de la Confederación, y que le sean reconocidos sus derechos políticos de representación y voto en UGT y sus organizaciones.
- Se prestará especial atención al correcto encuadramiento sectorial, subsectorial y convenio de aplicación para una mejor comunicación con la persona afiliada.

- Hacer un seguimiento permanente de la actualización de las cuotas, acordes a la situación de cada afiliado y afiliada, de las bajas, los impagos y sus motivos. Trabajar para evitar la rotación en la afiliación con planes específicos **de fidelización de los mismos**.
- Los afiliados y afiliadas serán informados puntualmente **del importe de sus cuotas** y de cualquier variación que se produzca sobre los servicios y todo lo referente a sus derechos y deberes.
- El Sindicato incorporará de pleno el uso de las nuevas tecnologías en su relación con el afiliado o afiliada, facilitándole información a través del teléfono móvil y/o el correo electrónico que haya facilitado.

2.- Representación

El modelo sindical español, basado en la representatividad obtenida en las elecciones a órganos de representación unitaria, acumula un desfase progresivo respecto a la estructura empresarial y laboral a la que debería dar respuesta. La atomización empresarial (fomentada por las políticas de externalización y subcontratación, las franquicias, autónomos y autónomas dependientes, etc...) ha dado lugar a una segmentación del mercado laboral en función de la posibilidad o imposibilidad legal de canalizar el derecho a la representación y la negociación colectiva.

Las elecciones sindicales, donde se eligen los órganos de representación unitaria, son la principal fórmula legalmente establecida que tienen los trabajadores y trabajadoras para elegir a sus representantes y participar en la empresa y en las administraciones públicas. UGT tomará la iniciativa en la reforma de la Normativa Electoral para establecer un procedimiento representativo más viable para los Sindicatos de clase y estudiará con otras Organizaciones Sindicales y el Gobierno de la Nación las modificaciones y adaptaciones necesarias del sistema de elecciones sindicales que faciliten su óptimo funcionamiento en los actuales tiempos y circunstancias del mercado laboral.

El actual sistema de representación excluye a la inmensa mayoría de empresas y centros de trabajo con menos de seis trabajadores, y a los trabajadores cuya actividad es intermitente, así como a los trabajadores y trabajadoras de ETT's puestos a disposición de empresas principales en las que legalmente carecen de representación, por lo que habrá que profundizar en fórmulas al amparo de lo que establece la LOLS, la negociación colectiva, el ET y el Reglamento de EESS RD 1844/94, para que el sindicato pueda garantizar un mínimo de dere-

chos de acción y de competencias para organizar a los trabajadores y trabajadoras y asistirles en sus necesidades básicas.

Tras la última reforma laboral, que prioriza la negociación colectiva en la empresa, en los centros de menos de seis trabajadores se hace más necesaria nuestra presencia sindical y la organización de los trabajadores y trabajadoras con fórmulas que garanticen su participación democrática. UGT debe fomentar la creación de secciones sindicales básicas, a partir de 2 afiliados, para poder llegar y defender de forma eficaz a las trabajadoras y trabajadores actualmente excluidos en los procesos de elecciones a órganos de representación unitaria, como medio de respuesta protectora y como instrumento para fortalecer la base de representación y de afiliación.

El Estatuto de los Trabajadores y el Estatuto Básico del Empleado Público regulan estos órganos de representación unitaria: delegados y delegadas de personal, comités de empresa y juntas de personal. La representación es necesaria para que el sindicato pueda ejercer su actividad (negociación colectiva, representación institucional) y defender los derechos colectivos y los intereses de los trabajadores y las trabajadoras. Tenemos que aprovechar la legislación y nuestra condición de sindicato más representativo para promover elecciones a órganos de representación unitaria y elegir representantes de UGT en el mayor número posible de centros de trabajo.

Es necesario hacer de las elecciones a órganos de representación unitaria una tarea fundamental para este sindicato, estableciendo una cultura de la representación y afiliación y, como no se circunscriben a un periodo concreto, trabajar a corto, medio y largo plazo, con objetivos concretos planificando el trabajo en función de una estrategia determinada.

Objetivos para la acción:

Para obtener buenos resultados en la realización de elecciones a órganos de representación unitaria, no sólo basta con realizar el trabajo y los esfuerzos económicos y humanos en el período de concentración de elecciones. Como sindicato deberemos estar presentes en todos los centros de trabajo, tengamos representación o no, tengamos afiliación o no. Los cuadros de la organización, los representantes a dedicación completa y agentes sindicales deben visitar las empresas, trasladando a los trabajadores y trabajadoras todo tipo de documentación, calendarios, tablas salariales, realizar asambleas llevando el mensaje de UGT, etc. Esta es una labor a realizar durante los cuatro años precedentes a las elecciones en cada empresa, sólo si nos conocen y conocen nuestro

mensaje nos apoyarán los trabajadores y las trabajadoras. Debemos utilizar eficientemente los recursos disponibles, es necesario un exhaustivo control de las distintas etapas del proceso electoral, y la activación de una serie de actuaciones que podríamos denominar protocolo de actuación electoral. La articulación de este protocolo tiene como eje central los comités electorales de cada ámbito, e implica a todas las estructuras organizativas en una serie de compromisos esenciales e ineludibles, el funcionamiento de dichos Comités electorales se regulará por un reglamento.

La CEC y las federaciones estatales deben:

- Establecer una estrategia de apoyo a las tareas de implantación del sindicato en la pequeña empresa. Esta labor será llevada a cabo, por nuestros cuadros, los representantes a dedicación completa y por los y las agentes sindicales.
- -Consensuar objetivos con las uniones, según su situación en cada comunidad autónoma en los distintos niveles organizativos con respecto a la media de representatividad de la federación, para corregir los desfases. Se actuará con criterios de recuperación para las organizaciones que no lleguen a la media de representación de su ámbito de referencia, y con criterios de crecimiento para las organizaciones más consolidadas. Se fijarán planes específicos de afiliación con las uniones para implantarlos en los territorios.
- Los objetivos electorales se establecerán con carácter anual, para planificar la actividad electoral y, posteriormente, evaluar los resultados y revisar los objetivos, si procede, trimestralmente.
- -Se establecerán planes de trabajo que contemplen las renovaciones de los procesos, evaluando los resultados, analizando los problemas detectados y rediseñando la estrategia a seguir, así como, los desplazamientos que se produzcan de procesos anteriores y el seguimiento a las empresas de nueva creación. Igualmente se establecerá un Plan de Trabajo anual de visitas a nuestros representantes, y para aquellas empresas sin representación en el que se contemplen objetivos de afiliación.
- -En los sectores donde tengamos una presencia por debajo de la media se dedicará una especial atención tanto a la afiliación como a la representación de los trabajadores y trabajadoras.

- Constituir el comité electoral como la pieza clave para armonizar las tareas de las federaciones y las uniones en los procesos de elecciones a órganos de representación unitaria, que requieren racionalizar al máximo los medios puestos a disposición de esta tarea y optimizarlos con planes de trabajo concretos acordados entre las federaciones estatales y las UCA's.

Administración de las elecciones

Una vez acordados los planes de trabajo electoral en cada uno de los organismos, y coordinados a través del correspondiente comité electoral, se realizarán las siguientes tareas:

- Obtener y mantener la documentación relacionada con las elecciones a órganos de representación unitaria: censos, actas, resultados y delegados y delegadas.
- Organizar y coordinar la defensa jurídica: impugnaciones, laudos, recursos.
- Relación con la Administración del proceso electoral: seguimiento diario de la Oficina Pública de Registro (OPR), procurando que ésta funcione bien dotada y lleve al día los resultados; garantizar la independencia de los árbitros.
- Control y seguimiento de los resultados: procurar que el acta con resultados de UGT llegue bien cumplimentada (CNAE, convenio, etc.) a la OPR; registro de las actas en la OPR por fecha de votación, vigilando la atribución de resultados al código de UGT; verificación periódica de resultados, debiendo cuadrar mensualmente nuestros resultados con los de la OPR; solicitar cada año, dentro de los dos primeros meses, la certificación de resultados del año anterior y la del último cuatrienio.
- Dar continuidad y cumplimiento a las resoluciones que establecen la creación y actualización permanente de un Registro Confederal de Recursos, con una memoria de los mismos.

Pautas de trabajo electoral

Prestar especial atención a ciertas tareas electorales básicas:

- Cerrar con suficiente antelación las candidaturas, especialmente en las empresas donde tenemos presencia para asegurarla, garantizando el trabajo a varios meses vista. En el momento de cerrar la candidatura, recoger

los datos de contacto personales y laborales de los candidatos y las candidatas, y proceder a trasladarlos al AGI, lo que nos facilitará posteriormente la visita a los centros de trabajo y las tareas de apoyo a los delegados y delegadas elegidos.

- Seguir todos los preavisos para tratar de elaborar una candidatura de UGT. Preavisar una elección sindical sólo cuando tengamos la candidatura cerrada. Presentar a las OPR los preavisos en el límite de plazo establecido, para evitar que otros se aprovechen de nuestro trabajo.
- Cuidar la confección de las listas electorales, cuya composición debe ser determinada democráticamente por los afiliados y afiliadas a los que representan. Tener en cuenta los criterios para la incorporación de mujeres, jóvenes, inmigrantes y personal perteneciente al grupo de técnicos y cuadros a las listas electorales, en puestos que les garanticen la elección para que, posteriormente, puedan formar parte de las mesas de negociación colectiva.
- Dar la máxima protección al candidato, candidata, o precandidato o precandidata en las elecciones a órganos de representación unitaria frente a las conductas antisindicales y particularmente ante el despido, evitando la vulneración del derecho de libertad sindical. Para ello, la Confederación demandará las modificaciones normativas necesarias a fin de garantizar esta protección.
- Presentar siempre la candidatura como UGT, firmada y sellada por la federación correspondiente (o en su defecto por la UCA), reproduciendo en las papeletas de votación exclusivamente el logotipo (descrito en el art. 1.3 de los Estatutos Confederales) de UGT, y solo una candidatura de UGT por proceso electoral, sabiendo que en caso de disputa, y para salvaguardar los intereses del conjunto de la organización, la CEC decidirá de forma inmediata e inapelable.
- Acudir a los centros de trabajo el día de la votación, para defender la candidatura de UGT, y, en todo caso, si no tenemos lista, para garantizar el correcto desarrollo del procedimiento electoral.
- Localizar las empresas sin representación, planificar las visitas, preparar la candidatura y promover las elecciones a órganos de representación unitaria en las mismas, para ampliar la presencia del sindicato en los centros de trabajo y mejorar la representatividad de UGT.

- Hacer un seguimiento especial de las empresas o centros de trabajo donde, habiéndose celebrado elecciones a órganos de representación unitaria, UGT carece de representación o en aquellas en las que teniendo representantes en anteriores procesos no hemos conseguido que renueven el mandato. Preparar con la suficiente antelación las tareas para procurar la presentación de listas de UGT en estas empresas o centros de trabajo, y asegurarnos así la obtención de representación en la empresa.
- Realizar una distribución más racional de las tareas electorales y de las visitas a las empresas o centros de trabajo. Las Federaciones y las UU, en el marco del comité electoral, en cada ámbito territorial, establecerán un plan de trabajo para la ordenación y el reparto de estas tareas de implantación y expansión sindical. Ambas estructuras del sindicato garantizarán la visita a todas las empresas o centros de trabajo, la promoción y realización de elecciones a órganos de representación unitaria en todos ellos y el apoyo a todos los representantes de UGT.
- Para realizar las tareas electorales de la manera más eficiente posible hay que hacer un esfuerzo adicional en el presupuesto para las EESS incrementando los recursos dedicados a los sectores y territorios más débiles.

Pautas de actuación para el apoyo a nuestros representantes en las empresas

- Visitar a los representantes de UGT en su centro de trabajo al menos una vez cada semestre, planificando las visitas y compatibilizándolas con la elaboración de candidaturas y la realización de elecciones a órganos de representación unitaria. Estos contactos servirán para trasladar información, recoger sugerencias y procurar la afiliación al sindicato de los que aún no lo están, manteniendo vigente el Fichero de Representación Sindical de UGT (AGI). Además de las visitas presenciales será necesario establecer una comunicación fluida utilizando para ello las TIC (Tecnologías de Información y Comunicación). Debemos facilitarles también una relación de contactos donde acudir en caso de necesidad.
- Ofrecer, facilitar y garantizar a nuestros representantes el acceso a cursos de formación, para que adquieran los conocimientos necesarios que les ayuden a desarrollar su labor sindical, con el objetivo de hacer de ellos miembros activos del sindicato.

- Convocar a nuestros delegados y delegadas a las actividades del sindicato. Las uniones deben organizar, en consonancia con su estructura organizativa territorial y contando con las federaciones de su territorio, al menos, una asamblea general al año de carácter informativo, donde informen y sean informados de la marcha del sindicato, sirviendo a la vez para relacionarse e intercambiar experiencias.
- Dar a nuestros delegados, delegadas y representantes derechos de acceso preferente a los servicios de asesoría del sindicato, para que puedan llevar a cabo en mejores condiciones sus tareas de representación y garantizando la máxima protección frente a las conductas antisindicales.
- Establecer un plan especial de actuación de prevención, que contemple, entre otras, medidas de formación, apoyo sindical y jurídico y la coordinación de sus tareas, mediante su inclusión en el Fichero de Representación Sindical de UGT (AGI).
- Siendo un cometido de las Federaciones, las tareas de implantación del sindicato en la pequeña empresa deberán ser una cuestión prioritaria para todos los cuadros del sindicato además de una de las labores que podrán llevar a cabo de los agentes sindicales.
- En línea con lo expuesto cobra mayor relevancia mantener el Programa de Agentes sindicales. Dichos agentes sindicales deben visitar a nuestros delegados y delegadas para atender sus necesidades y garantizar, a través de ellos, nuestra presencia en los centros de trabajo y el nivel de representatividad de la Organización, en las renovaciones y en los nuevos procesos electorales. Las tareas de planificación, desarrollo y evaluación del Programa de Agentes Sindicales serán realizadas desde el órgano acordado en cada provincia y conforme a los criterios de la Comisión de Agentes Sindicales.
- Optimizar el funcionamiento del programa, manteniendo a los y las agentes que han probado su capacidad de trabajo en esta difícil tarea, garantizándoles, constantemente, la formación e información necesaria para que desarrollen su tarea correctamente.
- Para incrementar los resultados de esta labor es necesario definir las tareas complementarias de acción sindical que desarrollan junto a las elecciones a órganos de representación unitaria y el apoyo a los delegados y delegadas de la pequeña empresa. Nunca pueden sustituir a las comisio-

nes ejecutivas en la representación del sindicato porque se difumina la eficacia del programa.

Las tareas encomendadas a estos agentes son, en sí mismas, de vital importancia para el Sindicato, de ahí la necesidad de no encomendarles trabajos y tareas que no les corresponde realizar y que son obligación de las comisiones ejecutivas.

- Rebajar la conflictividad electoral y limitar sus efectos.
- Procurar no empantanar el proceso electoral, evitando litigios que nos hacen gastar mucha energía y perder todos los años una cantidad importante de representantes (tanto en los procedimientos arbitrales como en los judiciales) que quedan anulados o fuera de cómputo para la negociación colectiva, la representación institucional, y la subvención por elecciones a órganos de representación unitaria.
- Cumplir y exigir el cumplimiento del “Protocolo de Acuerdos sobre Elecciones Sindicales”, suscrito por UGT y Comisiones Obreras como garantía de un proceso electoral más riguroso y coherente con los principios que inspiraron a los dos sindicatos la reforma de la normativa electoral. En su caso, con los mismos criterios, se podrán suscribir acuerdos con otras organizaciones representativas en sectores y territorios.
- Mantener el buen funcionamiento de la institución arbitral, garante de la resolución en primera instancia (a través de un procedimiento arbitral obligatorio) de los litigios que se produzcan en el proceso electoral, evitando su judicialización. Establecer una relación de cooperación con los árbitros.
- Procurar el prestigio de la institución arbitral, realizando un seguimiento periódico de las actuaciones y procurar un entorno de trabajo digno en el que se ejecuten los criterios establecidos.
- Designar una persona en cada ámbito territorial para que lleve el control y seguimiento de las impugnaciones, laudos, recursos, y la relación con los árbitros. Para hacer frente a la conflictividad electoral, la Comisión Ejecutiva Confederal establecerá un servicio que coordine las estrategias y las sentencias en conflictos electorales tanto en la fase arbitral como en la judicial, procurando la unificación de la doctrina arbitral en esta materia.

Defender la libertad sindical

El Sindicato debe establecer estrategias sólidas, tanto jurídicas como de presión puntual, para defender a nuestra representación y al propio Sindicato de los ataques y las conductas lesivas al derecho fundamental de libertad sindical, así como exigir el desarrollo de medidas legales e institucionales para defender este derecho. Desde la CEC se coordinarán las actuaciones y estrategias jurídicas más adecuadas, que llevarán a cabo los responsables de los gabinetes jurídicos de la Organización, informando de sus resultados.

Coordinación organizativa

Las federaciones garantizarán, a través de los sectores y de las secciones sindicales, la participación de los afiliados, afiliadas y representantes electos de UGT en aquellos centros de trabajo y/o empresas en las que estén constituidas. Para garantizar el mismo nivel de participación, tanto en aquellos centros de trabajo en los que es difícil constituir una sección sindical, como en los que confluyen varias federaciones:

- Cuando no tengan medios suficientes para mantener una estructura territorial propia, las comisiones ejecutivas de las federaciones y de la UCA correspondientes implantarán fórmulas organizativas de coordinación territorial en el ámbito de la comunidad autónoma.
- Las federaciones estructurarán la Organización en las áreas de producción de bienes o de servicios en las que confluyen un elevado número de trabajadores y trabajadoras, y de empresas (como son los aeropuertos; intercambiadores de transporte; grandes superficies comerciales, de servicios o de ocio; polígonos industriales; complejos hospitalarios; universidades, etc...). La federación o federaciones con más implantación en cada caso, y el resto de federaciones, asumirán de manera conjunta las tareas sindicales necesarias para la obtención de delegados, delegadas, afiliados y afiliadas, y para que sean atendidos adecuadamente con los medios que convenga en cada caso. Para esta tarea se contará con la colaboración y coordinación de la UCA correspondiente.
- Establecer fórmulas organizativas que nos permitan defender adecuadamente los intereses de los trabajadores y trabajadoras en los grupos empresariales intersectoriales, materializando de manera efectiva un nexo organizativo entre la federación de la empresa principal y el resto de las empresas del grupo.

- Coordinar las políticas transversales. UGT necesita dar respuesta técnica, rigurosa y altamente cualificada a las consultas de todos los proyectos de leyes, decretos, órdenes, y cualquier tipo de normativa que presenta la Administración, que permita fijar nuestra postura en la elaboración de dichas normas, para garantizar los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras, así como el bienestar social de la ciudadanía en general. Del mismo modo, es necesario unificar las diferencias de criterios, políticas y mensajes que se proyectan en los diferentes foros institucionales. Para ello se establecerán fórmulas organizativas colaborativas que permitan defender las posiciones sectoriales al mismo tiempo que los principios y valores que defiende UGT.

3.- Consolidar el Sindicato como Organización

UGT necesita una estructura administrativa única para el conjunto de la confederación, profesional, eficiente, y con pautas de actuación transparentes. Esta estructura debe garantizar a todas las organizaciones de UGT, a sus afiliados y afiliadas, y a sus delegados y delegadas, el cumplimiento diligente de todas aquellas tareas que hacen efectiva su pertenencia a la Organización, y el cumplimiento de sus derechos y obligaciones en igualdad de condiciones.

Este sistema de gestión común, al que denominamos Servicio Confederal de Gestión (SCG) debe aportar rigor, eficiencia y seguridad en la administración de las tareas esenciales del sindicato, y debe realizarse de manera conjunta y mancomunada entre uniones y federaciones. La imperiosa necesidad de eficiencia y seguridad en estas tareas de gestión básicas, hace imprescindible el compromiso de colaboración y reparto de funciones entre la estructura sectorial y la territorial, para evitar descoordinaciones, disfunciones o duplicidades.

Por otra parte, el sindicato debe desarrollar su estructura organizativa para llegar a los centros de trabajo. Para incrementar y consolidar nuestra presencia en estos centros hay que aprovechar los derechos sindicales y ampliarlos al máximo.

Los trabajadores y trabajadoras afiliadas han de organizarse dentro de las empresas, cuando sea posible, a través de las secciones sindicales que garantizan el debate de sus propuestas de cara a la acción sindical y a la negociación colectiva en los foros y ocasiones adecuados. La constitución y funcionamiento de las secciones sindicales en las empresas y en los centros de trabajo es una tarea básica de las FFEE en la que deben colaborar todas las estructuras del sindicato.

Servicio Confederal de Gestión (SCG)

El SCG es la estructura de gestión administrativa de la Unión General de Trabajadores, única para el conjunto de la Organización (confederal) porque se desarrolla mancomunadamente entre uniones y federaciones. La totalidad del servicio se rige por criterios comunes, basados en la eficiencia, profesionalidad y rigor. La componen de forma mancomunada la CEC, las FFEE y las UCA's.

El Servicio Confederal de Gestión fijará en el ámbito Confederal los criterios que deben servir de orientación para la mancomunidad en los ámbitos inferiores.

El SCG es el encargado de realizar las tareas administrativas esenciales del Sindicato, las vinculadas directamente al catálogo de actuaciones esenciales que componen el Servicio Confederal Básico. La responsabilidad de que el SCG funcione correctamente recae en la CEC, que habilitará los medios para su implantación en los territorios, correspondiéndole la planificación, la administración y la dotación del personal necesario para estos fines.

El Comité Confederal, a propuesta de la CEC, dotará al SCG de un reglamento de funcionamiento donde se regulará la participación en sus órganos de dirección (FFEE y UCA's). El catálogo de servicios que UGT habrá de prestar a sus afiliados y afiliadas será definido por la Comisión del SCG, la CEC planteará dicho catálogo para su aprobación en el primer Comité Confederal que se celebre.

A semejanza del SCG se creará el Servicio Territorial de Gestión (STG), como la estructura de gestión administrativa de la Unión General de Trabajadores en el territorio, única para el conjunto de la Organización territorial porque se desarrolla mancomunadamente entre la unión y las federaciones. La totalidad del servicio se rige por criterios comunes, basados en la eficiencia, profesionalidad y rigor. La componen de forma mancomunada la CE de la UCA y de las Federaciones de COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

El STG fijará en el ámbito territorial los criterios que deben servir de orientación para la mancomunidad en los ámbitos inferiores, de acuerdo con los criterios fijados por el SCG.

Servicio Confederal Administrativo (SCA)

Forma parte del SCG, y es el que recauda y distribuye los ingresos por cuota de la Confederación. Tiene en exclusiva la función de emitir la certificación de

cuotas con las que se establece la representación en los congresos de todas las organizaciones y estructuras que componen UGT.

Nuestro objetivo debe ser consolidar el SCA como un sistema de gestión único y de obligado cumplimiento para UGT, con una dirección mancomunada, llevado a cabo con profesionalidad, a salvo de los avatares internos de la organización, que trabaje con los criterios de actuación fijados en su Reglamento de funcionamiento. El sistema debe permitir hacer del afiliado o afiliada individual el centro de nuestra atención, identificando si se encuentra al corriente de su cuota sindical y haciéndole sujeto de derechos y obligaciones.

Llevar a cabo el cobro y distribución de la cuota sindical con arreglo a pautas profesionales y atendiendo a los mismos criterios en todo el sindicato, según lo establecido en Reglamento del Servicio Confederal Administrativo y en el Reglamento de Cuotas.

Será necesaria la integración en el AGI de todos los ficheros. Cualquier fichero fuera del AGI está excluido de la normativa legal, y por tanto no se considerará un fichero de UGT a todos los efectos.

En el descuento en nómina, deben cumplirse el Reglamento de Funcionamiento del Servicio Confederal Administrativo y el Reglamento de Cuotas. Las comisiones ejecutivas federales darán autorización expresa para el descuento en nómina solo a las secciones sindicales que estén constituidas y registradas en la federación como activas, debiendo cumplir los requisitos que recogen los citados reglamentos. Integrar en el Fichero de Afiliados de UGT (AGI) a todos los afiliados y afiliadas que pagan su cuota por descuento en nómina, con sus datos de pago mensualmente actualizados.

Las delegaciones del SCA tendrán un funcionamiento que estará supervisado a nivel confederal. Para la coordinación en cada ámbito, se creará una comisión compuesta por las federaciones y la Comisión Ejecutiva de la UCA.

El Servicio Confederal Administrativo (SCA) y sus delegaciones deberán autofinanciarse a través de la capitalización de sus propios potenciales. En tanto se consolida su total autofinanciación, será sostenido económicamente por toda la organización, respetando criterios de proporcionalidad con los ingresos reales por cotizaciones de cada uno de los organismos con derecho a reparto de la cuota.

Registro Confederal de Recursos

Entre las resoluciones del 40 Congreso Confederado figuraba el compromiso para el conjunto de la Organización de crear un Registro Confederado de Recursos, sustentado por registros federales y de uniones, con una relación de liberados y liberadas institucionales y de horas sindicales junto a los contratados y contratadas por la Organización para desarrollar tareas sindicales. Se estableció su conveniencia en base a la necesidad de disponer de un conocimiento cierto y compartido de los recursos disponibles, para su aprovechamiento efectivo conforme a los principios de economía, eficacia y eficiencia.

Esa necesidad es hoy más ineludible ante la reducción de los recursos institucionales destinados a apoyar el derecho fundamental a la libertad sindical. Tras las sucesivas congelaciones y reducciones, la partida presupuestaria del Ministerio de Empleo destinada a las organizaciones sindicales en función de la representatividad obtenida en las elecciones a órganos de representación unitaria se sitúa en los niveles en los que se encontraba al comienzo de los años noventa.

En el mismo sentido actúa el Real Decreto-Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y el fomento de la competitividad, que entre los muchos recortes de derechos que incluye para el personal de las Administraciones Públicas, establece la reducción de créditos y permisos sindicales, y una nueva definición de las unidades electorales y centros de trabajo. En la misma dirección han actuado muchas administraciones autonómicas.

Por tanto, el 42 Congreso se ratifica en la perentoria necesidad de completar el Registro Confederado de Recursos, e insta al conjunto de la Organización a dar cumplimiento al proyecto y comprometerse en su gestión diligente y eficaz:

- Los ficheros deberán ser actualizados constantemente reflejando cualquier tipo de variación que se produzca.
- Tanto las FFEE como las UCA's deberán asignar responsables para gestionar estos medios y evaluar la eficacia de esta gestión.

Mejorar la obtención y el uso de los derechos sindicales

- Optimizar la utilización de los derechos sindicales generados por los delegados y delegadas de UGT, garantizando su obtención, la distribución más racional de los mismos y el control de su uso.

- Adoptar, una vez ordenado el potencial de recursos y conocido con detalle la situación de la organización, las decisiones más adecuadas para su aprovechamiento.
- Regular la obtención y acumulación de las horas sindicales en la negociación colectiva, y su uso y disfrute, en la Normativa Interna. Destinar parte de los derechos por horas sindicales al mantenimiento de la acción sindical fuera de los centros de trabajo, en tareas de implantación y extensión del sindicato.

En las Resoluciones de los congresos de las Federaciones Estatales se regulará la cesión del crédito horario hacia las estructuras del Sindicato.

- Conseguir un equilibrio entre los aspectos individuales y colectivos en el uso del crédito horario y entre las diversas funciones que deben o pueden atenderse con el mismo: actividad interna, solidaridad en su uso y una mayor eficacia en su gestión.
- El crédito horario se obtiene con una finalidad concreta: posibilitar el ejercicio de las funciones representativas. Este derecho que tutela intereses individuales y colectivos (del conjunto de los trabajadores y trabajadoras y del sindicato) debe estar alejado de cualquier uso abusivo o conducta desleal.

Código Ético de UGT

- El Código Ético de UGT y el reglamento de la comisión ética se darán a conocer a nuestros representantes, así como a los liberados y liberadas sindicales, siendo los instrumentos básicos que guíen el comportamiento de estos para evitar, entre otras cuestiones, la mala utilización de las horas sindicales y garantizar la buena imagen del Sindicato.

Mejorar la estructura del sindicato, acercándola a los trabajadores y las trabajadoras

- Desarrollar una estructura sindical próxima a los centros de trabajo, a los trabajadores y trabajadoras, donde cada organización tenga clara su posición y función. Lograr un mayor grado de comunicación y coordinación entre las Federaciones y UU en todos los ámbitos y a todos los niveles del sindicato.

- Fortalecer el ámbito básico de las organizaciones: sectores, sección sindical, comarca, isla y provincia. Adaptar las estructuras de las Federaciones y de las UU en esos niveles.
- Las comisiones ejecutivas de las Federaciones, junto a las comisiones ejecutivas de las UU implantarán fórmulas organizativas de coordinación territorial en aquellas FFEE que, en el ámbito de una comunidad autónoma, no tengan medios suficientes para mantener una estructura territorial propia.
- Fomentar la participación.

Uno de los rasgos característicos de UGT es la democracia interna. Una democracia que se debe desarrollar cada día mejorando los instrumentos de participación en el seno del Sindicato. Para incorporar plenamente a todos los afiliados y afiliadas a la vida del Sindicato, se hace necesario, junto con los mecanismos tradicionales, impulsar formas complementarias de participación a la hora de tomar decisiones que resulten ágiles y prácticas.

- Capacitar a las personas dirigentes y cuadros de UGT a todos los niveles para que transmitan y lleven a cabo las políticas decididas democráticamente por la Organización. Para ello en aras de mejorar la participación y el debate, y de promover una mayor implicación de los organismos de base del sindicato, especialmente los ámbitos sectoriales y las estructuras sindicales territoriales básicas (uniones y sindicatos comarcales, intercomarcales) y secciones sindicales, la CEC convocará anualmente una asamblea confederal consultiva que englobe a las diferentes estructuras y representantes de la Organización para que participen de primera mano de los planteamientos de las distintas políticas confederales y de los análisis que cada situación requiera. Previamente a la citada asamblea, la CEC convocará una jornada sectorial con representantes de las federaciones y de todos los sectores estatales para la preparación de los temas a tratar en la misma. En este sentido, UGT entiende que además, un mecanismo útil de articulación de la participación, es la consulta entre sus afiliados y afiliadas y/o delegados y delegadas, especialmente en lo referente a los asuntos de negociación colectiva o de interlocución social en los diferentes niveles. Para su implementación, la organización y organismo correspondiente decidirá, en cada caso, el ámbito de la consulta y nivel de vinculación de la misma.
- Trabajar con los responsables de comunicación de las nuevas federaciones en la identificación de las estructuras sectoriales y su desarrollo. Identificar

en las mismas a las y los responsables o interlocutores para los temas de comunicación.

- Simplificar la atención a las personas trabajadoras y afiliadas. La estructura organizativa interna de UGT es necesaria para el funcionamiento de la organización, pero extraordinariamente compleja para cualquiera que no conozca el sindicato en profundidad. Sin embargo, esto no debe ser un obstáculo para que cualquier trabajador o trabajadora, que acuda a la organización en busca de información o asesoramiento, encuentre apoyo y solución a sus necesidades. Las oficinas de atención al afiliado o afiliada, puestas en funcionamiento por algunas organizaciones, son una buena fórmula para simplificar y dar atención e información a nuestra afiliación.
- Diferenciar información y asesoramiento legal. La precarización de nuestro mercado laboral está creciendo espectacularmente, y muchos trabajadores y trabajadoras no tienen ni las más básicas nociones de una relación laboral (tipos de contrato, derechos básicos, conceptos de la nómina, etc...). Ese espacio de información, previo al asesoramiento legal especializado, es cada vez más amplio, y la organización debe explorar fórmulas de atención que permitan atender necesidades básicas de información sin sobrecargar los servicios jurídicos. Nuestra organización cuenta con sindicalistas con gran experiencia en estos campos que pueden ocupar estos espacios de servicio a los trabajadores y trabajadoras.
- Llegar a los que no vienen a nuestras sedes. El desarrollo de las nuevas tecnologías, están generando una cultura de atención y asesoramiento remoto (por teléfono, o a través de internet). El sindicato no puede quedar al margen de este proceso. La atención a los trabajadores y trabajadoras a través de internet (webs, o redes sociales) o del teléfono debe ser una opción que debemos desarrollar en mayor medida y a todos los niveles de la organización.

A estos efectos deberá fomentarse la utilización de las tecnologías de la información, adaptándonos a todos los avances tecnológicos en el desarrollo de nuestra actividad sindical, formando a los usuarios y promulgando entre ellos buenas prácticas, exigiendo el cumplimiento estricto de la normativa en la utilización de aplicaciones informáticas y que éstas cumplan con todos los requisitos exigidos por la legalidad vigente.

Vincular acción sindical y afiliación. Es ineludible establecer mecanismos de coordinación entre las estructuras encargadas de la afiliación y las responsa-

bles de la acción sindical directa en las empresas, de tal forma que la afiliación vaya de la mano de la actuación sindical.

Las relaciones entre el sindicato y sus empleados y empleadas, deben estar basadas en una política de recursos humanos que favorezca su implicación y compromiso con los objetivos de afiliación y representación, de modo que sean conscientes de que su trato a los afiliados y afiliadas y delegados y delegadas influye directamente en el grado de satisfacción y fidelidad de estos y en nuestras posibilidades de crecimiento.

Contrarrestar la falta de amparo sindical para los trabajadores y trabajadoras de las pymes

La reforma laboral impuesta por el RD-ley 3/2012 (posteriormente convertida en la Ley 3/2012) ha supuesto una desregularización de las relaciones laborales destinada a dificultar las reclamaciones laborales, de los trabajadores y trabajadoras, por la vía legal y a limitar el espacio de las organizaciones sindicales hasta límites incomprensibles.

La negociación colectiva en el ámbito sectorial estatal nos permitía negociar mecanismos de protección y mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las pequeñas y medianas empresas, sorteando la imposibilidad legal de realizar elecciones a órganos de representación unitaria en las empresas y centros de trabajo de menos de 6 trabajadores y trabajadoras, y las dificultades que conlleva el trabajo sindical en estas empresas para los trabajadores y trabajadoras que deciden ejercer sus derechos de libertad.

Como la reforma laboral ha provocado un peligroso estrechamiento de los espacios de la negociación colectiva y a pesar de las resoluciones judiciales que han atenuado algunos extremos, tenemos que dar prioridad a los mecanismos de intervención sindical y recuperar nuestra presencia y actuación en las empresas por los mecanismos que nos ofrece la Ley Orgánica de Libertad sindical.

Por este procedimiento podremos dar respuesta, a los problemas que plantea la reforma laboral al abrir ámbitos de negociación -por descuelgues de convenios sectoriales o por la decisión del empresario o empresaria de abrir ámbitos de negociación propios- en pequeñas empresas, mediante el procedimiento de negociar con una comisión de hasta tres trabajadores o trabajadoras elegidos entre la plantilla (comisión ad-hoc). Al margen de que caben muchas dudas legales sobre el encaje de este procedimiento, su desarrollo no está regulado ni

articulado, generándose una falta de garantías democráticas que debemos combatir. Por tanto, nuestros objetivos son:

- Constituir secciones sindicales en las empresas y centros de trabajo pequeños, incluso con menos de 6 trabajadores y trabajadoras, y en aquellas otras en las que la jurisprudencia ha denegado el derecho a tener representación unitaria. Con la Sección Sindical constituida los trabajadores pueden delegar en ésta la representación en lugar de la comisión ad-hoc.
- Las federaciones iniciarán los procesos de constitución de secciones sindicales en todos los centros de trabajo, en base al ámbito territorial de la empresa, (local, provincial, de COMUNIDADES AUTÓNOMAS o Estatal), partiendo del análisis de las empresas de su ámbito en las que cuenten con afiliados o afiliadas, incluidos aquellos centros que cuenten al menos tres afiliados o afiliadas. Aunque estas secciones sindicales (Sección Sindical Básica) forman parte de la libertad de organización que la LOLS reconoce a los sindicatos, su labor básica estaría centrada en fortalecer la información y el respaldo sindical a los afiliados y afiliadas que ya están comprometidos con la organización, en un horizonte de incremento de la afiliación en cada una de las empresas que nos permite alcanzar los niveles mínimos de afiliación necesarios para la constitución de la sección sindical de empresa o de centro de trabajo.

La normativa interna, a través del Reglamento de Secciones Sindicales, establecerá los límites de actuación de las secciones sindicales ordinarias (orgánicas) como las de empresas pequeñas (secciones sindicales básicas), así como los mecanismos para la elección de órganos de funcionamiento procedimientos de actuación, y coordinación e integración en las federaciones.

Será conveniente la inscripción de estas secciones sindicales básicas en los registros que al efecto están habilitados en las Oficinas de Registro y Depósito de los Estatutos Sindicales, registros públicos que pueden certificar la existencia de la sección sindical, lo que nos garantizará herramientas de actuación ante los tribunales si, como consecuencia del ejercicio de sus legítimas competencias, se producen prácticas antisindicales contra los integrantes de esas estructuras.

Las federaciones y uniones establecerán planes de actuación específicos con estas secciones sindicales para realizar labores de información y asesoramiento a los trabajadores y trabajadoras, acogándose al artículo 9.1.C de la LOLS

que reconoce el derecho de acceso a los centros de trabajo de quienes ostenten cargos sindicales a nivel provincial, autonómico y estatal.

Las áreas de organización y acción sindical de las federaciones estatales establecerán como prioridad el aprovechamiento de los márgenes que nos ofrece la negociación colectiva para establecer nuevos mecanismos de representación que nos permitan la actuación sindical en las microempresas. Algunos de los mecanismos que deben ser objeto de consideración son los siguientes:

Salud y seguridad: Los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales se eligen por y entre los representantes unitarios, pero se pueden articular otros mecanismos vía convenio colectivo, como atribuyendo las competencias de estos delegados y delegadas a órganos específicos, creados por el propio convenio, con competencias extensibles –en términos y modalidades que también deben acordarse- al conjunto de centros de trabajo incluidos en el ámbito de aplicación del convenio o acuerdo.

Comisiones ad-hoc de la reforma laboral: a pesar de que la normativa establece que en las empresas sin representación, las consultas o negociación que el empleador o empleadora quiera realizar, las puede llevar a cabo con una comisión de hasta tres trabajadores y trabajadoras designados de entre ellos y ellas o de hasta tres personas designadas por los sindicatos representativos, si los trabajadores y trabajadoras delegan en ellos. Pero la norma también señala que “Sin perjuicio de los procedimientos específicos que puedan establecerse en la negociación colectiva...”; debemos avanzar en crear, en los convenios, representaciones específicas para estas u otras cuestiones, garantizando la presencia sindical.

Información y seguimiento de despidos colectivos: el art. 85.2 ET, dentro del posible contenido del convenio, establece la posibilidad de articular procedimientos de información y seguimiento de los despidos objetivos en el ámbito correspondiente. Debemos considerar la posible inclusión en los convenios de la obligación de informar a la comisión paritaria o a una comisión específica de estos despidos, y permitir la existencia de representantes designados por los sindicatos firmantes que hagan labores de seguimiento de los mismos, con acceso a los centros de trabajo y comunicación con los trabajadores y trabajadoras.

Igualdad: las obligaciones en materia de negociación colectiva, derivadas de la Ley de Igualdad, abren posibilidades de actuación en las empresas para dar

cumplimiento a las obligaciones de éstas en materia de igualdad y prevención del acoso.

Los convenios colectivos pueden establecer formas de representación sindicalizada específica previstas o posibles legalmente en algunas materias. En primer lugar, reunir en unos mismos delegados o delegadas, de designación sindical, todas o parte de las funciones específicas que se han enunciado en los párrafos previos, sin diferenciar necesariamente esas representaciones específicas para que cada función se asumiese por una persona diferente. Su acceso a las empresas es una vía de actuación sindical y apoyo a los trabajadores y trabajadoras. La segunda oportunidad nace de las posibilidades que ofrece la comisión paritaria del convenio. Esta comisión es de obligada creación pero, conforme al artículo 85.3.e) ET, puede tener las funciones que el convenio le atribuya.

Medidas organizativas a adoptar en relación con algunas organizaciones y ciertos grupos de trabajadores y trabajadoras

El 42 Congreso Confederado debe ser una oportunidad para avanzar en el equilibrio de mujeres y hombres en el conjunto de la Confederación.

El conjunto de la Confederación establecerá una composición equilibrada en todos los niveles de nuestra Organización mediante las medidas de acción positiva que se consideren oportunas, tomando como punto de partida la realidad afiliativa de mujeres y hombres y como objetivo la paridad, teniendo especial consideración la presencia de mujeres en los ámbitos de negociación colectiva, de elecciones a órganos de representación unitaria y de representación institucional.

Asegurar la presencia de jóvenes en las estructuras de toma de decisiones del sindicato incorporándolos en las listas de las elecciones a órganos de representación unitaria, en las mesas de negociación colectiva y en la representación institucional.

Promover la incorporación de los trabajadores y trabajadoras extranjeros a las listas de elecciones a órganos de representación unitaria y mesas de negociación colectiva así como su participación activa en las estructuras de la organización.

El desarrollo de las políticas concretas de promoción de intereses de los grupos que representan los departamentos confederales de Mujer Trabajadora, Juven-

tud Trabajadora, Servicios Sociales y Migraciones debe asegurarse, a todos los niveles de la Organización, formando una red sindical que le dé soporte. De forma constante y homogénea, las organizaciones adaptarán las distintas fórmulas organizativas más adecuadas a su realidad funcional (constituyendo departamentos dependientes de cada comisión ejecutiva, asignando las tareas a una secretaría específica o con nuevas fórmulas acordadas) para que garanticen el tratamiento transversal, en sus ámbitos de responsabilidad, del conjunto de las políticas que la Comisión Ejecutiva Confederal realiza a través de los citados departamentos confederales.

Así mismo para trabajar en estos objetivos, se procederá a la constitución de una asociación juvenil a nivel confederal con autonomía e identidad propias que asumirá los valores fundamentales de la Unión General de Trabajadores, en la que se respete la identidad territorial de cada organización y sus formas de trabajar. Para ello, en el 42º Congreso se elegirá una Comisión de Trabajo Confederal compuesta equitativamente por 14 personas, cuyo reparto sea el siguiente: 2 miembros de la CEC, entre los que se encuentre el Responsable del Departamento de Juventud, 3 Ejecutivos de las Federaciones Estatales, 3 Ejecutivos de las Uniones y 6 Presidentes de las Asociaciones Juveniles y/o Responsables de Juventud, que se constituirá en el plazo, no superior a un mes, celebrado el 42º Congreso Confederal. Esta Comisión presentará, en el I Comité Confederal, una propuesta de modelo de asociación para ser debatida y, si procede, aprobada.

Organizar a las personas mayores en el sindicato para procurar su suficiencia económica y promover su bienestar actuando sobre cuestiones como pensiones, dependencia, salud, vivienda, cultura y ocio. La Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP) es el instrumento organizativo más adecuado para lograr dichas reivindicaciones.

A la UJP están adscritos todos los afiliados y afiliadas de las federaciones que han adquirido la condición de jubilado, jubilada o pensionista así como aquellos que, reuniendo dicha condición, se afilian por primera vez a UGT.

La Unión de Técnicos y Cuadros seguirá profundizando en la implantación de esquemas organizativos aprobados por el Congreso Confederal y según el criterio establecido por las FFEE y las UCA's en función de la presencia creciente de estos colectivos en cada sector y territorio.

La evolución de nuestro mercado laboral, más allá de las consecuencias de la crisis económica, muestra la consolidación de dos tendencias clave:

La extensión del profesionalismo, más allá de las profesiones liberales clásicas. Los trabajadores y trabajadoras que han asumido su profesión como un componente identitario de su trabajo y de su lugar en la empresa están creciendo exponencialmente como consecuencia de la transformación del sistema productivo; avala esa identidad el hecho de una cualificación, en unos casos con respaldo académico y en otros por el desempeño especializado de su trabajo.

Ese hecho está canalizando su expresión y reivindicación colectiva a través de plataformas y sindicatos de corte corporativo. Así se refleja en los resultados de elecciones a órganos de representación unitaria, donde se observa un acelerado crecimiento de lo que llamamos terceras opciones, que vienen actuando como auténticas franquicias de entes sindicales menores, plataformas de independientes, etc. En ese piélago de organizaciones menores hay un número importante con el denominativo genérico de “profesionales”, o amparadas en ese perfil de especificidad.

La reforma de la legislación laboral acometida durante los últimos años ha abierto importantes vías legales que permitirían a los sindicatos corporativos establecer un tercer colegio electoral para los técnicos y cuadros, así como formalizar convenios franja para determinados colectivos.

El artículo 71 del ET señala expresamente que “Por convenio colectivo y en función de la composición profesional del sector de actividad productiva o de la empresa, podrá establecerse un nuevo colegio que se adapte a dicha composición”. Aunque no tenemos constancia de que se haya producido aún, lo cierto es que al amparo de éste artículo se puede incorporar en cualquier momento un tercer colegio electoral.

En el mismo sentido, el artículo 87 del ET establece que “En los convenios dirigidos a un grupo de trabajadores y trabajadoras con perfil profesional específico, estarán legitimados para negociar las secciones sindicales que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa, y secreta”, lo que posibilita plenamente los indeseados convenios franja.

Es necesario actuar ante esta nueva situación, evitando que se convierta en un nuevo factor de fragmentación del mercado laboral, buscando cauces más equilibrados para la representación y satisfacción de las aspiraciones laborales de los colectivos profesionales. La situación precisa que dotemos a nuestras secciones sindicales, sectores, y federaciones de capacidad de respuesta en esta cuestión.

Cualquier individualización o fragmentación de los trabajadores y trabajadoras redundará, de una u otra forma, en una pérdida de capacidad de actuación para el conjunto, en segregaciones excluyentes y en el debilitamiento de una cooperación equilibrada.

Por tanto, adaptaremos nuestro trabajo en las empresas a la realidad existente y en la que cobra fuerza el profesionalismo como elemento de identidad de una masa en constante crecimiento. Nuestras estructuras deben darles identidad y visibilidad, espacio en la vida orgánica, y presencia en la acción sindical.

El profesionalismo tiene que sentir las secciones sindicales de UGT tan suyas como cualquier otro colectivo, canalizando su integración funcional (no orgánica) en la vida interna mediante la constitución de grupos específicos o agrupaciones profesionales.

Avanzar en la cohesión interna

Sin duda, el fortalecimiento de la Organización pasa necesariamente por aumentar la cohesión interna. Para ello, los órganos de dirección del Sindicato deben respetar las reglas de funcionamiento interno, cumpliendo y haciendo cumplir los Estatutos, la Normativa Interna y las resoluciones que tomen los correspondientes órganos del Sindicato en el marco de sus competencias.

En UGT no tienen cabida las organizaciones (uniones y federaciones en los niveles provinciales, insulares, comarcales e intercomarcales) sin órganos de control democrático en funcionamiento, o que no funcionen conforme a lo establecido en los Estatutos y normas internas. Para evitar estas situaciones, entre las tareas y competencias de las comisiones ejecutivas figura la de ejercer la facultad disciplinaria sobre los y las responsables de las estructuras organizativas de su ámbito cuando no se da cumplimiento a las normas que rigen la vida interna de la organización y que garantizan su funcionamiento democrático.

Los congresos de federaciones y uniones definirán las estructuras organizativas y de participación de su ámbito correspondiente. Si en alguno de esos ámbitos no fuera posible la constitución y mantenimiento de los correspondientes órganos, así como los de control democrático, conforme a lo establecido en los estatutos y normas internas, serán las comisiones ejecutivas del ámbito superior las que deberán responsabilizarse del funcionamiento del sindicato en esas áreas que no pueden sostener estructuras democráticas. Éstas deben quedar definidas en los congresos.

Materializar el principio de eficiencia en el uso de los recursos exige configurar las comisiones ejecutivas atendiendo a su disponibilidad de recursos y a las necesidades concretas de cada ámbito, garantizando de forma prioritaria el cumplimiento de las tareas sindicales esenciales, es decir, la acción sindical y los procesos organizativos.

Las comisiones ejecutivas deben establecer procedimientos de trabajo que permitan la planificación, ejecución y evaluación de sus cometidos de forma clara y eficiente, optimizando la utilización de los recursos disponibles, y clarificando las competencias y responsabilidades del ámbito de cada secretaría que eviten duplicidades o vacíos de actuación.

Mantener actualizada la Clasificación por CNAE

Para la ordenación de la actividad sindical en función de las especificidades del trabajo en cada sector productivo, y su estructuración en las diferentes federaciones que componen el Sindicato, utilizamos la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), teniendo como referencia los cuatro dígitos que integran las distintas ramas de actividad, elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (2009) siguiendo directrices europeas. La constitución de nuevas estructuras federativas de UGT hará que se deba profundizar más, si cabe, en la aplicación de estos criterios objetivos.

FORMACIÓN SINDICAL

Formación sindical, componente estratégico de la Organización

Las organizaciones sindicales se sitúan hoy en un mundo muy difícil, extremadamente complejo, abierto, sin fronteras para los movimientos de capitales donde imperan modelos económicos neoliberales, que buscan la competitividad en la desregulación laboral, en los menores costes laborales y en la rebaja del Estado de Bienestar.

Los profundos cambios tecnológicos, el desarrollo de una nueva fase del capitalismo caracterizada por la mundialización, el predominio de los mercados financieros sobre el sistema productivo, los profundos cambios en la propiedad y la estructura de las empresas, en la organización del trabajo, la composición del universo del trabajo y las relaciones laborales implican un contexto cualitativamente nuevo en el que tiene que desarrollar su acción el sindicato.

En este marco, la formación sindical, que ha sido siempre una seña de identidad de UGT, adquiere un valor especialmente estratégico.

La formación sindical es esencial para alcanzar los objetivos que se marque la organización, para que los afiliados y afiliadas se comprometan con la estrategia del sindicato, para lograr una identidad de valores y principios ideológicos, para incrementar la afiliación y conservarla, y para conseguir que nuestra organización sea un referente para la clase trabajadora.

El reto pendiente consiste en hacer llegar la formación sindical a toda la organización, afiliados, afiliadas y responsables sindicales, al objeto de transmitir las señas de identidad de UGT a todos sus miembros. UGT debe establecer como objetivos específicos mejorar las competencias de liderazgo, organización y gestión de dirigentes y representantes, así como la implantación de redes de aprendizaje organizacional que permitan la formación continua de delegados y delegadas y cuadros sindicales.

Estos objetivos requieren medidas adecuadas para desarrollar la formación sindical a todos los niveles, Confederal, UCA's y federaciones y secciones sindicales. El cuadro de medidas debe contemplar tanto la elaboración de contenidos, como la asignación y coordinación de medios materiales y humanos, el establecimiento de fuentes estables de financiación, propias y ajenas, y la generación de un sistema de seguimiento y evaluación del impacto de la formación sobre las estructuras de la organización y sobre la acción sindical.

Propuestas en materia de formación sindical

La formación sindical responde a una orientación estratégica de UGT, que no es otra que preservar y transmitir sus principios y valores, y cualificar a sus afiliados y afiliadas, delegados y delegadas y cuadros para actuar en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

La formación sindical abarca el conjunto de actividades formativas que capacitan a los miembros de UGT para afrontar con éxito la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y la organización de los instrumentos que hagan posible la respuesta colectiva. El delegado o delegada y los cuadros con responsabilidad sindical del siglo XXI deben disponer de una sólida formación y permanente actualización de sus conocimientos para cumplir satisfactoriamente con sus responsabilidades. En definitiva la formación a lo largo de toda la vida debe impregnar también la estructura de UGT, en términos de capacitación del perfil profesional de un o una sindicalista, líder, dinamizador de masas, organizador o responsable político.

La formación sindical debe dar lugar a una cultura de innovación en UGT que permita desarrollar nuevas formas de relación con los trabajadores y trabajadoras, de presión laboral y social, de funcionamiento de las secciones sindicales, de influencia sobre las instituciones nacionales e internacionales, así como de estructuras y estrategias adecuadas para responder a esta nueva época sindical.

La formación sindical debe dar respuesta a los distintos colectivos de la organización, afiliados y afiliadas, delegados y delegadas y miembros de comités de empresa, secciones sindicales, comités europeos, cuadros, dirigentes, formadores y formadoras y los propios trabajadores y trabajadoras de la Organización. La formación deberá respetar criterios de solidaridad interna, facilitando la formación a aquellos compañeros y compañeras que tienen más dificultades en el ejercicio de sus funciones sindicales.

La formación sindical debe promover la identificación y la formación de los futuros dirigentes. La formación ha de atender, por tanto, el objetivo de relevo generacional, asegurando el aprovechamiento de los conocimientos y de la experiencia de las personas que desempeñan las responsabilidades de cuadros y dirigentes sindicales. Se diseñarán cursos específicamente dirigidos a los cuadros que se incorporan por primera vez al sindicato, facilitando en la medida de lo posible, los recursos necesarios para su participación en los mismos.

La formación sindical debe contribuir al fortalecimiento organizativo: aumento de la afiliación, incremento de la representación sindical, desarrollo y fortalecimiento de las secciones sindicales y de los distintos órganos de responsabilidad, participación, y control del sindicato. En definitiva, que el referente sindical obtenga unos conocimientos sindicales que le permitan realizar la acción sindical precisa en cada momento.

La formación sindical debe dotar a la Organización de un bagaje común y homogéneo, un lenguaje propio, una cultura diferenciada y unas señas de identidad que refuercen la identificación de sus miembros con la Organización.

La formación sindical se caracterizará por una metodología interactiva que permita conocer la realidad, que enseñe a valorar y juzgar, que aporte instrumentos para actuar y responder de acuerdo con las posiciones de la organización a los problemas y realidades de los ámbitos social, político y laboral.

UGT debe poner a disposición de todos sus miembros el acceso a una formación sindical de acuerdo con sus necesidades y su nivel de responsabilidad. A

todos los afiliados y afiliadas se les debe ofrecer una formación sindical básica cuando se afilian. La formación específica es imprescindible para los y las responsables sindicales, en un nivel creciente a medida que aumenta su responsabilidad política. De acuerdo con la especialización de los representantes sindicales y cuadros, se establecerán itinerarios que se cursarán en años sucesivos.

Todos los afiliados y afiliadas deben recibir un argumentario que desarrolle y apoye los motivos por los que son miembros de UGT y no de otro Sindicato, así como disponer de la información básica que les ayude a comprometerse con la actividad sindical, y adquirir una cultura común que compartir con otros afiliados y afiliadas, así como familiarizarse con la estrategia y políticas sindicales.

El contenido básico de la formación para los afiliados y afiliadas debería incluir la historia de UGT, su estructura, elementos básicos de las resoluciones congresuales, papel de representación y defensa legal de los trabajadores y trabajadoras... Los afiliados y afiliadas recibirán información con el contenido básico de los cursos disponibles en versión presencial y teleformación. En la página web de UGT se creará un Portal del Afiliado o Afiliada, de acceso personal y restringido, donde se podrán recibir informaciones actualizadas, así como canalizar sugerencias para mejorar su relación con el Sindicato.

La formación sindical para delegados y delegadas y cuadros estará estructurada en itinerarios formativos, teniendo en cuenta los perfiles claves de los destinatarios y destinatarias, e identificando las competencias específicas a conseguir según el nivel de responsabilidad en la Organización.

La formación sindical para delegados y delegadas deberá abarcar conocimientos específicos acerca de la normativa de comités de empresa y juntas de personal, convenios colectivos, regulación de deberes y derechos de los trabajadores y trabajadoras, sistemas salariales (nóminas y despidos), técnicas de comunicación, técnicas de negociación, ética sindical, etc... Estará disponible en modalidad presencial y teleformación.

Se crearán equipos especializados en formación sindical a través de la formación de formadores y formadoras sindicales. Estos equipos actuarán como catalizadores y multiplicadores de la formación recibida, así como en la planificación de actividades formativas en los distintos niveles (Confederal, UCA's, federaciones). Su formación específica abarcará las técnicas de dinamización de grupo, programación, evaluación y seguimiento de los itinerarios de formación sindical.

La especialización para cuadros sindicales se realizará a través de itinerarios dentro de las siguientes áreas (ampliables según necesidades de UGT):

- Salud y seguridad laboral.
- Protección social y fondos de pensiones.
- Técnicas de trabajo en equipo y liderazgo.
- Habilidades sociales: comunicación oral y escrita, técnicas para hablar en público, técnicas de negociación.
- Legislación laboral y social europea.
- Políticas económicas en ámbitos autonómico, estatal y europeo.
- Mundialización de la economía.
- Mundialización de las políticas de medio ambiente.
- Aplicación de las nuevas tecnologías a las redes de trabajo sindical.
- Estrategias de promoción de la afiliación.
- Valoración de legislación y políticas sectoriales.
- Políticas de igualdad.
- Políticas activas de empleo.
- Historia de los movimientos sociales.

Los itinerarios pueden y deben cambiar para adaptarse a nuevas necesidades formativas y para recoger la experiencia de la formación sindical de UGT. En consecuencia se procederá a su revisión y siempre que sea necesario, a su actualización al menos cada dos años.

La formación para los cuadros de UGT es tanto un derecho como una obligación. Los cuadros de UGT deberán realizar la formación acorde con la especialización de su trabajo y el plan de su federación. La asunción de responsabilidades políticas en UGT a nivel de comunidades autónomas o de la confederación, tendrá como requisito de obligado cumplimiento cursar al menos los cursos previstos para su área de responsabilidad, en los plazos que se determinen.

Los cuadros sindicales participarán asimismo en la impartición de la formación sindical para transmitir su experiencia y conocimientos desde la práctica sindical de su trabajo cotidiano.

Es necesario establecer un mecanismo estable de financiación de la actividad de formación sindical de la EJB, de forma solidaria entre todos los organismos de UGT, que garantice los medios básicos para su desarrollo. A efectos de reducir el coste de la formación sindical, UGT utilizará sus medios propios (gabinetes, técnicos, jurídicos, de medio ambiente, de I+D+i, de orientación para el empleo, mujer...) y sus responsables y cuadros para transmitir sus conocimientos, participando sin coste como ponentes o monitores y monitoras en temas concretos asegurando la calidad pedagógica en todo caso.

La legislación reciente sobre Formación para el Empleo, la Ley 30/2015, contempla la financiación de la formación de sindicalistas para cumplir con sus funciones en la negociación colectiva y el Diálogo Social. UGT debe utilizar los fondos que se le puedan asignar por las Administraciones para cumplir los objetivos marcados en la formación sindical, sin perjuicio de destinar fondos propios para extenderla al conjunto de los afiliados y afiliadas.

La Escuela Julián Besteiro (EJB) actuará como escuela superior de formación Sindical, responsable de la organización y, en su caso, ejecución de los cursos de máximo nivel. Asumiría, asimismo, el diseño de la formación sindical, la generación de contenidos, materiales y metodologías adecuadas, y el programa de formación de formadores y formadoras. Al mismo tiempo la EJB colaborará en los diferentes planes de formación sindical de las UCA's y federaciones estatales, de la participación de UGT en las escuelas de formación de la CES y de los cursos con proyección internacional.

La formación básica e intermedia para delegados y delegadas y cuadros sindicales es competencia de las escuelas de formación autonómicas, en las que se realizará la formación de afiliados y afiliadas, delegados, delegadas y cuadros intermedios (comarcales y provinciales). Los materiales utilizados serán producidos por la EJB en colaboración con las escuelas autonómicas y los equipos de las federaciones, con traducción en cuadernos de formación sindical que se editarán y se pondrán en red a disposición de afiliados y afiliadas, delegados, delegadas y cuadros.

Las federaciones elaborarán un plan de formación sindical de acuerdo con sus necesidades específicas, marcándose objetivos que se revisarán anualmente. Asimismo nombrarán responsables en sus distintos niveles para realizar un

seguimiento individualizado de la utilización de los créditos de formación, proponiendo a sus afiliados y afiliadas, delegados, delegadas y cuadros la realización de cursos, de acuerdo con la planificación general. En los planes de las federaciones se tendrán en consideración las necesidades específicas de los sectores que darán lugar a actividades de iniciación para afiliados y afiliadas, así como de preparación de delegados, delegadas y cuadros para el fortalecimiento organizativo y mejora de la acción sindical. Las actividades de formación podrían incluir jornadas para la actualización de los cuadros de la federación.

UGT dispondrá de un servicio confederal de evaluación del impacto de la formación sobre las estructuras de la Organización y la acción sindical. Este servicio contará con mecanismos de participación de las federaciones y uniones estatales, así como las uniones de comunidad autónoma, para detectar, diagnosticar y orientar las necesidades formativas, además de garantizar la configuración del plan de formación sindical y su buen funcionamiento.

4.- Fortalecer el Sindicato como Institución

Hay que partir de la singular posición que ocupan las organizaciones sindicales en la Constitución y del mandato que en ella se establece para las mismas; el artículo 7 dice que "los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios" y el artículo 129.1 que "la ley establecerá las formas de participación de los interesados en la Seguridad Social y en la actividad de los organismos públicos cuya función afecte directamente a la calidad de vida o al bienestar general".

Ese "bienestar o interés general" y los "intereses que le son propios" exige que el Estado deba proporcionar mecanismos y medios para que esa función se pueda llevar a cabo y que no recaiga, en lo referente a sus costes, exclusivamente en las cuotas que aportan los afiliados y afiliadas a los sindicatos.

Por otra parte, el derecho fundamental de libertad sindical (art. 28 CE) irradia sus efectos a aquellas actividades que forman parte de su contenido esencial u orgánico, como por ejemplo el derecho de participación institucional y, por tanto, su regulación según el Art. 53.1 CE deberá ser por ley igual que los otros derechos fundamentales.

Todo ello configura a los sindicatos, especialmente a los más representativos, como organizaciones esenciales en el sistema institucional español.

Objetivos para la acción:

Ley para el fortalecimiento de los sindicatos

Desarrollar un sistema para el fortalecimiento de los sindicatos, que esté basado en un mecanismo estable, objetivo y transparente, regulado por ley, que compense por los costes asociados a las funciones de defensa, promoción y representación del interés general en actividades como la negociación colectiva, las elecciones a órganos de representación unitaria, el dialogo social, la representación institucional nacional e internacional y la defensa de los derechos humanos fundamentales.

Debería incluir asimismo la regulación de la participación institucional de los agentes sociales definiendo los ámbitos, los contenidos y los actores de la misma.

En consonancia con todo lo dicho, se debería modificar la ley general de subvenciones para facilitar las condiciones más adecuadas para el desarrollo de las funciones que les son propias a las organizaciones sindicales.

Desarrollar más y mejor las tareas encomendadas a las organizaciones sindicales que la normativa define como más representativas.

Estudiar si el canon de negociación colectiva -u otras fórmulas- pueden ser operativas para vincular los resultados de la negociación con la afiliación sindical.

Desarrollo integral de la LOLS

Perseguir y erradicar las conductas antisindicales, especialmente aquellas que se producen contra los trabajadores y trabajadoras candidatas en las elecciones a delegados de personal o miembros de comités, asemejándolas a la de los representantes electos, y juntas de personal. En este sentido se deben ampliar sus garantías y crear una sección especial en la Inspección de Trabajo.

Proponer el establecimiento de una fiscalidad específica para los sindicatos en los términos que establece la LOLS.

Patrimonio sindical acumulado

Es necesaria una evaluación completa del patrimonio no destinado a las organizaciones sindicales y patronales.

Culminar el proceso de devolución, proporcionar una dotación suficiente para su mantenimiento y agilizar los procedimientos de enajenación.

Exigir al Gobierno que articule fórmulas jurídicas y económicas que permitan una adecuada conservación y gestión del patrimonio que los agentes sociales tenemos cedido al amparo de la Ley 4/86.

5.- Comunicación

La política de comunicación del Sindicato y las áreas de comunicación del mismo están al servicio de la estrategia sindical que marque la Organización y no pueden permanecer al margen del proceso de cambio que se ha decidido acometer.

En los próximos cuatro años nos vamos a seguir moviendo en un entorno social transformado por la crisis económica, con consecuencias sobre el mercado de trabajo y cambios en el perfil de la ciudadanía, con las nuevas formaciones políticas y las nuevas formas de reivindicación, activismo y comunicación que ya forman parte del presente. Pero también con una nueva percepción de los sindicatos.

En este contexto, el sindicato se marca como principales objetivos:

- 1) Mejorar la credibilidad, la confianza y el protagonismo social. Proponemos una reformulación de la política de comunicación trabajando sobre estos objetivos y, de forma prioritaria, en los ámbitos más próximos a los trabajadores y las trabajadoras (en las empresas y los núcleos de población en las que éstas se radican). Se trata de anclar más el sindicato en su base, fraguando en el conocimiento próximo una confianza que pueda contrarrestar campañas de descrédito como las sufridas en los últimos tiempos y mostrar nuestra faceta más informativa, de asesoramiento, denuncia y reivindicación más próxima a los trabajadores y a las trabajadoras.
- 2) Gestionar un nuevo liderazgo. Esencial para la política de comunicación de la Comisión Ejecutiva Confederal y del conjunto de la Organización. Es importante gestionar la imagen del nuevo secretario general y del conjunto de su nueva Comisión Ejecutiva Confederal, que repercute sobre el conjunto del Sindicato. Pero también es necesario gestionar la imagen de los nuevos dirigentes del sindicato como consecuencia del propio proceso congregual y, fundamentalmente, de los cambios organizativos y estructurales que tendrán lugar con la constitución de tres nuevas federaciones que sustituirán a las seis actuales.

- 3) Seguir adaptando la estrategia comunicativa a la revolución tecnológica que estamos viviendo. Se ha democratizado la comunicación sin alterar el poder de los grandes medios como referentes de entretenimiento e información para conformar la opinión pública. Los medios audiovisuales y, en concreto, la televisión, siguen siendo claves. Pero se han producido importantes cambios: se han creado nuevos medios cuyo soporte único está en internet; se ha desplomado la calidad de la información; y las redes sociales se han convertido en un potente instrumento de comunicación y en una fuente de información para los medios de comunicación.
- 4) Gestionar la imagen del cambio. Generar una imagen y una cultura de modernidad, unida a los cambios organizativos que se van a producir en el Sindicato fruto de este proceso congregual. Una imagen de una organización cercana a sus bases y a los intereses de los trabajadores y trabajadoras que representa, menos burocratizada, aún más activa y directa, aún más ágil en la toma de sus decisiones y a la hora de actuar y transmitir sus acciones y sus posicionamientos.

Proponemos trabajar para alcanzar estos objetivos en base a tres ideas:

- 1) Comunicar pensando en el interés de la ciudadanía. Centrar el contenido de nuestro diálogo con la sociedad en las cosas que son de utilidad para los trabajadores y las trabajadoras (incluso para cada uno o una de forma individual).
- 2) Transmitir esa información (o entablar ese diálogo) donde tiene valor (es decir, situar la información dónde tiene interés, que puede ser la empresa, los medios locales, los regionales, o los nacionales).
- 3) Multiplicar la acción comunicativa de nuestros portavoces en todos los ámbitos. Una comunicación de proximidad como la que proponemos necesita que el conjunto de nuestros cuadros se impliquen de una manera activa y decidida en la labor de comunicación del Sindicato: que difundan los mensajes esenciales de la Organización, que cuenten lo que hace el Sindicato en muchos sitios y en situaciones diversas, al objeto de informar pero, también, generar un clima de opinión favorable al Sindicato y los intereses que representa. Para esto es necesario conocimiento directo de la actuación sindical, ponerle cara a esa actuación, y formar a nuestros cuadros y representantes para que ejerzan esta función conforme a los objetivos marcados, de manera coherente y coordinada. Será necesario estrechar la colaboración comunicación-negociación colectiva (Acción Sindical o como se

denomine en un futuro próximo), con el objeto de informar mejor y más puntualmente a los trabajadores y a las trabajadoras de aquellos aspectos más sensibles a sus intereses, y promover la presencia en medios y redes sociales.

Línea estratégica de comunicación

Los cambios organizativos previstos reorganización de federaciones basada en las federaciones y sectorialización requerirán nuevas dinámicas de comunicación. Proponemos: estructurar la red de comunicación de cada nueva organización aprovechando esos procesos. Todas las organizaciones, incluidas las Uniones de comunidad autónoma, deberán participar de la nueva política de comunicación.

Todas las personas expertas consultadas coinciden en que para llevar a cabo una eficaz política de comunicación, el o la responsable de la misma tiene que estar en el máximo órgano ejecutivo de dicha organización o institución y tener una responsabilidad específica, independiente, no vinculada a otras responsabilidades y participar en la toma de decisiones de igual a igual con respecto a los otros componentes del máximo órgano ejecutivo.

Esto significaría la transformación funcional de las áreas de comunicación. La puesta en marcha de los objetivos marcados requiere estructuración y coordinación:

- Incorporar criterios de comunicación a las estructuras y cuadros sectoriales estatales.
- Trabajar con los sectores estatales la identificación de las estructuras territoriales, identificar en las mismas a las y los responsables o interlocutores para los temas de comunicación.
- Apoyar a las y los responsables de comunicación para ayudar a sus responsables sectoriales en la identificación de los medios locales o regionales con los que se puede trabajar, y profundizar en la dinámica de relación con los periodistas.
- Establecer criterios comunes con todos los sectores para que su comunicación responda a los objetivos generales y la estrategia del conjunto de la confederación, así como sobre la forma de comunicar: cómo realizar notas informativas, comunicados a los medios, realizar páginas web, crear perfiles en redes sociales, utilizar los logos, intervenir ante los medios, etc...

- Programar actividades formativas específicas en materias relacionadas con la comunicación.
- Sistematizar los procedimientos de coordinación, mediante videoconferencias, grupos de correo electrónico o grupos de WhatsApp, intranets, reuniones presenciales, etc...
- Potenciar la imagen, posicionamiento y política comunicativa de las nuevas federaciones
- Ordenar, estructurar, impulsar y monitorizar la comunicación de la organización en los medios convencionales y potenciar la participación de las nuevas federaciones en ese proceso.
- Ordenar, estructurar, impulsar y monitorizar la implantación, el funcionamiento y el desarrollo de la organización en las redes sociales, que evite la dispersión y que responda a los objetivos estratégicos.
- Coordinar y potenciar la utilización de la plataforma INFO-UGT para hacer llegar nuestros posicionamientos a los afiliados y afiliadas.
- Potenciar la “información cercana” a los afiliados y afiliadas y los trabajadores y trabajadoras, a través de medios de comunicación autonómicos y locales y mediante nuestras estructuras en los territorios y secciones sindicales.
- Participar en la planificación, diseño, y desarrollo de las campañas o movilizaciones que decida la organización, especialmente en lo relativo a su difusión e impacto público y su presentación y comunicación a los medios de comunicación y traslado a redes sociales.

Herramientas de comunicación

Las líneas generales de actuación son las siguientes:

- Aprovechar las plataformas que ofrecen las redes sociales.
- Sistematizar procedimientos de información directa al afiliado o afiliada, especialmente de información de utilidad: convenios, cursos, prevención, cambios legislativos, etc.
- Crear una app para teléfonos móviles que facilite a los afiliados y afiliadas el acceso a información laboral y sindical de su interés.

- Ordenar, estructurar y potenciar los perfiles institucionales (personas que ostentan cargos o responsabilidad en la organización) y una mayor colaboración en la organización y con entornos afines.
- Reorientar las revistas a publicaciones digitales en las webs.
- No abandonar del uso del papel para aquellas publicaciones que por su finalidad y usos así lo aconsejen, siempre que las condiciones económicas lo permitan.
- Reorientar los contenidos de las webs, potenciando los contenidos informativos y rebajando los corporativos.
- Evolucionar hacia formatos informativos preferentemente audiovisuales (apoyándonos en las nuevas tecnologías).
- Potenciar el uso de gráficos e infografías.
- Mantener una relación estrecha y coordinada entre todos los organismos de UGT a través de la celebración de tantas videoconferencias como sean necesarias para coordinar las acciones informativas del conjunto de la Organización y establecer prioridades.
- Mantener dos reuniones anuales presenciales con los responsables de comunicación territoriales y federales para analizar la evolución de las políticas y actuaciones de comunicación del conjunto de la confederación.
- Elaborar y coordinar argumentarios que faciliten al conjunto de la Organización argumentos fundamentales a la hora de defender nuestras posiciones y afrontar situaciones de debate público, tanto cotidianas como excepcionales.
- Coordinar y difundir la posición de la Confederación ante la opinión pública y a nivel interno sobre temas de interés general que estén siendo gestionados por cualquiera de las secretarías o departamentos de la CEC.

Desde las responsabilidades de comunicación de la CEC se asumirán -para llevar a cabo la estrategia anteriormente señalada-, entre otras, la preparación, realización y seguimiento de las siguientes actividades:

- Relaciones con los medios de comunicación (comunicados, ruedas de prensa, declaraciones, etc.).

- Plan de Medios.
- Campañas específicas complementando las actuaciones que determine la propia Comisión Ejecutiva.
- Fortalecimiento de la Web de UGT y de nuestro posicionamiento en redes sociales.
- Estudiar y proponer los recursos humanos, técnicos, materiales y económicos necesarios para poder llevar a efecto, con la máxima eficacia y profesionalidad, el modelo comunicativo de UGT.
- Realizar el seguimiento de la repercusión de UGT en los distintos medios de comunicación y mantener informada a la organización de dicha presencia informativa.
- Realizar auditorías internas de comunicación, debatir los métodos de trabajo y la marcha de nuestra estrategia común, debatir los métodos de trabajo y la marcha de nuestra estrategia de comunicación con los responsables de comunicación de las federaciones, uniones, etc...
- Elaborar una comunicación interna con todas las federaciones y demás organismos de UGT eficaz y efectiva.
- Presentación y coordinación de jornadas, encuentros, mesas redondas.-
Elaboración de imagen corporativa de UGT
- Elaboración de Textos para Pancartas, eslóganes, Cartelería, etc...
- Cursos de comunicación e imagen para cuadros, delegados y delegadas.
- Cursos de Redes para fomentar la difusión de la organización en todas las redes sociales.
- Coordinación y presentación de actividades presentes como: Foros de Comunicación, guía del afiliado, etc...
- Mantener la Oficina de la Marca como instrumento de coordinación y de apoyo a todos los organismos del sindicato para la correcta utilización de los elementos de la identidad corporativa de UGT.
- Mantener permanentemente actualizada la Agenda de la Comunicación de UGT.

- Articular los medios necesarios para la difusión, vigilancia y aplicación de los manuales de Comunicación, Redes sociales y web 2.0, y Comunicación en Crisis, que establecen los principios, criterios y procedimientos para ordenar la comunicación en el conjunto de la organización. Trabajar las relaciones con los medios de comunicación, dándoles estabilidad, procurando que nadie quede sin respuesta.
- En los lugares donde sea posible, establecer colaboraciones estables con medios locales o territoriales (como radios y televisiones locales, como asesoramiento a programas o participación en tertulias) tanto convencionales como digitales.
- Planificar y coordinar nuestra relación y presencia en los medios de comunicación. Adecuar nuestras ofertas al nuevo panorama de los medios, más audiovisual y digital. La coordinación es muy importante para realizar una eficaz política de comunicación. Por ello, resulta imprescindible que al o la responsable de comunicación se le aporten todos los datos, informes y documentos desde el nivel y organismo implicado en cada circunstancia desde las distintas secretarías de la Comisión Ejecutiva, pues sin ello el trabajo de Comunicación, resultará ineficaz. En este sentido el conocimiento, con antelación suficiente, de las actividades a desarrollar por cada Secretaría, su coordinación y su difusión adquieren una importancia capital ya que en una Organización tan extensa como la nuestra, resulta conveniente la planificación de las diversas actividades, para evitar, que por superposición puedan interferirse y anularse su repercusión.
- Programar encuentros periódicos de los periodistas con los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal.
- Fomentar el uso de un lenguaje claro y directo, de material audiovisual, gráfico e infografías.
- Coordinar y difundir las publicaciones que se editen desde la Comisión Ejecutiva Confederal.
- Elaborar y coordinar los planes de formación de portavoces de la organización y redes sociales.

Fortalecimiento de la red de comunicación

El objetivo de estructurar una red de comunicación que responda a los objetivos marcados, requiere un reforzamiento de carácter 'político' de las áreas de

comunicación, es decir, un fortalecimiento de sus competencias y de respaldo por parte de las comisiones ejecutivas de las diferentes organizaciones.

Desde hace años figura en las resoluciones congresuales que la comunicación es una competencia estratégica cuya gestión debe tener responsables políticos y que un miembro de cada una de las diferentes comisiones ejecutivas tiene que tener la competencia y responsabilidad en ese área; a día de hoy las áreas de comunicación tienen competencia en la coordinación informativa de los organismos a los que pertenecen, y canalizan la proyección pública de los mismos, pero se requiere un reforzamiento sustancial para que puedan realizar las nuevas funciones que les corresponderían según esta estrategia. Sería conveniente buscar fórmulas para reforzar los recursos humanos y materiales de las áreas de comunicación, así como la coordinación constante con las comisiones ejecutivas.

Potenciar el conocimiento de los gabinetes de comunicación del Sindicato entre las diferentes estructuras, la labor que realizan y el apoyo que pueden prestarles.

Coordinación internacional

Potenciar la coordinación con la Confederación Sindical Internacional (CSI) y La Confederación Europea de Sindicatos (CES) y con los y las responsables de comunicación de las organizaciones sindicales internacionales participando en las reuniones que se convoquen. La coordinación con éstas se efectuará en colaboración con las estructuras internacionales del sindicato.

Fomentar el intercambio de información con las organizaciones sindicales internacionales a través de la participación en las revistas, o redes sociales de estas organizaciones con información de la Organización.

NORMATIVA INTERNA



ÍNDICE

I. ÓRGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL	377
1. A. El Congreso	377
1. B. El comité	382
1. C. La Comisión Ejecutiva	388
1. D. El Consejo	394
1. E. La Comisión de Garantías y el Consejo de Garantías	395
1. F. La Comisión de Control Económico	396
1. G. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético	398
II. PRINCIPIOS REGULADORES DE LA ORGANIZACIÓN JURÍDICA, ECONÓMICA, ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS	401
2. A. Bases organizativas y legales de la Confederación	401
2. B. La Administración de la Confederación y sus organizaciones	403
2. C. Recursos del Sindicato	410
2. D. Los servicios del Sindicato	412
2. E. Registro de empresas y entidades colaboradoras	419
III. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS	423
3. A. Las federaciones y las uniones: normas generales, estructura y funciones.	423
3. B. Admisión de organizaciones sindicales y delimitación de sectores organizativos	432
3. C. Organización específica para algunos colectivos	434
IV. CÓDIGO ÉTICO DE UGT	445
I. Ámbito de aplicación	446
II. Compromiso con la solidaridad y los valores sindicales y democráticos	447
III. Obligación del Sindicato de difundir y favorecer de forma efectiva el conocimiento del código ético	453
IV. Ámbito temporal y revisión periódica del código	454

V. REGLAMENTOS	461
5. A. Reglamento de funcionamiento del Comité	461
5. B. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva	466
5. C. Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético	470
5. D. Reglamento del Comité Electoral	478
5. E. Reglamento de cuotas y de funcionamiento del Servicio Confederal Administrativo (SCA)	483
5. F. Reglamento de los servicios jurídicos	491
5. G. Reglamento de uso y utilización del fichero de afiliación y representación	502
5.H. Reglamento de la estructura federal para la sectorización	517
5. I. Reglamento de la Sección Sindical de UGT	524
5. J. Reglamento de la UTC-UGT	530
5. K. Reglamento confederal de protocolo	536

I. ÓRGANOS DE DECISIÓN, DIRECCIÓN Y CONTROL

1. A. El Congreso

Normas Generales

CAPÍTULO I. Naturaleza y funciones

Art. 1. El congreso es el órgano supremo de la Organización. Establece las políticas a desarrollar y las tareas a llevar a cabo por UGT. Valora la gestión de los órganos que elige (comisión ejecutiva, comisión de garantías y comisión de control) y del comité, y toma postura sobre la misma. Elige los órganos de dirección, garantías y control de la Organización y a los miembros que la representan en el comité de ámbito superior.

CAPÍTULO II. Convocatoria y plazos para la celebración del Congreso

Art. 2. Los congresos deben ser convocados por el comité correspondiente. Si no hubiera comité constituido, el congreso será convocado por la comisión ejecutiva de ámbito superior, que supervisará el proceso, dando la información y divulgación pertinente. El Comité que convoque el Congreso Confederal aprobará un calendario con los plazos para la celebración de los congresos de ámbito inferior.

Art. 3. Entre la convocatoria del congreso y su celebración debe mediar el tiempo suficiente, al menos seis semanas, para que se produzca el proceso de congresos en los ámbitos inferiores de la organización correspondiente.

Art. 4. Los congresos en los que deban elegirse delegados y delegadas para un congreso de ámbito superior han de celebrarse, al menos, tres días antes de la fecha del inicio de su congreso principal.

Art. 5. Los congresos ordinarios de las federaciones estatales y de las uniones de comunidad autónoma se celebrarán cada cuatro años.

Los congresos ordinarios de las estructuras de ámbito inferior se celebrarán dentro de los calendarios aprobados por las federaciones y uniones en sus respectivos comités.

CAPÍTULO III. Asignación de delegados y delegadas a las organizaciones que concurran a un Congreso

Art. 6. El comité que convoque el congreso fijará el número de delegados y delegadas que lo componen. No es obligatorio asignar un número mínimo para cada organización convocada al congreso, ya que la obtención de delegados por las diferentes listas que pudieran presentarse, está sujeta a que el número a elegir así lo permita.

En los congresos para la elección de delegados y delegadas al Congreso Confederal, el número de delegados de pleno derecho que componen el congreso será de, al menos, tres veces el número de delegados a elegir.

Para los congresos de ámbito inferior al mencionado en el punto anterior, se podrá asignar un número menor de delegados de pleno derecho, siempre que se garantice, al menos, dos veces el número de delegados a elegir.

Art. 7. El congreso estará compuesto de delegados y delegadas elegidos por las federaciones o, en su caso, por las federaciones y las uniones. Cada organización convocada al congreso estará representada por un número de delegados y delegadas en proporción directa a las cuotas pagadas por aquellas al Servicio Confederal Administrativo (SCA), según la certificación emitida por este organismo. En todo caso, se garantizará la participación de un delegado o delegada por cada una de las organizaciones convocadas al congreso que no hayan obtenido representación en la asignación proporcional de delegados y delegadas.

CAPÍTULO IV. Presentación de listas, votación y atribución de delegados y delegadas

Art. 8. Las delegaciones se elegirán democráticamente en el congreso correspondiente. Tendrán la condición de elegibles para los congresos (Confederal, de FFEE y UCAS) como delegados y delegadas, los afiliados y afiliadas que acrediten en la fecha de la elección, al menos, dos años de afiliación ininterrumpida a UGT y estar al corriente de pago de su cuota sindical.

Art. 9. 1. Con el objeto de avanzar en la participación igualitaria de afiliados y afiliadas en todas las tareas del Sindicato, las listas de las delegaciones a los congresos estarán compuestas por hombres y mujeres colocados en el orden que garantice la elección de los porcentajes estipulados para personas de ambos sexos.

2. Las federaciones y uniones deberán presentar, en sus congresos, listas con un número de delegados y delegadas equivalente al porcentaje de sus afiliados y afiliadas. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje.

Art. 10. En los congresos tendrán derecho a voz y voto los delegados y delegadas elegidos. Los miembros de la comisión ejecutiva, comisión de garantías y comisión de control económico de la organización que celebre el congreso (y, en el caso del Congreso Confederado, los miembros de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético) no podrán ser elegidos como delegados o delegadas a su propio congreso. No obstante, serán acreditados como miembros del congreso y tendrán derecho a voz en el mismo y a ser elegibles como delegados o delegadas a congresos de ámbito superior siempre que reúnan las condiciones exigidas. Los responsables de los Departamentos Confederados y de la Unión de Técnicos y Cuadros participarán en el Congreso Confederado con derecho a voz, no pudiendo ser elegidos Delegados o Delegadas a éste. El Comité Confederado establecerá el número de representantes de los Departamentos y de la UTC, que junto a los o las responsables citados asistirán al Congreso Confederado.

Art. 11. 1. Cada lista contendrá tantos candidatos y candidatas como puestos a cubrir y un número mínimo de suplentes equivalente al veinticinco por ciento y un máximo del cien por cien de la delegación. Deberá ir avalada por el quince por ciento de los delegados o delegadas con derecho a voto.

2. Cada delegado o delegada podrá avalar una sola lista. Cuando un delegado o delegada avale más de una lista, su aval se considerará nulo en todas aquellas en las que figure. Si este supuesto originara la falta de avales suficientes, la mesa del congreso dará la oportunidad a la candidatura afectada de conseguir los avales necesarios.

3. La mesa del congreso deberá comprobar que cada lista reúne los requisitos exigidos, antes de proceder a proclamar las listas aceptadas.

En el caso de que se proclame más de una lista, podrán optar al reparto de delegados o delegadas aquellas listas que obtengan, como mínimo, el veinticinco por ciento de los votos emitidos.

Art. 12. 1. La elección de los delegados y delegadas se hará en votación secreta, independientemente de que se presenten una o varias listas, por el sistema proporcional en listas completas, cerradas y bloqueadas.

2. Una vez realizada la votación, la mesa del congreso asistida por un representante de cada lista proclamada, procederá al escrutinio de los votos.

3. En primer lugar establecerá el número de votos emitidos, que será la suma de los votos válidos a las listas más los votos nulos y los votos en blanco. A continuación, se verificará qué listas cumplen con el requisito de obtener el veinticinco por ciento como mínimo de los votos emitidos. Finalmente, procederá a la asignación de los delegados y delegadas a elegir, repartiéndolos proporcionalmente al número de votos válidos obtenidos por cada lista que haya alcanzado el mínimo de votos emitidos requerido. A los delegados y delegadas elegidas les corresponderán los suplentes de sus respectivas listas.

4. En caso de empate, el delegado o delegada se asignará a la candidatura más votada entre las que hayan obtenido el mismo resto. De persistir el empate, el delegado se asignará al candidato o candidata con mayor antigüedad en UGT.

CAPÍTULO V.

Acreditación de delegados y delegadas al Congreso y reclamaciones

Art. 13. La presidencia y la secretaría de actas del congreso que elija a los delegados y delegadas al congreso de ámbito superior, deberán certificar a través del Acta de Elección de Delegados, quiénes han sido elegidos como titulares y suplentes.

Art. 14. 1. El Acta de Elección se atenderá al modelo reglamentario que figura en el anexo. Deberán rellenarse todos los datos requeridos y será firmada por el presidente o presidenta y el secretario o secretaria de actas del congreso correspondiente.

2. El Acta de Elección se cumplimentará por la comisión ejecutiva de la organización que celebra el congreso y se enviará inmediatamente, con acuse de recibo u otro medio que garantice su entrega, a la comisión ejecutiva que convoca el congreso principal. En caso de que no hubiera garantías de que el Acta de Elección llegara a tiempo, ésta se entregará en mano a su destinatario dentro de las fechas previstas en el calendario de congresos.

Art. 15. 1. Junto con el Acta de Elección, se adjuntarán las reclamaciones existentes contra la elección de delegados y delegadas, que deberán hacerse por escrito y estar suficientemente detalladas y motivadas.

2. Las reclamaciones, para tener validez, deberán presentarse ante la mesa del congreso que se impugna. La mesa deberá hacerse cargo de los escritos de impugnación, registrarlos en el acta del congreso y pronunciarse además de entregarlos, para su trámite, a la comisión ejecutiva.

Art. 16. 1. La sustitución de un delegado o delegada titular deberá comunicarse mediante escrito motivado, adjuntándose la renuncia expresa y firmada del delegado sustituido, que deberá ser suplido por el siguiente delegado en orden de lista y del mismo sexo de la lista del delegado titular.

2. La renuncia se enviará con la máxima antelación posible, por la comisión ejecutiva de la organización que lo eligió, a la comisión ejecutiva de la organización que celebra el congreso. La sustitución podrá ser realizada hasta el momento en que sean acreditados los delegados y delegadas por la comisión de verificación de credenciales.

ANEXO.

Acta de elección de Delegados y Delegadas

Acta de elección de Delegados al Congreso a celebrar en del al de de

El presidente ⁽¹⁾ y el Secretario de Actas, ⁽¹⁾ del Congreso ⁽²⁾ de la ⁽³⁾ celebrado en ⁽⁴⁾ el día del mes de de

CERTIFICAN

La elección democrática de ⁽⁵⁾ afiliados como Delegados Titulares al CONGRESO ⁽²⁾, y de ⁽⁵⁾ Suplentes, que corresponden a esta Organización, según la relación que se detalla en el Anexo que es parte integrante de esta

Certificación, que se firma y sella en todas sus páginas.

El Presidente ⁽¹⁾
Firma

El Secretario de Actas ⁽¹⁾
Firma

-
- (1) Nombre y Apellidos
(2) Federal, Nacional o Regional
(3) Denominación de la Federación o Unión
(4) Ciudad
(5) Especificar el nº de Delegados elegidos

1. B. El comité

Normas Generales

CAPÍTULO I. Naturaleza del órgano y participación en el mismo

Art. 1. 1. El comité es el órgano supremo de la Organización entre congresos. Asegura la participación de las organizaciones que conforman UGT en la dirección del Sindicato y garantiza el control de la gestión de la comisión ejecutiva. Desarrolla las funciones que le otorgan los estatutos e impulsa la aplicación de las resoluciones de los congresos.

Si por falta de medios, o cualquier otra causa prevista en sus estatutos, alguna organización careciera de comisión ejecutiva porque la responsabilidad de la gestión, por decisión del congreso, la hubiese asumido la comisión ejecutiva superior, nunca podrá carecer de un órgano de participación. Para garantizar siempre la participación de los sindicatos comarcales constituidos, de las secciones sindicales o de los afiliados y afiliadas, se constituirán asambleas generales cuyo funcionamiento estará regulado por los estatutos aprobados por el congreso del ámbito superior.

2. La duración de funciones del comité va de congreso ordinario a congreso ordinario. El comité elabora y aprueba su reglamento de funcionamiento, que responderá básicamente a lo recogido en las presentes Normas.

En aquellas situaciones en las que no se puedan constituir comités, se establecerán en los estatutos y/o normas de ámbito superior los criterios para organizar la participación de los afiliados y afiliadas en la elección de delegados y delegadas a los congresos y para la elección de los miembros del comité de dicho ámbito.

En última instancia las comisiones ejecutivas de las federaciones y uniones estatales y de las UCAS serán las responsables de que se cumpla este principio.

3. El reglamento general de las asambleas lo aprueba el congreso de ámbito superior, la asamblea podrá adaptarlo a sus peculiaridades sin entrar en contradicción con el aprobado por el congreso.

Art. 2. 1. Podrán contar con representantes de pleno derecho en el comité, aquellas organizaciones -federaciones y uniones- que cumplan con las garantías democráticas básicas: reuniones periódicas de su comisión ejecutiva, celebración reglamentaria del comité y celebración de los congresos.

2. En aquellos casos en que, por decisión congresual, la gestión de la federación o de la unión la realice la comisión ejecutiva del ámbito superior, las secciones sindicales y los afiliados y afiliadas del territorio elegirán en la asamblea general a sus representantes de pleno derecho en el comité.

La asamblea general tendrá las funciones de un comité, tanto para la elección de representantes de su ámbito para participar en ámbitos superiores, como para controlar y fiscalizar la labor del responsable o los responsables ejecutivos elegidos en el congreso de la UCA para gestionar estos casos. Su composición, funcionamiento y competencias se regulará en los estatutos de Comunidad Autónoma o en los reglamentos y normas del nivel de Comunidad Autónoma.

3. Las organizaciones que incumplan estos requisitos democráticos básicos, no podrán mantener representantes de pleno derecho en el comité. La comisión ejecutiva del ámbito del comité podrá exigir en todo momento a las organizaciones que acrediten el cumplimiento de los requisitos referidos,

En caso de reiterado incumplimiento de estas normas, la comisión ejecutiva del ámbito del comité, tomará las medidas disciplinarias necesarias para garantizar el derecho de participación democrática de los sindicatos constituidos y de las secciones sindicales y afiliados y afiliadas de sindicatos sin constituir que participarán a través de las asambleas generales.

CAPÍTULO II. Elección de miembros al Comité y suplencias al mismo

Art. 3. 1. Los miembros de pleno derecho que componen el comité serán elegidos por el congreso de la organización a la que representan. Se elegirán, al menos, tantos suplentes como miembros titulares correspondan.

2. Las organizaciones que elijan miembros al comité, deberán enviar a la comisión ejecutiva del ámbito correspondiente al mismo, el Acta de Elección de los representantes elegidos, certificada por la presidencia y secretaría de actas del congreso que les eligió.

Art. 4. 1. Para ser elegible como miembro del comité es necesario acreditar a la fecha de la elección una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años en el caso del Comité Confederal y de los comités de las FFEE y UCAS, y de, al menos, dos años para el resto de los comités.

2. La elección se hará por voto mayoritario mediante listas completas, cerradas y bloqueadas. Cuando para la elección de delegados y delegadas al Comité se proclame más de una lista, podrán optar al reparto las listas que obtengan, al menos, el veinticinco por ciento de los votos emitidos. En el supuesto de que más de una lista cumpliera este requisito, las personas a elegir se asignarán proporcionalmente a los votos válidos obtenidos por la lista mayoritaria, y en el caso de la minoritaria como máximo el veinticinco por ciento.

Art. 5. 1. Para la presentación de listas y elección de miembros al comité, las federaciones y uniones cumplirán, por analogía, lo dispuesto para la elaboración de listas y elección de delegados y delegadas a los congresos.

2. La representación de cada federación y unión en el comité, será proporcional a su número de afiliados y afiliadas. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje y, para aquellas que no alcancen el cuarenta por ciento se incrementará el porcentaje del sexo que no lo alcance en un diez por ciento. Esta cuota de género operará obligatoriamente para las uniones de Comunidad Autónoma y para las federaciones estatales. En los ámbitos inferiores, atendiendo a las dificultades afiliativas que pudiesen surgir, se contemplarán las posibilidades de su cumplimiento. En el cálculo resultante de la proporcionalidad, si hubiese un puesto sobrante se atribuirá al mayor resto (afiliadas, afiliados). Asimismo el conjunto de la Confederación establecerá sistemas de participación en todos los niveles que fomenten la presencia de afiliados y afiliadas menores de 35 años.

Art. 6. 1. Las ausencias de un miembro titular serán cubiertas automáticamente empezando por el primero en orden y mismo sexo de la relación de suplentes, con el fin de cumplir el porcentaje de género. No obstante cuando se produzcan vacantes de los titulares en el Comité Confederal, éstas serán cubiertas por los comités de las organizaciones a quién representen de entre sus afiliados y afiliadas que cumplan los requisitos establecidos para ser miembros del Comité Confederal.

2. Los miembros natos del Comité (miembros de la Comisión Ejecutiva y secretarios o secretarías generales de federaciones y uniones) no podrán ser sustituidos en sus ausencias de las reuniones. Pierden su condición de miembros del Comité cuando cesan en su responsabilidad. Los miembros del Comité en representación de los órganos confederales perderán su derecho de asistencia al Comité en el momento que cesen en su responsabilidad en el correspondiente órgano.

CAPÍTULO III. Constitución del Comité y régimen de reuniones

Art. 7. El comité, en la primera reunión que celebre, procederá a constituirse reglamentariamente de acuerdo con las acreditaciones emitidas por la comisión

ejecutiva de su ámbito, que deberá comprobar que todos los miembros que componen el comité cumplen los requisitos exigidos para su elección.

Art. 8. El comité se reunirá al menos dos veces al año con carácter ordinario. Se reunirá de manera extraordinaria cuando lo estime necesario la comisión ejecutiva o lo solicite el propio comité por mayoría absoluta de sus miembros de pleno derecho.

CAPÍTULO IV. Funciones del Comité

Art. 9. El comité recibirá un informe anual elaborado por la comisión ejecutiva sobre la situación política y económica coyuntural. También se analizará la situación de la Organización así como la evolución de los planes de trabajo. Asimismo, se conocerán los informes anuales de la comisión y Consejo de Garantías, de la Comisión de control económico y de la Comisión de evaluación y seguimiento del Código Ético.

Art. 10. En el último trimestre del año, el Comité deberá aprobar los presupuestos del órgano o de la organización de su ámbito de actuación para el ejercicio del año natural siguiente. De no ser así, se procederá a la prórroga del presupuesto vigente.

Art. 11. El comité eleva un informe de su actuación al congreso ordinario, que será presentado por un representante del comité elegido por éste de entre sus miembros.

Art. 12. 1. El comité cubrirá las vacantes que se produzcan en la comisión ejecutiva, Comisión de garantías, Comisión de control económico y de la Comisión de evaluación y seguimiento del Código Ético, así como en otros órganos elegidos por el congreso o entre las personas elegidas por éste.

2. Las dimisiones, para ser consideradas vacantes, deberán hacerse por escrito ante la comisión ejecutiva correspondiente.

3. Las vacantes deberán cubrirse en el primer comité que se celebre desde que se produjeron. Deberá anunciarse la cobertura de la vacante en el orden del día, se empleará la votación secreta y el candidato o candidata, para ser elegido, necesitará el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité. En el caso de la secretaría general será necesaria una mayoría de dos tercios de los miembros del comité.

Art. 13. 1. El comité podrá separar de su cargo a los miembros de la comisión ejecutiva, de la comisión de garantías y de la comisión de control económico, así como de otros órganos o personas elegidas por el congreso.

2. Será necesario anunciar la separación del cargo en el orden del día, deberá producirse un debate para argumentar la separación y se empleará la votación secreta.

3. En el caso de separación del secretario o secretaria general o miembros de la comisión de garantías y de la comisión de control económico, se exigirá el voto favorable de dos tercios de los miembros del comité. En el resto de los casos será necesario el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité.

4. Si la separación afecta a la secretaría general o a más de la mitad de los miembros de la comisión ejecutiva, el comité procederá en el acto a elegir una comisión gestora. Posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

5. Si la separación afecta a algún titular de la representación de la Organización en comité de ámbito superior, el mismo comité deberá cubrir automáticamente la vacante generada, que no podrá ser cubierta por la lista de suplentes.

Art. 14. El comité será informado periódicamente por la comisión ejecutiva de los nombramientos de representación institucional que le corresponda realizar, tanto en el ámbito nacional como internacional, así como de los delegados y delegadas que representan a la Organización en organismos sindicales supranacionales. Se recomienda con carácter general una presencia mínima de ambos sexos.

CAPÍTULO V. Composición del Comité

Art. 15. 1. El comité tendrá una composición que establezca una relación adecuada entre el número de miembros de la comisión ejecutiva y los miembros que controlan su actuación. Por tanto, el número de miembros de pleno derecho del comité (sin contar los miembros de la comisión ejecutiva) será de, al menos, tres veces el número de miembros de la comisión ejecutiva correspondiente.

Art. 16. 1. Cada federación estatal y unión estatal, excepto la Unión de Jubilados y Pensionistas, está representada por un número de miembros calculado

proporcionalmente según la certificación de cuotas emitida para el Congreso Confederal Ordinario.

2. Cada UCA estará representada por un número de miembros calculado proporcionalmente, según la certificación de cuotas emitida para el Congreso Confederal Ordinario.

1. C. La Comisión Ejecutiva

Normas Generales

CAPÍTULO I. Naturaleza y composición

Art. 1. 1. La comisión ejecutiva es el órgano de dirección permanente de la Organización.

2. Es elegida en el congreso y controlada en su actuación por el comité, órganos a los que rinde cuentas.

3. La comisión ejecutiva se dotará de un reglamento de funcionamiento, donde se recogerá la periodicidad de sus reuniones, el régimen de adopción de acuerdos y la asignación de tareas a sus miembros.

Art. 2. 1. La composición de la comisión ejecutiva debe responder a las tareas que ésta tenga que desarrollar. Cada miembro de la comisión ejecutiva tendrá asignados cometidos concretos. Sus funciones están orientadas y adecuadas al desarrollo de las tareas en el ámbito interno de la Organización, y a las actuaciones derivadas de la acción externa del Sindicato.

Los miembros de las comisiones ejecutivas no deberán compatibilizar su condición con otras actividades representativas de cargo público. De hacerlo, deberán contar con la autorización expresa de la comisión ejecutiva de su ámbito.

Las comisiones ejecutivas serán las responsables de garantizar la participación democrática de los afiliados y afiliadas de su ámbito en los órganos establecidos: congresos, comités y asambleas generales, aplicando los estatutos y normas aprobados por los congresos.

2. En cuanto a los miembros que la componen, es recomendable establecer un número suficiente que permita abordar más fácilmente todas las tareas asigna-

das y que garantice la necesaria pluralidad en los debates antes de la toma de decisiones.

Sección Primera. Elección de la Comisión Ejecutiva

Art. 3. 1. La comisión ejecutiva será elegida mediante el sistema mayoritario, en votación individual y secreta, por los delegados y delegadas del congreso. Las listas serán completas, cerradas y bloqueadas.

2. Las propuestas de candidatura deberán estar avaladas por, al menos, el quince por ciento de los delegados y delegadas, con derecho a voto, del congreso.

Las personas candidatas a la Secretaría General podrán defender su candidatura ante el Pleno del Congreso, estableciéndose el tiempo por parte de la Mesa en función de las candidaturas presentadas.

3. La elección se hará por mayoría simple de los votos válidos emitidos. En caso de concurrencia de listas, el conjunto de los puestos a cubrir será para la lista más votada. En caso de empate se repetirá la votación.

Art. 4. Serán elegibles los afiliados y afiliadas que a la fecha de la elección acrediten una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos, cuatro años en el caso de la Comisión Ejecutiva Confederal y de las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS. Las FFEE y las UCAS regularán en sus estatutos la antigüedad afiliativa mínima requerida para ser elegible en sus ámbitos organizativos.

Sección segunda. Separación de miembros de la Comisión Ejecutiva

Art. 5. 1. La comisión ejecutiva podrá tomar en su seno, por la mayoría absoluta del número de miembros elegidos en el congreso, la resolución de separar cautelarmente de sus funciones a alguno de sus miembros. En el caso de la secretaría general será necesaria una mayoría de dos tercios de la comisión ejecutiva. Esta Resolución deberá ser ratificada por el comité que, convocado por la comisión ejecutiva, se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo la separación. Durante dicho periodo el miembro o miembros separados cautelarmente de sus funciones perderán el derecho a la asistencia a las reuniones de la comisión ejecutiva.

2. La resolución de la comisión ejecutiva se considerará rechazada si obtiene, en votación ordinaria, los votos en contra de la mayoría absoluta de los miembros del comité con derecho a voto en ese trámite. Los miembros de la comi-

sión ejecutiva no tendrán derecho a voto cuando el comité se pronuncie sobre su resolución.

3. Si la resolución es rechazada, la comisión ejecutiva queda desautorizada y cesará automáticamente en sus funciones. El comité elegirá en el acto una comisión gestora, posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Art. 6. 1. Los miembros de la comisión ejecutiva podrán ser separados de su cargo por el comité. La propuesta de separación debe anunciarse en el orden del día del comité, se abrirá un debate en el comité para argumentar los motivos que originan la propuesta de separación, y se tomará la decisión mediante votación secreta, siendo necesario el voto favorable a la propuesta de separación de la mayoría absoluta de los miembros del comité.

2. Si la separación afecta a la secretaría general o a más de la mitad de los miembros de la comisión ejecutiva, el comité elegirá en el acto una comisión gestora y convocará el congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Sección Tercera. Vacantes en la Comisión Ejecutiva

Art. 7. 1. Si en una comisión ejecutiva quedara vacante la secretaría general, el resto de sus miembros convocará el comité que se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo el hecho.

2. El comité podrá cubrir la vacante, mediante votación secreta, con el voto favorable al candidato o candidata de dos tercios de sus miembros. Si no se logra cubrir la vacante, el comité elegirá en el acto una comisión gestora. Posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Art. 8. 1. Cuando en una comisión ejecutiva quedara vacante más del cincuenta por ciento de sus miembros, el resto de miembros de la comisión ejecutiva convocará el comité que se celebrará dentro de las cuatro semanas siguientes a la fecha en que se produjo el hecho.

2. El comité podrá cubrir las vacantes, mediante votación secreta, con el voto favorable a los candidatos de la mayoría absoluta de sus miembros. Si no se logra cubrir más del cincuenta por ciento de los miembros de la comisión ejecutiva, el comité elegirá en el acto una comisión gestora. Posteriormente se procederá a la convocatoria de un congreso para elegir una nueva comisión ejecutiva.

Art. 9. 1. Las vacantes producidas en una comisión ejecutiva deberán cubrirse en el primer comité que se celebre desde que se produjo el hecho. En el caso de que por la comisión ejecutiva se tomara la decisión de no cubrir las vacantes existentes en el seno de la misma, dicha decisión deberá ser tomada por la mayoría absoluta de los miembros de la comisión ejecutiva y posteriormente ratificada por el comité.

2. Las vacantes deberán anunciarse en el orden del día del comité y se cubrirán mediante votación secreta, siendo necesario el voto favorable a los candidatos o candidatas de la mayoría absoluta de los miembros del comité, con la excepción de la secretaría general que necesitará el apoyo de los dos tercios de sus miembros.

CAPÍTULO II. Las Comisiones Gestoras

Art. 10. Las comisiones gestoras que se elijan o se nombren para sustituir transitoriamente a una comisión ejecutiva, tendrán limitada su actuación a un período máximo de 4 meses hasta la celebración del congreso extraordinario u ordinario. A criterio de la comisión ejecutiva de ámbito superior cuando las circunstancias lo requieran, de forma fundamentada y de manera excepcional, se podrá prolongar su actuación. Los plazos de actuación de las comisiones gestoras no podrán sobrepasar la fecha de celebración del congreso ordinario.

Art. 11. 1. La comisión gestora que sustituya transitoriamente a una comisión ejecutiva, deberá ser elegida, en votación secreta, por el comité de la organización de su ámbito de funcionamiento.

2. Si la organización no tuviese el comité constituido reglamentariamente, no pudiera reunirlo con las garantías requeridas para la adopción de acuerdos o si el órgano es intervenido, la comisión ejecutiva de la organización de ámbito superior realizará el nombramiento de la comisión gestora y la convocatoria del congreso para la elección de la nueva comisión ejecutiva.

CAPÍTULO III. Funcionamiento interno de la Comisión Ejecutiva

Art. 12. 1. La comisión ejecutiva se reúne con carácter ordinario como mínimo una vez al mes, siendo lo deseable establecer reuniones semanales. Será convocada por la secretaría general o por la secretaría que ésta decida o, en su defecto, por la mitad más uno de sus miembros.

2. Los miembros de la comisión ejecutiva tienen la obligación de acudir a las reuniones. Las ausencias serán debidamente justificadas.

Art. 13. 1. El orden del día será elaborado por la secretaría encargada de esta tarea y ratificado por la secretaría general.

2. Los miembros de la comisión ejecutiva tienen derecho a que se incluya en el orden del día algún punto de su interés. Deberán solicitarlo con tiempo suficiente, salvo que se trate de un asunto urgente.

3. En sus reuniones ordinarias la comisión ejecutiva analizará los resultados electorales y de afiliación, así como el funcionamiento del comité electoral. Impulsará las medidas necesarias para garantizar la obtención de los niveles de representación y de afiliación fijados por los congresos.

Art. 14. De las reuniones de la comisión ejecutiva se levantará acta. La elaboración de las actas será responsabilidad de un miembro de la comisión ejecutiva, designado específicamente para ello. Las actas serán firmadas por el secretario o la secretaria de actas y por el secretario o secretaria general y se incluirán en un Libro de Actas que llevará la comisión ejecutiva.

Art. 15. 1. La reunión ordinaria de la comisión ejecutiva será convocada con, al menos, veinticuatro horas de antelación, comunicando a sus miembros el orden del día correspondiente, la hora y el lugar de celebración. Al inicio de la reunión se someterá a aprobación el orden del día, y a continuación se dará lectura al acta de la reunión anterior pasándose, seguidamente, a su aprobación.

2. En las reuniones extraordinarias, el orden del día, la hora y el lugar de celebración, serán comunicados a los miembros de la comisión ejecutiva con la máxima antelación posible en función del carácter urgente de la convocatoria.

Art. 16. 1. Las deliberaciones de la comisión ejecutiva son secretas. Se hará constar en el acta los votos particulares que hubiese sobre los acuerdos adoptados.

2. Para que los acuerdos de la comisión ejecutiva sean válidos, se requiere que todos sus miembros hayan sido convocados a la reunión y que haya mayoría absoluta al inicio de la misma.

Art. 17. 1. Los acuerdos de la comisión ejecutiva se tomarán por mayoría simple de los miembros presentes en la reunión. En caso de empate, se procederá a otra votación. Si se produjera un nuevo empate, decidirá el voto de calidad del secretario o secretaria general.

2. Los acuerdos tomados por la comisión ejecutiva vinculan a todos sus miembros que deben respetarlos, defenderlos, cumplirlos y hacerlos cumplir. Si se vulnera un acuerdo tomado por la comisión ejecutiva, por parte de alguno de sus miembros, la comisión ejecutiva valorará la entidad del incumplimiento y decidirá, por mayoría simple, si solicita la dimisión de quien transgredió el acuerdo.

Art. 18. 1. Todo acuerdo que suponga un desembolso económico, se someterá a la comisión ejecutiva para su aprobación a partir de un importe que establezca esta ejecutiva en su reglamento de funcionamiento.

2. El desarrollo y aplicación concreta de los programas de contenido económico será aprobado y controlado periódicamente por la comisión ejecutiva.

Art. 19. 1. La comisión ejecutiva asignará a cada uno de sus miembros tareas concretas a desarrollar. La coordinación de los miembros de la comisión ejecutiva la ejercerá la secretaría general o el miembro de la comisión ejecutiva en quién ésta delegue.

2. La comisión ejecutiva podrá nombrar en su seno comisiones restringidas para abordar asuntos concretos y formar las comisiones asesoras que estime conveniente, incluso con miembros que no pertenezcan a la comisión ejecutiva.

Art. 20. Los nombramientos y ceses de las personas que ostentan la responsabilidad de aquellos organismos -institutos, fundaciones, órganos institucionales, y otros- cuya competencia corresponde a la comisión ejecutiva deberán ser aprobados por ésta.

Art. 21. La comisión ejecutiva elaborará anualmente un plan de trabajo donde vendrán recogidas las actividades y objetivos a realizar, estableciendo un presupuesto para su cumplimiento. El programa y el presupuesto se aprobarán por la comisión ejecutiva y se incluirán en los presupuestos anuales que debe aprobar el comité.

1. D. El Consejo

Normas Generales

CAPÍTULO I. Naturaleza y funciones

Art. 1. 1. El consejo es el órgano consultivo de la comisión ejecutiva. Le sirve de apoyo para la toma de decisiones y facilita la más eficaz aplicación de las mismas.

2. Las funciones del consejo son deliberantes y no tiene capacidad para adoptar acuerdos.

3. El consejo se constituirá, al menos, en la Confederación, en las FFEE y en las UCAS.

CAPÍTULO II. Composición, convocatoria y régimen de reuniones

Art. 2. 1. El Consejo está compuesto por los miembros de la comisión ejecutiva y por los secretarios o secretarías generales de las federaciones y de las uniones de su ámbito además de los o las responsables de los Departamentos Confederales y el o la responsable de la UTC.

2. Las FFEE y las UCAS regularán la composición de su consejo atendiendo a sus peculiaridades organizativas.

3. Asimismo, asistirán al consejo quienes ostenten la presidencia de las comisiones gestoras que sustituyan provisionalmente a los miembros natos del consejo. La Comisión Ejecutiva podrá hacerse acompañar por personas que asesoren cuando el punto a discutir así lo requiera.

4. Los miembros del consejo son miembros natos y su ausencia no podrá ser suplida.

Art. 3. 1. El consejo se reunirá cuando los asuntos a tratar así lo recomienden.

2. El consejo será convocado por la comisión ejecutiva, que elaborará el orden del día.

1. E. La Comisión de Garantías y el Consejo de Garantías

Normas Generales

CAPÍTULO I. La Comisión de Garantías

Art. 1. 1. La comisión de garantías es el órgano que asegura en el Sindicato el respeto a los derechos y deberes de los afiliados y afiliadas, de las organizaciones y de sus órganos de decisión, dirección y control. Aplicará el régimen disciplinario.

2. Presentará un informe anual de su actuación al comité y un informe general ante el congreso, que juzgará su gestión.

Art. 2. 1. La comisión de garantías está compuesta de entre cinco y siete miembros, uno de ellos como presidente, que serán elegidos en el congreso por la mayoría absoluta de los delegados y delegadas.

2. Para ser elegible como miembro de la comisión de garantías, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de al menos cinco años, no ser cargo electo de UGT, de ámbito superior a Sección Sindical, ni empleado del Sindicato, ni de empresas y servicios del mismo.

Art. 3. La Confederación y las FFEE elegirán en sus respectivos congresos una comisión de garantías que operará en su ámbito de competencias de acuerdo con los criterios establecidos para las comisiones de garantías.

Art. 4. 1. El Congreso Confederal aprobará unas Normas de Garantías que reglamentarán la actuación de todas las comisiones de garantías de UGT.

2. Estas Normas regularán el funcionamiento interno de las comisiones de garantías y sus competencias, así como el procedimiento de instrucción de los expedientes y la tramitación de los recursos de alzada.

3. Se contemplará un trámite de conciliación previo a la actuación de la comisión de garantías. Si fracasa el trámite conciliatorio, actuará la comisión de garantías que instruirá el expediente y juzgará los hechos, emitiendo una resolución que será recurrible por las partes ante la instancia inmediatamente superior: Comisión de Garantías Confederal o, en su caso, Consejo de Garantías.

CAPÍTULO II. El Consejo de Garantías

Art. 5. 1. El Consejo de Garantías se establece para resolver los recursos que se presenten a las resoluciones que emita la Comisión de Garantías Confederal cuando actúa en primera instancia. Igualmente es competente cuando, después de una resolución de la comisión de garantías federal y previo recurso a la Comisión de Garantías Confederal, ésta resuelva de manera no coincidente con la anterior.

2. El Consejo de Garantías está compuesto por los presidentes o presidentas de las comisiones de garantías y por un miembro más de cada comisión de garantías, que necesariamente será de sexo distinto, ejerciendo su presidencia el Presidente de la Comisión de Garantías Confederal. Se dotará de un reglamento interno de funcionamiento.

3. El Consejo de Garantías presentará al Congreso Confederal un informe sobre su actuación.

Art. 6. La Comisión Ejecutiva Confederal dotará al consejo de Garantías de los medios necesarios para el buen desarrollo de su función.

1. F. La Comisión de Control Económico

Normas Generales

CAPÍTULO I. La Comisión de Control Económico

Art. 1. 1. La comisión de control económico es el órgano encargado de supervisar la contabilidad de la Organización, verificar la administración de los medios económicos del Sindicato y controlar que su uso se ajuste a las resoluciones de sus órganos de dirección.

2. La comisión de control económico deberá conocer directamente la gestión económica de las entidades propias o participadas por el Sindicato y conocerá el registro de empresas y entidades colaboradoras.

Art. 2. 1. La comisión de control económico procederá trimestralmente a revisar las cuentas del Sindicato.

2. Presentará un informe anual de su actuación al comité y un informe general ante el congreso, que juzgará su gestión. El informe anual recogerá la valoración de la comisión de económico sobre la aplicación de la contabilidad y las normas de gestión.

Art. 3. 1. La comisión de control económico estará compuesta de entre tres y cinco miembros, que serán elegidos en el congreso por la mayoría absoluta de los delegados y delegadas, y uno de ellos ejercerá la presidencia.

2. Para ser elegible como miembro de la comisión de control económico, será necesario acreditar una afiliación ininterrumpida a UGT de, al menos cinco años, no ser cargo electo de UGT (de ámbito superior al de sección sindical), ni empleado o empleada del Sindicato.

Art. 4. La comisión ejecutiva dotará a la comisión de control económico de los medios necesarios para el buen desarrollo de su labor. La comisión de control económico podrá contar con ayuda profesional externa, previa autorización de la comisión ejecutiva, para llevar a cabo su tarea.

Art. 5. La Confederación, las FFEE y las UCAS elegirán en sus respectivos congresos, una comisión de control económico que operará en su ámbito de competencia de acuerdo con los criterios establecidos para las comisiones de control económico.

Art. 6. 1. Todas las entidades propias o participadas de UGT aportarán su auditoría externa anual a la comisión de control económico, que podrá realizar cuantas comprobaciones considere oportunas.

2. Podrá solicitar informes económicos externos que complementen dichas auditorías externas y proponer a la comisión ejecutiva las medidas que considere más adecuadas para salvaguardar el patrimonio de la Organización.

Sección Única. Criterios de actuación para la emisión de Informes

Art. 7. La comisión de control económico seguirá los siguientes criterios para la emisión de sus informes:

- a) Comprobará que la documentación que se le presenta, coincida con las anotaciones contables.
- b) Comprobará que los saldos que figuran en las cuentas, concuerdan con los ofrecidos por el balance y la cuenta de resultados.

- c) Comprobará que la gestión económica recoge todos los aspectos sustanciales de la evolución económica, así como del grado de cumplimiento de la previsión económica. Dedicará especial atención al desarrollo de los programas y al seguimiento de la liquidación de cuotas.
- d) Comprobará en la ejecución de la previsión económica los motivos que han originado desviaciones en las partidas aprobadas.
- e) Comprobará que las partidas no previstas están debidamente documentadas.
- f) Podrá solicitar informes económicos externos que complementen sus actuaciones, poniéndolos en conocimiento de la comisión ejecutiva y del comité.
- g) Efectuará todas las comprobaciones que considere necesarias para el cumplimiento de su cometido.
- h) Propondrá la adopción de las medidas que considere más adecuadas para salvaguardar el buen uso de los recursos económicos.
- i) En situaciones económicas especialmente graves, trasladará a la comisión ejecutiva de ámbito superior y al comité correspondiente, un informe para la adopción de medidas urgentes.

1. G. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético

Normas Generales

CAPÍTULO I.

Art 1. La Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético, es un órgano consultivo, que emana del Código Ético de UGT para su seguimiento, evaluación y propuesta de actualización, así como para conocer, investigar e interpretar la adecuada aplicación del Código Ético en la actuación del Sindicato, de sus órganos y miembros.

Art 2. Funciones.

Son funciones de la Comisión Ética:

1. Conocer y analizar la aplicación del Código Ético, y proponer medidas o actuaciones para favorecer su conocimiento efectivo, así como el cauce establecido para la tramitación de consultas y quejas.
2. Proponer cuestiones o ámbitos de muestreo en la encuesta interna anual que ha de realizar la organización para la evaluación y detección de dificultades en la aplicación del Código Ético, y realizar propuestas de mejora.
3. Recibir las consultas o quejas planteadas por cualquier afiliado, afiliada u órgano del Sindicato, en aquellos casos en los que la Comisión de Garantías Confederal no haya observado incumplimiento normativo y considere que pudieran ser del ámbito de la Comisión de Seguimiento, sobre la adecuación de actos o comportamientos concretos, individuales o de órganos colegiados, a lo establecido en el Código Ético, y emitir dictámenes sobre los mismos.
4. Emitir informe anual al Comité Confederal sobre las consultas y quejas sometidas a su consideración y un informe general ante el Congreso Confederal Ordinario.
5. Informar bienalmente al Comité Confederal sobre la necesidad de revisar, actualizar o modificar el Código Ético.

Art. 3. Composición.

1. La Comisión de Seguimiento está compuesta por siete personas, cuatro pertenecientes al Sindicato y tres sin vinculación directa ni responsabilidades en el mismo.
2. La Comisión de Seguimiento tenderá a la paridad en su composición entre hombres y mujeres.
3. Los vocales pertenecientes al Sindicato serán afiliados o afiliadas a los que se les reconozca prestigio sindical y autoridad moral en UGT, y se les presuma absoluta imparcialidad y compromiso con la Organización.
4. Los vocales independientes serán personas ajenas a la Organización que, por su labor profesional y compromiso social, gocen de reconocimiento por su sensibilidad y conocimiento en materia de comportamiento ético.

5. Ser miembro de la Comisión de Seguimiento es incompatible con:
 - 5.1. Ostentar cargo orgánico en el Sindicato, o cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, salvo en las secciones sindicales, mientras no mantenga vínculos activos y relevantes con la política de su federación o unión territorial.
 - 5.2. Percibir retribución, directa o indirecta, del Sindicato por cualquier concepto; percibir bienes sea cual sea su naturaleza; o percibir retribución en cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, indistintamente de cual sea el régimen jurídico o forma por el que se produzca dicha retribución.
 - 5.3. Los miembros de la Comisión de Seguimiento deben abstenerse de participar en la toma de decisiones cuando éstas afecten a persona o personas respecto de las que tengan lazos de amistad o enemistad manifiestas.
6. La Comisión de Seguimiento debe reflejar la pluralidad y diversidad del Sindicato y de la propia sociedad por lo que los vocales que la compongan tendrán perfiles diversos en relación a ámbitos de actividad, edad, conocimientos, etc...

II. PRINCIPIOS REGULADORES DE LA ORGANIZACIÓN JURÍDICA, ECONÓMICA, ADMINISTRATIVA Y DE SERVICIOS

2. A. Bases organizativas y legales de la Confederación

CAPÍTULO I. Fundamentos organizativos y legales

Art. 1. La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España (UGT) es una unión de federaciones sectoriales de ámbito estatal, que, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar, establece territorialmente su organización a través de uniones de comunidad autónoma, con el objeto de coordinar la acción de las federaciones y desarrollar las políticas y tareas sindicales establecidas por la Confederación.

Art. 2. A UGT se pueden confederar asociaciones sindicales y profesionales que defiendan los intereses de sectores de trabajadores, trabajadoras y profesionales, tanto por cuenta ajena como autónomos, con las obligaciones y derechos que se regulen estatutariamente.

CAPÍTULO II. Estructura jurídica y normativa legal aplicable

Art. 3. Cada federación estatal que constituye UGT, tendrá carácter de organización sindical que agrupe sectores determinados de trabajadores y trabajadoras, adoptando personalidad jurídica y fiscal propias.

Art. 4. En el seno de UGT sólo podrán adoptar personalidad jurídica propia:

- a) Las federaciones estatales.
- b) Los sindicatos que formen parte de una federación o que se adscriban directamente a la Confederación.
- c) Las uniones de comunidad autónoma.
- d) Las asociaciones de profesionales o de trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que se adscriban a la Confederación.

Desde la Confederación se promoverá la nulidad de cualquier actuación jurídica contraria a dicho principio.

Art. 5. A UGT, así como a sus entidades sindicales confederadas, les será de aplicación la Ley Orgánica de Libertad Sindical, así como la normativa legal que le sea de aplicación en su desarrollo. En todo caso, UGT considera que el

Estado deberá completar progresivamente el marco jurídico aplicable a los agentes sociales, de acuerdo siempre con las organizaciones sindicales más representativas, y particularmente, en materia de régimen fiscal y defensa de la autonomía sindical.

CAPÍTULO III. Representación legal

Art. 6. 1. La capacidad de representación legal de UGT corresponde en exclusiva a su Secretario o Secretaria General, quien la podrá delegar total o parcialmente, en miembros de su Comisión Ejecutiva.

2. La capacidad de representación legal de cada entidad con personalidad jurídica propia, corresponderá a sus secretarios o secretarías generales.

Art. 7. Las uniones de comunidad autónoma recogerán expresamente en sus estatutos que en caso de desaparición o anulación de sus órganos de dirección, la capacidad de representación legal pasará automáticamente al Secretario o Secretaria General de la Confederación, o persona en la que éste delegue, hasta que por el procedimiento estatutario regulado, se recupere la estabilidad en la dirección de la organización afectada.

CAPÍTULO IV. Personalidad fiscal y actividad sindical

Art. 8. Las organizaciones que tengan personalidad jurídica propia, deben adoptar personalidad fiscal, correspondiendo a cada uno de los números identificativos el cumplimiento de sus obligaciones. La Confederación, a través de su Comisión Ejecutiva, tendrá identificación fiscal propia, y en ningún caso asumirá subsidiariamente las obligaciones y responsabilidades del resto de sus organizaciones confederadas.

Art. 9. Las organizaciones están obligadas a cumplir las obligaciones fiscales reguladas por las leyes en vigor para las actividades que no están contempladas dentro del concepto de actividad sindical. La actividad sindical incluye:

- a) Las cuotas ordinarias, las extraordinarias por servicios y las aportaciones de entidades jurídicas colaboradoras.
- b) Los servicios jurídicos a las personas afiliadas así como a las no afiliadas cuando lo sean por desarrollo del convenio colectivo.
- c) Las relaciones económicas entre las organizaciones de UGT.
- d) Los cobros de imputación de gastos por negociación colectiva.
- e) La distribución de las publicaciones informativas y formativas del Sindicato.
- f) Toda la actividad de formación.

2. B. La Administración de la Confederación y sus organizaciones

CAPÍTULO I. Principios de actuación

Art. 1. La Confederación en todos sus ámbitos y actuaciones debe regularse por los principios de autofinanciación, transparencia y solidaridad.

CAPÍTULO II. La Administración Sindical de la Confederación

Art. 2. 1. La descentralización funcional de UGT debe conjugarse con el hecho de que todos los recursos económicos y patrimoniales están al servicio de toda la Confederación y al de la solidaridad intersectorial e interterritorial entre sus organizaciones.

2. Es conveniente avanzar en el principio de la confederalidad de los recursos técnicos y económicos, a fin de conseguir la racionalidad de la gestión y garantizar los servicios básicos a todos los afiliados, afiliadas, delegados y delegadas con los menores costes posibles.

Art. 3. La administración sindical en la que estarán integradas las organizaciones, estará encuadrada en el Servicio Confederal de Gestión (SCG). Se coordinará a través de las UCAS y se regirá por un órgano de gobierno controlado por las federaciones mancomunadas y la unión, estando sujeto a los reglamentos que sean aprobados por el Comité Confederal. Su objetivo es conseguir un mejor aprovechamiento de los recursos para dar un servicio de carácter universal y garantizado profesionalmente.

Las normas básicas de funcionamiento de la administración sindical de UGT serán equivalentes en todo el Estado. La Comisión Ejecutiva Confederal y las federaciones coordinarán sus actuaciones.

Como quiera que hasta el momento algunas federaciones (en especial aquellas que tienen su ámbito de actuación en los servicios y administraciones públicas) facilitan servicios jurídicos especializados, de manera excepcional podrán seguir prestándolos, con independencia de que estos servicios o parte de ellos pudieran ser prestados por la administración sindical. La CEC y las comisiones ejecutivas de las federaciones afectadas coordinarán sus actuaciones con el fin de analizar estas situaciones excepcionales y su mantenimiento en el tiempo.

Art. 4. Corresponderá al órgano de gobierno de la administración sindical de la Confederación la toma de decisiones sobre las materias que acuerden y su desarrollo. Entre ellas:

- a) Conocer los presupuestos de cada ejercicio.
- b) Fijar los criterios de la Política de Recursos Humanos y de utilización de los recursos.
- c) Aplicación de todos los reglamentos que se establezcan.
- d) Decidir sobre el grado de flexibilidad para adherirse a parte o a la totalidad de los servicios.
- e) Fijar los criterios e impulsar la mancomunidad de Servicios.

Art. 5. Las funciones de la administración sindical en cada territorio podrán ser las siguientes:

- a) Atención directa a los trabajadores y trabajadoras en desempleo.
- b) El servicio colectivo de contabilidad, gestión financiera, administrativa en general y fiscal, siempre que el organismo titular del CIF (código de identificación fiscal) delegue esta función.
- c) Gestión de recursos humanos de acuerdo con los criterios de la Confederación.
- d) Informática, comunicaciones y aplicación de nuevas tecnologías.
- e) Administración de patrimonio, edificios cedidos, obras y proveedores.
- f) Relación y control de entidades participadas y colaboradoras.
- g) Archivo documental y almacenaje.
- h) Administración y gestión de los servicios jurídicos de UGT mancomunados.
- i) Aparato Administrativo de Elecciones Sindicales y Afiliación.
- j) Gabinete de Comunicación.
- k) Gabinete Técnico y Económico.

CAPÍTULO III. Normas de gestión

Art. 6. 1. Cada organización podrá tener patrimonio propio, debiendo recoger en sus estatutos las limitaciones básicas de su gestión, indicándose expresamente que en caso de disolución o separación de la Confederación, todo su patrimonio pasará a disposición de UGT siendo administrado por la Comisión Ejecutiva Confederal, excepto en los supuestos de fusión o constitución de nuevas organizaciones dentro de UGT.

2. Con objeto de conocer el mapa patrimonial de UGT existe un registro único a nivel Confederal donde se inscriben y actualizan los datos sobre el patrimonio inmobiliario existente en UGT y en sus organizaciones sindicales adscritas. Dicho registro incluye la totalidad del patrimonio inmobiliario en sus diferentes tipologías.

Las UCAS y las federaciones estatales podrán conocer el contenido de este registro.

3. Es competencia de la Comisión Ejecutiva Confederal la custodia y actualización de dicho registro.

Art. 7. 1. Es necesario saber el número de representantes a dedicación completa del que dispone el Sindicato, dónde están asignados y qué tareas desempeñan. Este dato es fundamental para el desarrollo del trabajo sindical. En el Registro Confederal de Recursos se debe especificar el origen de la liberación: si es de empresa pública o privada, si es liberado por acuerdo institucional o por acumulación de horas sindicales, o si es contratado por la Organización.

En las cuestiones económicas, fiscales y de contratación imperarán fórmulas que permitan que la actividad sindical no provoque mermas en los ingresos económicos y las condiciones de trabajo de los y las representantes a dedicación completa.

2. Las cantidades percibidas a título individual provenientes de dietas o complementos por participación institucional de representación en consejos de gobierno o de administración, así como por gastos en la negociación colectiva, serán de la organización de UGT a la que se está representando, que asumirá también los gastos que se deriven de estos conceptos y compensará los efectos que puedan tener sobre la fiscalidad de los afectados. Cada organización certificará públicamente estos ingresos a fin de evitar consecuencias fiscales a las personas.

Art. 8. 1. Todas las cuentas corrientes, depósitos bancarios, patrimonio financiero, mobiliario e inmobiliario deberán constar obligatoriamente a nombre de la organización correspondiente de la Confederación con personalidad jurídica propia, y en ningún caso, a título personal o de terceras personas físicas y jurídicas. Las firmas bancarias reconocidas lo serán, al menos, de tres miembros de cada comisión ejecutiva, pudiendo actuar dos mancomunadamente.

2. Todas las cuentas bancarias y financieras incluirán en su denominación el nombre de la organización, acompañado de las siglas UGT, con indicación

expresa del número fiscal identificativo propio. Se otorgará poder a favor de la Comisión Ejecutiva Confederal para la intervención en cualquier entidad bancaria en caso de disolución de la organización correspondiente.

Art. 9. 1. Las organizaciones con personalidad jurídica y fiscal propias podrán constituir entidades externas para el desarrollo de sus fines. Dichas entidades, que podrán tener carácter no lucrativo o mercantil, deberán quedar inscritas en el registro de empresas y entidades colaboradoras, y la información deberá ser actualizada periódicamente.

2. Los representantes de UGT en dichas entidades externas serán elegidos directamente por la Comisión Ejecutiva Confederal, federal o de comunidad autónoma, según corresponda. Esa misma comisión ejecutiva conocerá y ratificará, en aquellas entidades en las que se tenga una participación mayoritaria, los nombramientos de los principales directivos.

3. Todas las entidades propias y participadas de UGT estarán obligadas a realizar una auditoría externa de carácter anual, debiendo poner sus resultados a disposición de la Comisión de Control Económico Confederal, que podrá realizar cuantas comprobaciones considere oportunas.

4. Las comisiones de control económico, en cada uno de sus ámbitos, podrán conocer directamente la contabilidad de las empresas o entidades en las que participen las organizaciones de UGT.

Art. 10. Para la actividad económica habitual de las organizaciones de UGT es necesario el concurso de un número importante de empresas proveedoras de bienes y servicios. UGT debe controlar en todo momento que dichos proveedores respondan a los principios de legalidad y buen hacer profesional, así como cumplir especialmente la normativa laboral vigente. Para ello, cada una de las organizaciones debe exigir la información actualizada de los proveedores habituales, requisito básico para seguir ofreciendo sus productos. Para los proveedores superiores a 60.000 euros anuales, cada organización mantendrá un registro permanente de información, que se pondrá en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Confederal. En caso de que alguna empresa de este registro actúe para varias organizaciones o en el ámbito de todo el Estado, el registro tendrá carácter Confederal.

Art. 11. 1. La gestión de costes de personal estará integrada en cada organización, correspondiendo las decisiones en esta materia en exclusiva a la comisión ejecutiva correspondiente.

2. El personal contratado laboralmente que ofrece sus servicios técnicos y administrativos al Sindicato dependerá, a todos los efectos, de la organización a la que están adscritos y que tenga autonomía presupuestaria y de gestión - Comisión Ejecutiva Confederal, FFEE y UCAS- coordinándose con la Comisión Ejecutiva Confederal, que dará su apoyo técnico a la gestión y mantendrá un archivo actualizado de todo el personal con actividad permanente en la Confederación, que consolidará históricamente para uso de las organizaciones que requieran cubrir necesidades de personal.

Art. 12. 1. La Comisión Ejecutiva Confederal, previa consulta a las organizaciones de la Confederación y teniendo en cuenta las necesidades del conjunto en términos presupuestarios y prestación de servicios a los afiliados y afiliadas en los territorios, negociará con la Sección Sindical de los trabajadores y trabajadoras de UGT, un acuerdo de condiciones laborales para el personal técnico y administrativo que tendrá carácter de Convenio Marco para todas las organizaciones de la Confederación. A este fin, se constituirá una comisión específica nombrada por el Comité Confederal.

2. El personal contratado laboralmente por las federaciones estatales y los organismos que formen parte de una federación o que, siendo contratados de éstas, sean adscritos a la Confederación, estarán afiliados a dichas organizaciones en sus distintos ámbitos, salvo quienes voluntariamente quieran estar afiliados a la Federación que encuadre en su ámbito organizativo el CNAE 94.20

3. El personal contratado laboralmente por la Comisión Ejecutiva Confederal, las UCAS y las asociaciones de profesionales o de trabajadores por cuenta propia que se adscriban a la Confederación, estará afiliado a la Federación que encuadre en su ámbito organizativo el CNAE 94.20

4. El trabajador o trabajadora que pase a ejercer algún cargo de responsabilidad política en UGT, por haber sido elegido en los órganos de la misma, solicitará excedencia forzosa a la organización en la que esté adscrito, mientras permanezca en el cargo, según lo establecido en el Artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 13. 1. El Registro Confederal de Recursos (RCR) está implementado dentro del Aplicativo de Gestión Informática (AGI). Está sustentado por registros federales y de UCAS con actualizaciones constantes y simultáneas, para el conocimiento de todos los responsables en la administración de las horas sindicales en sus respectivos ámbitos de actuación.

2. EL RCR está sustentado por registros de las FFEE y de las UCAS de todos los representantes a dedicación completa de la Organización. Estos registros se actualizarán, constante y simultáneamente, para el conocimiento de todos los responsables en la administración de las horas sindicales en sus respectivos ámbitos de actuación.

3. Los representantes a dedicación completa de distinta procedencia y el personal contratado por la organización, se ubicarán en su actividad y en el ámbito de actuación al que ha sido asignado según las necesidades de las tareas a abordar por el conjunto de la organización.

4. Tanto las federaciones como las uniones tienen la responsabilidad de gestionar estos medios. Se evaluará la eficacia de esta gestión como una tarea de la actividad ordinaria de la organización que valorará el respectivo comité.

Las Federaciones de CCAA, previa autorización de la Federación Estatal, tendrán acceso al AGI a los efectos de proceder a dar altas y bajas de representantes sindicales y empresas para una mejor actualización de los ficheros. De estas actuaciones se informará a la UCA.

5. La consecución de los puntos anteriores es la base imprescindible para abordar una segunda fase organizativa de captación de medios, formación sindical adecuada a las necesidades de los delegados y delegadas y representantes a dedicación completa según la actividad que desarrollen y lo más principal: para la ejecución de los planes de trabajo del Sindicato.

CAPÍTULO IV. Presupuestos

Art. 14. 1. Las necesidades en una organización sindical son muy amplias y los medios económicos son limitados, y a ellos han de sujetarse las decisiones políticas y estratégicas en el contexto de una acción prudente y equilibrada.

2. La Confederación en todos sus ámbitos, debe regularse por el principio de la auto-financiación y del equilibrio presupuestario, limitando su actividad a la que le permitan sus ingresos estables o razonablemente esperados. La cuota es el elemento fundamental de nuestros presupuestos de ingresos. En todo caso debe cubrir suficientemente el mantenimiento de los gastos de estructura, en especial el de los costes de personal no adscrito a programas y el de mantenimiento de las sedes.

Art. 15. 1. La Comisión Ejecutiva Confederal, así como las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS, serán los únicos órganos con capacidad de

gestión económica independiente. En todo caso, en cada congreso de las mencionadas organizaciones se delimitará el grado de descentralización financiera y delegación de poderes en sus organismos de ámbito inferior.

2. Todas las organizaciones de UGT con personalidad jurídica propia, deberán elaborar presupuestos anuales que en ningún caso podrán ser deficitarios.

Art. 16. La Comisión Ejecutiva Confederal, así como las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS elaborarán sus previsiones económicas anuales, en las que incluirán las de sus organismos inferiores. Estas previsiones serán consolidadas y conocidas por el Comité Confederal y aprobadas en sus respectivos comités dentro de los tres últimos meses de cada ejercicio anual y estarán integradas por:

- a) Presupuesto de funcionamiento, que se elaborará en función de los ingresos y recursos propios del Sindicato.
- b) Presupuesto de programas, en el que se recogerán las subvenciones finalistas previstas en las que la organización participe como entidad colaboradora de las Administraciones Públicas.
- c) Presupuesto de inversiones y pago de deudas anteriores, que se financiará con los excedentes del presupuesto de funcionamiento.
- d) Memoria explicativa de los objetivos, prioridades y actuaciones a realizar, a los que van destinados los presupuestos anuales propuestos.

CAPÍTULO V. Presentación de cuentas

Art. 17. Todas las organizaciones con capacidad de gestión económica deberán llevar una contabilidad adecuada, que permita una información suficiente a los afiliados y afiliadas, y será presentada ante los comités correspondientes.

Art. 18. 1. Las organizaciones formularán antes del 31 de marzo de cada año el Balance y la Cuenta de Resultados. Desde esa fecha y con anterioridad al 30 de junio, las cuentas serán presentadas ante la Comisión de Control Económico Confederal, adjuntando un informe económico externo. En caso de no ser así, la Comisión de Control Económico Confederal procederá a solicitar su propio Informe, siendo por cuenta de cada organización el coste del mismo.

2. Las cuentas formuladas por cada organización deberán integrar las de sus organismos inferiores. Las FFEE integrarán las de sus federaciones territoriales, sindicatos provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales. Las UCAS, las de sus uniones provinciales, insulares, intercomarcales y comarcales.

Art. 19. 1. La reiteración de una situación deficitaria en una organización en tres o más ejercicios, podrá ser motivo de intervención de la Comisión Ejecutiva Confederal a propuesta de la Comisión de Control Económico y previa autorización del comité correspondiente. Dicha intervención significará la pérdida voluntaria de autonomía de gestión económica por la organización afectada hasta la normalización de su situación económica.

2. La Comisión Ejecutiva Confederal y la Comisión de Control Económico Confederal podrán, cuando las circunstancias así lo aconsejen, revisar las cuentas de las organizaciones confederadas.

2. C. Recursos del Sindicato

CAPÍTULO I. La cuota

Art. 1. 1. La cuota es el elemento económico esencial del Sindicato. Es objetivo prioritario que cada afiliado y afiliada pague su cuota como vínculo de unión y compromiso con la Organización.

2. Los medios económicos necesarios para llevar a cabo los fines sindicales de UGT se cubren mediante las cuotas aportadas por sus afiliados y afiliadas.

3. El Congreso Confederal fija los principios reguladores de la cuota y establece los criterios, cuantías y distribución de la Cuota Básica Confederal, de la Cuota Reducida y de las Cuotas Especiales, que se recogen en los Estatutos Confederales y obligan a todas las organizaciones de UGT.

Art. 2. El Reglamento de Cuotas establecido regulará, entre otras materias, la gestión de la cuota sobre los principios de eficiencia y responsabilidad.

Sección Única. Cuotas extraordinarias para servicios

Art. 3. Los afiliados y afiliadas pagarán cuotas extraordinarias por servicios específicos cuando éstos sean solicitados y no estén incluidos en la cuota ordinaria. Dichas cuotas no podrán ser superiores al coste real del servicio ofrecido y no generarán derechos políticos.

CAPÍTULO II. Las subvenciones públicas

Art. 4. 1. UGT y todas sus organizaciones podrán acceder a las subvenciones reguladas en cada ámbito de las Administraciones Públicas, tanto las que sean de carácter institucional, como aquellas en las que el Sindicato actúe como entidad colaboradora de las Administraciones Públicas. Las subvenciones pú-

blicas obtenidas como consecuencia de una determinada acción serán de carácter finalista.

2. La gestión de los programas subvencionados no podrá ser nunca deficitaria, quedando cubiertos los gastos de estructura de la organización dedicados a esa gestión.

3. Las FFEE verán recuperado su derecho a percibir estos recursos procedentes de la subvención otorgada anualmente a los sindicatos por los Presupuestos Generales del Estado, destinándose con carácter exclusivo para elecciones sindicales el porcentaje previsto en el Fondo de Servicios.

4. La Comisión Ejecutiva Confederal destinará los recursos procedentes de la subvención a la confederalidad, la solidaridad y acciones especiales, siendo presentados al Comité Confederal y aprobados dentro de los presupuestos.

CAPÍTULO III. Patrimonio

Art. 5. 1. Nuestras organizaciones utilizan, como sedes de su actividad sindical, locales del Patrimonio Sindical Acumulado. Proponemos la transferencia en propiedad de este Patrimonio a las organizaciones sindicales y empresariales.

Mientras se produce el traspaso de titularidad, se propondrá al Ministerio de Empleo que articule fórmulas jurídicas, incluso modificando la Ley 4/86, que permitan un tratamiento inmobiliario con el objetivo de rentabilizar los espacios que utilizamos y que asuma el adecuado mantenimiento del mismo.

2. UGT ampliará sus inversiones inmobiliarias, adquiriendo edificios propios, en la medida en que las necesidades lo demanden y las disponibilidades económicas así lo permitan.

3. La enajenación y permuta de inmuebles será aprobada por el comité correspondiente.

CAPÍTULO IV. Ingresos por servicios

Art. 6. Cuando las organizaciones presten servicios, tanto de carácter interno a sus organismos inferiores, como de carácter externo a terceros, los ingresos percibidos han de cubrir los costes de los mismos.

CAPÍTULO V. Donaciones

Art. 7. UGT a través de sus organizaciones, podrá recibir donaciones económicas de sus afiliados y afiliadas, así como de terceras personas físicas o jurídi-

cas. Dichas donaciones podrán tener adscripción finalista, según la voluntad del donante, o incorporarse a los ingresos ordinarios del Sindicato, y podrán acogerse a las desgravaciones que estén previstas en el impuesto.

2. D. Los servicios del Sindicato

Exposición de motivos

Siendo prioritaria la acción sindical y reivindicativa de UGT, un complemento fundamental de nuestra relación con los trabajadores y trabajadoras debe ser la articulación de ofertas de servicios sindicales, de cuya eficacia depende nuestra política de afiliación e incluso buena parte de nuestro prestigio ante la sociedad.

Los servicios básicos que UGT presta son:

- negociación colectiva
- servicios jurídicos
- formación sindical
- formación profesional para el empleo
- servicios desarrollados por los Agentes Sindicales.

UGT debe priorizar qué servicios ofrecer a los afiliados y afiliadas, cuáles de ellos deben realizarse de forma centralizada y la modalidad de su gestión, bien a través de las organizaciones o estructurados en torno a entidades externas propias o participadas.

Los servicios prioritarios deben ser aquellos vinculados o que sean complemento necesario de nuestra acción sindical y de la negociación colectiva, así como los que provengan de acuerdos de participación o cogestión de servicios públicos.

UGT podrá ofrecer a sus afiliados y afiliadas otros servicios relacionados con el consumo personal y familiar. Estos servicios serán, en todo caso, dados de alta por las organizaciones en el Registro de Empresas y Entidades de Servicios, con lo que se conseguirá un adecuado conocimiento y divulgación de los mismos.

Si bien las ofertas de determinados servicios deben tener un carácter universal para todos los trabajadores y trabajadoras, como las que articulamos en el ámbito de la formación, el empleo o la protección social, sin embargo debemos proponernos en todo momento llevar a cabo acciones positivas a favor de los afiliados y afiliadas, o incluso la exclusividad cuando ésta sea necesaria, a fin de asegurar que estamos ante un elemento de promoción organizativa, que es nuestro principal objetivo.

Particularmente, en el acceso a los servicios debe primar la antigüedad en la afiliación y su fijación, asegurando mejores condiciones en relación directa a los años de permanencia ininterrumpida en el Sindicato.

CAPÍTULO I. Servicios básicos del Sindicato

Sección Primera. Formación Sindical. Escuela Julián Besteiro

Art. 1. La Escuela Julián Besteiro, como escuela de formación sindical de la Confederación, es la encargada de la formación, en sus distintos niveles, de los cuadros, y los delegados y delegadas de UGT. Bajo la dirección de la CEC realizará sus funciones, de manera coordinada con las FFEE y las UCAS, a través de su consejo rector. La Escuela Julián Besteiro cooperará con escuelas sindicales de organizaciones afiliadas a la CES y a la CSI y con el resto de las escuelas sindicales de UGT.

Sección Segunda. Formación Profesional para el Empleo

Art. 2. UGT participará en el diseño y planificación del subsistema de Formación Profesional para el Empleo. El Sindicato se dotará de instrumentos para la gestión de los distintos planes.

Sección Tercera. Servicios Jurídicos

Art. 3. Los servicios jurídicos son un instrumento básico de la acción sindical. Es conveniente un nuevo modelo de gestión de los servicios jurídicos, que se adecúe a la actual situación económica y organizativa de UGT.

Art. 4. 1. El funcionamiento de los servicios jurídicos tenderá a desarrollarse a través de un gabinete dirigido por una mancomunación de las federaciones estatales. Este gabinete jurídico mancomunado se estructurará territorialmente y será gestionado por un órgano formado por las federaciones territoriales y una representación de la UCA correspondiente.

Este órgano de dirección tiene las siguientes funciones:

- Nombrar y cesar al responsable del gabinete jurídico.
- Aprobar, controlar modificar los presupuestos y las cuentas del gabinete jurídico.
- Decidir sobre la organización del servicio (punto de atención, horarios, tarifas, etc.). Aprobar la incorporación y las bajas del personal adscrito al gabinete jurídico.

Todas aquellas cuestiones relacionadas con el funcionamiento del gabinete.

2. El primer Comité Confederal elegirá una Comisión de ámbito confederal compuesta por dos miembros de la CEC, las Federaciones Estatales y representantes de las UCAS, que actualizará el Reglamento de Homologación de Funcionamiento de los Servicios Jurídicos y que, en todo caso, tendrá como objetivo básico fundamental tender a garantizar la igualdad en la prestación de servicios a los afiliados y afiliadas.

Art. 5. La labor de coordinación técnica y colaboración entre los diversos servicios jurídicos territoriales de UGT, será realizada a través del Departamento Jurídico Confederal, que ofrecerá a todos los servicios el acceso a la información técnica necesaria para el mejor cumplimiento de sus objetivos. La formación del personal que integra las asesorías, así como la búsqueda de nuevos cuadros que en el futuro puedan ser miembros de este servicio, debe ser una de sus tareas prioritarias.

La coordinación de las acciones judiciales y la puesta en común de las estrategias jurídicas del conjunto de la Organización son elementos fundamentales de la acción sindical y de las políticas organizativas. Por ello, se realizará una jornada anual de coordinación jurídica en la que participarán los miembros de los diferentes gabinetes jurídicos de todos los organismos, estén mancomunados o no.

Art. 6. 1 La protección y cobertura jurídica de los afiliados y afiliadas que mantengan relación contractual con la Unión General de Trabajadores, así como los de sus empresas y sus organismos dependientes, será cubierta en idénticas condiciones a las del resto de las y los afiliados de su ámbito.

2. En el supuesto de que un afiliado o afiliada que mantenga relación contractual con la UGT, con sus Organizaciones federadas, empresas u Organismos dependientes, interpusiera demanda contra alguna de ellas y alegara, razonadamente y por escrito, que el profesional del servicio jurídico del sindicato al que se le hubiere asignado su defensa pudiera incurrir en conflicto de intereses, la Organización o el Organismo responsable del servicios jurídico estudiará la alegación aportada. En caso de aceptarla, aprobará al demandante la contratación de un servicio jurídico externo o de un profesional interno ajeno al servicio jurídico responsable de su defensa. La aprobación de este gasto requerirá la previa presentación por escrito del presupuesto del coste total del servicio jurídico externo contratado. El sindicato no se hará cargo de los honorarios profesionales que no hayan sido previamente aceptados por escrito por la Organización o el Organismo responsable de los servicios jurídicos que deba aprobarlos, aunque el afiliado o afiliada justifique el pago de los mismos. Se

procederá del mismo modo en el caso de que el conflicto de intereses fuera alegado por el profesional del servicio jurídico del sindicato que tuviera encomendada su defensa, esta alegación deberá ser comunicada por escrito, tanto al afiliado o afiliada afectada como a la Organización o al Organismo responsable del servicio jurídico.

En ambos casos, la Organización o el organismo se harán cargo de los honorarios profesionales externos, dentro de los límites que se establezcan por la mancomunidad del servicio jurídico establecido en cada órgano mancomunado o en su defecto por el Organismo responsable de dar la asistencia jurídica, debiendo contestar también por escrito al afiliado o afiliada solicitante con la suficiente antelación para que les permita ejercitar sus derechos dentro de los plazos legalmente establecidos. El límite de dichos honorarios profesionales externos vendrá marcado por lo estipulado en las tarifas internas del sindicato y/o por las de los Colegios de Abogados de cada provincia.

Sección Cuarta. Negociación Colectiva

Art. 7. La negociación colectiva contempla una diversificación de medidas que supera la simple negociación salarial. Cada vez son más importantes los aspectos complementarios de los convenios en materias sociales y de futuro, como son la prevención de riesgos laborales, las ayudas sociales a la familia, la prevención de accidentes e invalidez, la ayuda alimentaria, a la cultura, al ocio, y, muy particularmente, la previsión social complementaria en materia de fondos de pensiones y seguros colectivos. Por ello, la gestión de los compromisos en dichas materias deberá contar con la participación sindical.

Art. 8. 1. En materia de seguros y prestaciones complementarias, y manteniendo el principio básico de que es el Estado quién debe garantizar el sistema de pensiones y prestaciones sociales, la Comisión Ejecutiva Confederal coordinará las actuaciones con las federaciones, a fin de asegurar el tratamiento profesional de estas materias y una estrategia sindical homogénea.

La negociación colectiva es y debe ser para UGT el referente primordial hacia los trabajadores y trabajadoras. Por este motivo se debe proporcionar a todos los trabajadores y trabajadoras, al menos, un convenio colectivo que garantice sus derechos, obligaciones y salarios.

CAPÍTULO II. Entidades de Servicios

Art. 9. 1. UGT debe sindicalizar sus servicios, haciendo de éstos verdaderos instrumentos de la acción sindical y la afiliación, por encima de cualquier

otro objetivo. Para ello, y en la medida que sea posible, la actividad debe ser desarrollada por las propias organizaciones de forma solidaria y coordinada.

2. La Confederación promueve la prestación de servicios a través de las siguientes entidades ya constituidas:

- Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC)
- Instituto de Formación y Estudios Sindicales (IFES)
- Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD)
- Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIATE)
- Editorial Publicaciones UNIÓN
- ATLANTIS ASP
- Gestoras de fondos de pensiones (GPP y FONDITEL)

La Confederación, con conocimiento del Comité Confederal podrá promover otras entidades si fueran necesarias para la prestación de nuevos servicios.

Art. 10. Las entidades de servicios de la Confederación tienen presencia estatal, con vocación de estar presentes en todos los ámbitos territoriales, sin ningún tipo de limitación dentro de UGT que no sea la de racionalidad en la expansión y sus posibilidades.

Art. 11. 1. Las delegaciones territoriales de cada entidad deberán coordinarse estrechamente con las organizaciones territoriales de UGT que, respetando el funcionamiento empresarial, deberán marcar las pautas sindicales de actuación de estas entidades en cada territorio.

2. Se podrán acordar fórmulas de descentralización de la gestión que permita una mayor compenetración de las acciones.

Art. 12. La Comisión Ejecutiva Confederal, a través de los responsables que se propongan, deberá resolver los problemas de competencia entre las actividades que desarrolla cada entidad, que pudieran ser motivo de solapamiento con actividades realizadas directamente por UGT.

Art. 13. Con independencia de los instrumentos que se indican a continuación, la Comisión Ejecutiva Confederal podrá llegar a acuerdos con otras en-

tidades externas para colaboraciones específicas, o incluso de participación minoritaria, para el cumplimiento de determinados fines u ofertas de servicios en ámbitos no prioritarios pero convenientes para el desarrollo de nuestra organización.

Sección Primera. Editorial Publicaciones UNIÓN

Art. 14. 1. Esta entidad es la encargada de la publicación de la revista periódica UNIÓN, así como de todas las publicaciones para distribución o venta que promueva la Comisión Ejecutiva Confederal.

Sección Segunda. Instituto de Formación y Estudios Sociales (IFES)

Art. 15. 1 IFES es un instrumento técnico para la realización de iniciativas de formación profesional y para la gestión de programas de ámbito nacional e internacional.

2. Cuenta con personalidad jurídica propia al haberse constituido como Fundación. Se rige por sus Estatutos y las previsiones de la Ley de Fundaciones, con adscripción al protectorado correspondiente. Su Patronato se integra por las Federaciones Estatales, UCAS y Comisión Ejecutiva Confederal. Cada organización designará a la persona física que le represente. El Patronato es el máximo responsable de la Fundación, correspondiéndole entre otras funciones, velar por el cumplimiento de sus objetivos fundacionales, sus propios Estatutos y por la adaptación permanente a los cambios normativos que hagan viable su actividad.

Sección Tercera. Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC)

Art. 16. La FFLC es la fundación histórica promovida por UGT. Se responsabiliza del mantenimiento del archivo histórico y del tratamiento de la documentación que va produciendo el Sindicato.

Art. 17. Se especializa en el estudio de nuevas materias en áreas de acción social, relaciones con otros colectivos, particularmente en el ámbito universitario, y colabora con otras fundaciones, prioritariamente aquellas vinculadas a sectores progresistas de la sociedad.

Sección Cuarta. Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD)

Art. 18. El ISCOD es el encargado de la gestión de proyectos en países en vías de desarrollo, a través de programas de la Administración Pública y con la gestión del 0,7 por ciento de la cuota pagada por los afiliados y afiliadas. Todo ello en estrecha colaboración con las organizaciones internacionales como la

Confederación Sindical Internacional (CSI), la Confederación Sindical de los Trabajadores/as de las Américas y los secretariados internacionales.

Sección Quinta. Fundación Unión para la Asistencia e Integración de la Tercera Edad (UNIATE)

Art. 19. La Fundación UNIATE dará servicios específicos a nuestros afiliados y afiliadas jubilados y pensionistas, particularmente en materia de viajes, cultura, residencias, pisos tutelados, servicios a domicilio y otros. Debe convertirse en uno de los instrumentos para el mantenimiento de los afiliados y afiliadas en UGT después de su jubilación y para la integración en el Sindicato de los y las actuales pensionistas.

Sección Sexta. Asesoramiento en Seguros y previsión, ATLANTIS y Gestoras de Fondos de Pensiones (GPP y FONDITEL)

Art. 20. La gestión de los seguros, particularmente los de carácter colectivo y vinculados a la empresa, las prestaciones complementarias a la seguridad social y el asesoramiento técnico a los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras, en las comisiones de control de planes y fondos de pensiones es una labor básica complementaria de la acción sindical.

CAPÍTULO III. Los instrumentos de servicios en otros ámbitos de la Confederación

Art. 21. 1. Las FFEE y las UCAS han desarrollado diversas iniciativas en materia de servicios creándose al efecto fundaciones y empresas con distinto grado de participación.

2. Este proceso debe resultar positivo en la medida en que ofrezca una mayor participación y acercamiento de los servicios a la afiliación y a la representación de UGT en los centros de trabajo.

3. La descentralización efectuada en esta materia y la consiguiente creación de las entidades que los prestan, será positiva en la medida que exista una suficiente transparencia y una gestión económica adecuada. Todo ello mediante un proceso objetivo de información, contraste y control.

Art. 22. Las entidades actualmente en funcionamiento, y las de nueva creación, depositarán de forma continuada en el Registro de empresas y entidades colaboradoras de UGT la documentación básica de su funcionamiento.

2. E. Registro de empresas y entidades colaboradoras

Exposición de motivos

Las Resoluciones del Congreso Confederal en materia de organización, administración y servicios, obligan a toda la Confederación para que las actividades de servicios que se realicen lo sean en el marco de la transparencia, la eficacia para nuestros afiliados y afiliadas y la solvencia económica del servicio que se ofrece.

En muchas ocasiones los servicios de carácter económico que promueve UGT se desarrollan a través de entidades externas, bien por imperativo legal o por considerarse que es una forma más eficaz de actuación. Estas entidades pueden ser mercantiles o no lucrativas, y en ocasiones son participadas o propiedad del Sindicato.

Hasta épocas recientes, la iniciativa empresarial o fundacional de la Confederación se centraba básicamente en la Comisión Ejecutiva Confederal que organizaba proyectos de servicios de ámbito estatal.

Actualmente, estas entidades centralizadas se han reducido sustancialmente, mientras que las FFEE y las UCAS han descentralizado la oferta de servicios, con la consecuente creación de empresas, fundaciones y asociaciones.

Este proceso resulta positivo puesto que ofrece una mayor participación y transparencia a través de un proceso objetivo de recogida de información, contraste y control del propio afiliado o afiliada. Por otro lado, la descentralización al acercar más el servicio al afiliado o afiliada que lo disfruta, genera una mayor confianza y seguridad en el Sindicato.

Para garantizar la transparencia y el control de estas actividades se establece un Registro Público, con carácter interno, que recoja cuantas iniciativas se hayan constituido y continúen su funcionamiento en todos los ámbitos de la Confederación.

CAPÍTULO I. Características del Registro

Art. 1. El Registro de empresas y entidades colaboradoras de UGT (en adelante el Registro), se constituye bajo la tutela de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Art. 2. El Registro solicitará y recibirá la información correspondiente a través de las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS.

Art. 3. Podrá acceder a la información registrada cualquier organización que así lo solicite, siempre a través de las comisiones ejecutivas de las FFEE y de las UCAS.

Art. 4. Todo lo anterior se entiende sin menoscabo de las competencias que tienen atribuidas las comisiones de control económico de cada organización y la Comisión de Control Económico Confederal.

CAPÍTULO II. Principios inspiradores de las Empresas y Entidades que acceden al Registro

Art. 5. La constitución de una empresa, fundación o asociación por las organizaciones de UGT, debe estar sometida a la oportunidad, el rigor y la transparencia. En todo caso su constitución debe fundamentarse en los siguientes principios:

- a) Relación con la actividad sindical. Debe tener relación con la actividad del Sindicato en campos como el de creación de empleo; la formación; la edición de publicaciones; la salud laboral, la calidad de vida y el medio ambiente; el cooperativismo y la economía social; la cultura, el ocio y el tiempo libre; los seguros y los fondos de pensiones; la vivienda; la cooperación internacional; el asesoramiento jurídico y la gestión de las obligaciones tributarias y fiscales; así como otras de claro contenido social o sindical.
- b) Participación democrática. La constitución únicamente puede ser decidida por las organizaciones que tengan atribuciones para ello. Deberá aprobarse por la comisión ejecutiva y ratificarse por el comité, tanto las nuevas entidades como las constituidas anteriormente en el caso de no haberlo hecho.
- c) Transparencia y obligaciones. Debe estar asentada en el patrimonio de la organización correspondiente de UGT. De su actividad y resultados deberá conocer el congreso y periódicamente el comité. Se someterá a los controles y obligaciones legales vigentes.

Se realizará una auditoría externa anual que se depositará en el Registro.

CAPÍTULO III. Ámbito y contenido del Registro

Art. 6. El Registro comprende a las siguientes empresas y entidades:

- a) Empresas mercantiles propiedad de organizaciones del Sindicato.
- b) Empresas mercantiles participadas.
- c) Empresas en propiedad o participadas por fundaciones u otras instituciones del Sindicato.
- d) Fundaciones de organizaciones del Sindicato.
- e) Fundaciones coparticipadas por el Sindicato y otras instituciones públicas o privadas.
- f) Empresas o fundaciones con las que se mantienen convenios de colaboración permanente para fines económicos y sociales.
- g) Cooperativas y otros tipos de instituciones colectivas promovidas por el Sindicato.
- h) Entidades gestoras de Formación para el Empleo.

Art. 7. La inscripción y mantenimiento de una entidad en el Registro implica la aportación de la siguiente documentación:

- a) En el caso de entidades participadas o propiedad del Sindicato:
 - Ficha de inscripción, según el modelo establecido, actualizada anualmente.
 - Estatutos y escritura pública, en su caso.
 - Resto de información que deba acceder a los registros mercantiles o administrativos correspondientes.
 - Auditoría externa.
- b) En el caso de entidades colaboradoras, previo contrato:
 - Ficha de inscripción.
 - Contrato de colaboración.
 - Memoria anual del desarrollo del convenio.

A este efecto se creará un Registro Confederal de entidades acreditadas para la formación para el empleo, que deberán superar los requisitos mínimos de calidad establecidos.

El servicio de acreditación podrá solicitar a las entidades gestoras de Formación para el Empleo que soliciten su acreditación, la documentación e información que, en cada caso, estime necesaria.

DISPOSICIÓN FINAL

Se considerará a todos los efectos que las entidades no inscritas en el Registro, no tienen ninguna vinculación con el Sindicato, negándose pública y expresamente cualquier consulta al respecto, y asumiendo los promotores de las mismas las responsabilidades personales y organizativas que pudieran derivarse.

III. ESTRUCTURAS ORGANIZATIVAS

3. A. Las federaciones y las uniones: normas generales, estructura y funciones.

Exposición de motivos

Los diferentes niveles o instancias organizativas de las federaciones y uniones deben responder a la realidad sindical y administrativa del país.

Cada ámbito organizativo debe tener unas tareas concretas a desarrollar, una comisión ejecutiva en consonancia con las funciones a realizar y capacidad jurídica limitada a las mismas, un presupuesto económico que faculte la consecución de los objetivos que tenga señalados y un comité que asegure la participación de las organizaciones y garantice el control de la gestión de aquélla.

Los congresos de las FFEE y de las UCAS deberán establecer dichos conceptos para el conjunto de sus respectivas organizaciones.

Las FFEE vertebran la Confederación, para lo que necesitan vertebrarse a sí mismas. La sectorialización es fundamental para lograr una mayor identificación de los diversos colectivos de trabajadoras y trabajadores con el Sindicato, permitiéndoles plantear sus reivindicaciones específicas.

Las uniones coordinan la acción de las federaciones en el ámbito territorial y atienden las necesidades básicas del conjunto de las organizaciones de su ámbito, de manera profesional y eficaz, bajo el control del comité correspondiente. Mantienen las relaciones del Sindicato con la sociedad, asumiendo la representación institucional de UGT en los temas que afectan al conjunto de las trabajadoras y los trabajadores como ciudadanos.

Todas las organizaciones de UGT con personalidad jurídica propia deberán elaborar presupuestos anuales, que en ningún caso podrán ser deficitarios. Cuando por circunstancias especiales en la gestión económica se cerrara el ejercicio con déficit, en el presupuesto siguiente se planificará el equilibrio contable y económico.

CAPÍTULO I. Las Federaciones y su papel en la Confederación

Art. 1. 1. Una especificidad que distingue a UGT de otros sindicatos es su modelo sindical basado en la actuación de las FFEE que la integran, que deben

construir un modelo de relaciones laborales homogéneo y solidario para todos los trabajadores y trabajadoras.

2. Las federaciones tienen carácter estatal y se organizan como mejor convenga a sus fines sindicales, estructurándose sectorial y territorialmente. Vertebran la Confederación, trabajando por la consecución de unas relaciones laborales homogéneas y la unidad del mercado de trabajo, convirtiéndose en un contrapoder ante los poderes económicos y en un interlocutor indispensable para las patronales y el empresariado en general. Además, mantienen la interlocución institucional con gobiernos y administraciones en los asuntos que les son propios.

Art. 2. Las federaciones tienen la competencia e interés directo sobre la negociación colectiva; la afiliación y recaudación de la cuota; las elecciones a representantes de los trabajadores en la empresa; la formación sindical y formación para el empleo de carácter sectorial; la representación institucional sectorial ante las Administraciones, organizaciones empresariales e instituciones públicas y privadas; en las relaciones internacionales sobre temas sectoriales; y en el desarrollo de una política de servicios comunes que prime a nuestra afiliación frente a las personas no afiliadas. Todo ello sin perjuicio de las responsabilidades que sobre estas materias correspondan a la Confederación.

Art. 3. Las federaciones deben estimular la presencia y participación activa de las mujeres, los jóvenes y los profesionales en las tareas del Sindicato, recogiendo y defendiendo sus reivindicaciones e incorporándolos a las tareas de dirección de la federación.

Art. 4. 1. La federación en su congreso federal elaborará unos estatutos federales que serán de obligada aplicación en el conjunto de la federación.

2. Las estructuras organizativas que articule la federación en su seno, estarán a lo dispuesto por los estatutos federales y podrán dotarse, de acuerdo con éstos, de un reglamento de funcionamiento que deberá recibir el visto bueno de la comisión ejecutiva federal.

Art. 5. 1. Las federaciones dispondrán de al menos el sesenta por ciento de los delegados en los Congresos que se celebren en la Confederación y sus uniones a todos los niveles.

2. Asimismo, tendrán, al menos, el sesenta por ciento de los miembros de los comités de la estructura territorial.

CAPÍTULO II. Estructura organizativa de las Federaciones

Art. 6. 1. Las federaciones organizan actividades heterogéneas con identidad propia, a las que hay que dar respuestas específicas.

2. El congreso federal determinará los diferentes ámbitos organizativos, sectoriales y territoriales de la federación y les asignará competencias concretas. En función de éstas concederá poderes de ejecución (a través de la comisión ejecutiva federal) y establecerá la composición básica de sus órganos de decisión, dirección y control.

3. Dada la heterogeneidad del tejido productivo y empresarial, en el que conviven empresas de gran tamaño con secciones sindicales consolidadas y con capacidad de abordar todos los aspectos de la acción sindical y la negociación colectiva, con pequeñas empresas con dificultades de organización que precisan de un apoyo constante del Sindicato. Es imprescindible que, a través de los sectores, las secciones sindicales garanticen la solidaridad interna, y den una respuesta eficaz y cercana al conjunto de la afiliación.

Sección Primera. La Federación y los Sectores

Art. 7. 1 La sectorialización se corresponde con el hecho evidente de que son los trabajadores de cada sector productivo los que mejor conocen las características de su actividad y del convenio de su ámbito; por tanto, organizarnos en base a ello supone enraizar la organización en la cercanía a los trabajadores y trabajadoras, con unos cuadros sindicales organizados en secciones sindicales y sectores que permitan:

- mantener una presencia y una acción sindical coherente y ajustada a las necesidades
- abordar en mejores condiciones sus procesos electorales
- explicar en cada caso nuestros compromisos con las trabajadoras y los trabajadores, la negociación de los convenios, los esfuerzos desplegados, las posturas patronales, etc.

Todo ello debería ser, a su vez, una fuente importante de afiliación. Los sectores son aquellas estructuras que organizan a los afiliados y afiliadas de una o varias ramas de actividad productiva (vinculadas entre sí por afinidad, dependencia u otras) dentro de cada federación. Las secciones sindicales agrupan a los afiliados y afiliadas de una empresa o centro de trabajo y conforman los sectores, en los que están encuadradas y de los que dependen. Sectores y secciones sindicales deben ser la base organizativa fundamental para desarrollar la acción sindical en todas sus facetas (negociación colectiva, afiliación,

elecciones sindicales...) así como el diálogo social sectorial que tendrá que estar en coherencia con las directrices del conjunto de la Organización.

2. La federación está integrada por sectores y/o sindicatos que, con ámbito estatal y articulación territorial, agrupan una serie de actividades que podrán organizarse en subsectores.

3. En el seno de la federación deben definirse y configurarse unos sectores equilibrados y con actividades afines.

Art. 8. 1. El sector tiene tareas sindicales asignadas en materia de negociación colectiva y defensa de las características específicas de los subsectores en que se organiza.

2. Los sectores tendrán funciones específicas que se articularán en cada federación estatal, según las resoluciones de sus respectivos congresos o comités.

La configuración sectorial debe garantizar que los sectores:

1º Puedan desarrollar políticas orientadas a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito.

2º Puedan realizar la coordinación y homogeneización de la negociación colectiva sectorial y la desarrollada por las secciones sindicales que lo compongan.

3º Tengan la suficiente entidad para que sus reivindicaciones sean tenidas en cuenta en todos los niveles, tanto interno como a nivel internacional e institucional.

4º Hagan efectiva la democracia y la participación en todos sus niveles, y un funcionamiento que asegure la máxima eficacia en su labor, como condiciones imprescindibles para que puedan ejercer el papel que les corresponde.

5º Tengan objetivos medibles y cuantificables relacionados con la actividad que deben desarrollar para lo que es necesario que cuenten con los medios necesarios, materiales, humanos y económicos, reflejados en los presupuestos de la federación según se contemple en las normas de la organización.

Sección Segunda. La Sección Sindical

Art. 9. 1. La sección sindical es el elemento fundamental de la participación democrática de nuestro sindicato y agrupa a todos los afiliados y afiliadas de

una empresa o centro de trabajo. La constitución y el fortalecimiento de las secciones sindicales son pilares de la estrategia organizativa de las federaciones para acercar el Sindicato a los trabajadores y a las trabajadoras.

2. La vinculación entre la participación de los afiliados y afiliadas en las tareas de la sección sindical y el crecimiento de la afiliación es una realidad. Las secciones sindicales deben convertirse en instrumentos para el crecimiento de la afiliación y propiciar al tiempo la participación en las tareas sindicales tanto en el ámbito de la empresa como en ámbitos superiores.

Art. 10. 1. La participación de los afiliados y afiliadas en el seno de las secciones sindicales se materializa mediante los mecanismos adecuados para asegurar a todos y a cada uno de sus miembros la participación en la elección de sus órganos de dirección, el control de la gestión de los mismos, la determinación de los candidatos y candidatas a los órganos unitarios y de representación de los trabajadores y el conocimiento y discusión de todas aquellas cuestiones que afectan a la actividad sindical.

2. La participación de los afiliados y afiliadas de colectivos de trabajadores y trabajadoras con características particulares en las actividades de la sección sindical se regulará en los estatutos de las FFEE.

Art. 11. 1. Las actividades a desarrollar por la sección sindical y su configuración organizativa deberán regularse por el congreso federal, que aprobará un reglamento de la sección sindical que se incorporará a los estatutos federales. Este reglamento, adaptado a las peculiaridades de la federación correspondiente, estará en consonancia, no pudiendo contradecirlo, con el Reglamento de la Sección Sindical que se recoge en la presente Normativa Interna.

2. La sección sindical está vinculada, cuando sea de este ámbito, al sindicato comarcal, y en el caso de ser de otro ámbito, a aquella organización u organismo de la que dependa. Podrá dotarse, con la autorización de la comisión ejecutiva de la federación territorial correspondiente y con conocimiento de la comisión ejecutiva federal, de un reglamento de funcionamiento donde se regulen las facultades reconocidas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical y su participación en la negociación colectiva, que estará sujeta a la coordinación y dirección que sobre esta materia tiene la comisión ejecutiva federal y, por delegación, la correspondiente federación territorial.

Art. 12. En aquellos grupos de empresas que tengan diversos sectores industriales o de servicios con carácter intersectorial, cada sector estará encuadrado

sindicalmente en su federación, de acuerdo con su actividad. La Comisión Ejecutiva Confederal velará por la coordinación de las federaciones afectadas.

Sección Tercera. La Federación y los Territorios

Art. 13. 1. La federación debe organizarse territorialmente, dentro del marco establecido por la Confederación, con funciones claramente definidas.

2. Las FFEE se estructurarán en federaciones territoriales (FFTT) de ámbito de Comunidad Autónoma, a efectos de dirigir y coordinar sus actuaciones territorialmente y garantizar la solidaridad y homogeneidad en el seno de las mismas.

Art. 14. La base organizativa de la federación territorial la constituyen los sindicatos comarcales, intercomarcales, provinciales e insulares, que impulsarán la presencia de la federación en los centros de trabajo mediante la constitución y el mantenimiento de las secciones sindicales y los sectores. Asimismo organizarán las tareas de apoyo a las pequeñas empresas mediante la puesta en marcha de equipos de organizadores sindicales, que visiten sistemáticamente los centros de trabajo de su competencia, para dinamizar y apoyar la acción sindical.

CAPÍTULO III. Número y composición de las Federaciones que integran UGT

Art. 15. La consolidación del Sindicato requiere de una acertada y eficaz acción sindical. Para lograrlo, UGT debe configurar la estructura organizativa más adecuada. Con este fin se establecen 3 federaciones

Sección Única. Estructura organizativa de UGT

Art. 16. 1 Actualmente UGT tiene seis federaciones de industria y de servicios, y tres uniones estatales. Durante el mandato del 42º Congreso, y según el calendario previsto, UGT pasará a tener tres federaciones, que se denominarán de acuerdo a las resoluciones de los respectivos congresos constituyentes. Desde el Congreso Confederal y mientras no estén los procesos de constitución finalizados, las denominaremos de la forma que consideramos más sencilla, es decir, con números, que tienen sentido exclusivamente nominativo y nunca carácter ordinal o prelativo. Por tanto:

- a) La federación 1 comprenderá los sectores de producción de bienes y sector primario.
- b) En las federaciones 2 y 3 estarán integrados todos los servicios y actividades con el criterio que se establezca.

En este sentido, no serán disponibles aquellas actividades o servicios que se presten directamente por las Administraciones Públicas cuando exista gestión y contratación directa de trabajadores y trabajadoras por las mismas, que estarán integrados en el ámbito organizativo de la futura Federación 3.

2. Además UGT contará con:

Tres uniones estatales (UPA, UPTA y UJP) que agrupan a los trabajadores por cuenta propia y a los jubilados y pensionistas.

Art. 17. Las FFEE establecerán en sus congresos la forma de estructuración de acuerdo a sus necesidades y como mejor crean que defienden los intereses que representan. Las federaciones deben tener un desarrollo sectorial y territorial para atender de forma autónoma todas las actividades que les corresponden en el conjunto del Estado.

CAPÍTULO IV. Las Uniones y su cometido en la Confederación

Art. 18. 1. La unión, como expresión práctica y solidaria del conjunto de las federaciones que integran UGT, debe garantizar la defensa y aplicación de una política de solidaridad entre los trabajadores y trabajadoras de toda España.

2. Trabajando para que el desarrollo del Estado de las Autonomías sea compatible con la existencia de un marco único estatal de relaciones laborales y con un sistema de protección social basado en el principio de la solidaridad. Tendiendo a una sociedad igualitaria y logrando un conjunto homogéneo, independientemente del sector de que se trate; reclamando del Estado la garantía de un mínimo común de calidad en la provisión de servicios públicos fundamentales para las diferentes Comunidades Autónomas.

Art. 19. 1. La Confederación establece territorialmente su organización con el objeto de coordinar la acción de las federaciones, asegurar el cumplimiento de las tareas sindicales comunes, prestar una atención sindical suficiente a todos los afiliados y afiliadas y aplicar las resoluciones y directrices sobre las políticas confederales de UGT, garantizando, con todo ello, la realización efectiva del principio de solidaridad.

2. Las UCAS de UGT (organizaciones que podrán tener personalidad jurídica y fiscal propia) a través de sus correspondientes comités, limitarán la capacidad de endeudamiento que puedan asumir y que estará relacionada con el sostenimiento de sus gastos en relación con los ingresos por cuota.

Sección primera. Estructura organizativa

Art. 20. 1. La unión se podrá organizar territorialmente en los niveles siguientes: comunidad autónoma, provincia, isla y comarca e intercomarca.

2. Asimismo, la UCA se podrá estructurar, en función de sus necesidades, en diferentes niveles organizativos, de acuerdo a los parámetros que se establezcan por su Congreso.

3. Cada nivel organizativo tendrá competencias concretas, que se recogerán en los estatutos de la unión de comunidad autónoma.

4. En función de las competencias atribuidas, se concederán poderes de representación, se configurarán los órganos (congreso, comité, comisión ejecutiva, consejo y comisión de control económico) correspondientes a dichos ámbitos organizativos, se establecerá la distribución de la cuota y se asignarán los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones.

Art. 21. 1. Las uniones territoriales (provinciales, insulares y comarcales) serán dirigidas por una comisión ejecutiva, elegida en congreso por los afiliados y afiliadas de su demarcación territorial. Deberán responder de su gestión ante el congreso y el comité de su ámbito y se las dotará de presupuesto para el desarrollo de sus tareas.

2. Las UUTT se regirán por los estatutos de la UCA; podrán dotarse de un reglamento de funcionamiento, que deberá llevar el visto bueno de la comisión ejecutiva de la UCA.

3. En aquellos casos en los que por decisión congresual la gestión de una unión pasa a ser responsabilidad de la comisión ejecutiva de ámbito superior, bajo ningún concepto desaparecerá el órgano de control entre congresos; a tal efecto, la asamblea general sustituirá la figura del congreso y del comité, pero garantizará la participación democrática de las organizaciones constituidas y de los afiliados y afiliadas del territorio.

Sección Segunda. Tareas a desarrollar

Art. 22. La unión, entre otras tareas, tiene asignados los siguientes cometidos:

a) Desarrollar la acción ante las instituciones, representando los intereses generales de la población trabajadora en las cuestiones de su exclusiva competencia, análogamente a lo establecido para la Confederación.

- b) Establecer y dirigir la administración sindical, atendiendo a los principios y criterios del Servicio Confederal de Gestión, para cumplir con garantía y eficiencia las tareas administrativas básicas del Sindicato relacionadas con la afiliación y los servicios, todo ello bajo la coordinación de la Comisión Ejecutiva Confederal.
- c) Desarrollar la política de servicios comunes fijada por el Servicio Confederal de Gestión.
- d) Coordinar en su ámbito de actuación las tareas que afecten a más de una federación.
- e) Colaborar en la formación sindical de los cuadros, representantes y personas afiliadas, a través de los planes de formación sindical, y en su caso, mediante el establecimiento de escuelas de formación propias, que se coordinarán con la escuela de formación confederal, y mediante la colaboración con las FFTT.
- f) Cubrir las carencias de las federaciones con escasa implantación, de acuerdo con la federación estatal correspondiente, garantizando las tareas organizativas básicas y la atención a todos sus afiliados y afiliadas según lo establecido por el Servicio Confederal de Gestión.
- g) Abrir, mantener, atender y coordinar una red de locales sindicales (Casas del Pueblo) en los municipios, base desde donde irradiará la acción de UGT hacia todos los trabajadores y trabajadoras y las y los ciudadanos.
- h) Garantizar la participación democrática de los afiliados y afiliadas en los órganos establecidos en cada caso.

Art. 23. El Servicio Territorial de Gestión (STG)

1. El Servicio Territorial de Gestión (STG) es la estructura de gestión administrativa de la Unión General de Trabajadores, es única para el conjunto de la Organización territorial porque se desarrolla mancomunadamente entre la unión y las federaciones. La totalidad del servicio se rige por criterios comunes, basados en la eficiencia, profesionalidad y rigor. La componen de forma mancomunada la CE-UCA y, las FFRR.

El STG fijará en el ámbito territorial los criterios que deben servir de orientación para la mancomunidad en los ámbitos inferiores.

2. El STG es el encargado de realizar las tareas administrativas esenciales del Sindicato, las vinculadas directamente al catálogo de actuaciones esenciales que componen el Servicio Confederal Básico.

3. La responsabilidad de que el STG funcione correctamente recae en la CE-UCA, que habilitará los medios para su implantación, correspondiéndole la planificación, la administración y la dotación del personal necesario para estos fines.

4. El Comité Territorial, a propuesta de la CE-UCA, dotará al STG de un reglamento de funcionamiento donde se regulará la participación en sus órganos de dirección. El catálogo de servicios que la UGT habrá de prestar a sus afiliados y afiliadas a través del STG será responsabilidad de la CE-UCA y se detallará en el primer Comité Territorial que se celebre, para someterlo a su aprobación. En los territorios donde las Comisiones de Agentes Sindicales y de Servicios Jurídicos estuvieran constituidas y hayan alcanzado acuerdos para el funcionamiento de ambos servicios, se trasladará la gestión ordinaria de las mismas al STG. En los territorios donde no se hayan constituido o no hayan conseguido llegar a acuerdos de funcionamiento ambas comisiones seguirán sus trabajos hasta lograrlos y posteriormente poder trasladar la gestión ordinaria al STG.

3. B. Admisión de organizaciones sindicales y delimitación de sectores organizativos

CAPÍTULO I. Procedimiento para la Admisión de Organizaciones Sindicales

Art. 1. Para la admisión en la federación de una nueva organización sindical, habrá de remitirse por ésta a la comisión ejecutiva federal una petición en dicho sentido firmada y sellada por el responsable de la misma, acompañándola del acta o registro de su constitución y de sus reglamentos. Asimismo aportará el número de afiliados y afiliadas con sus datos personales y lugares de trabajo. Las FFEE regularán en sus estatutos el procedimiento de admisión de organizaciones sindicales. Cuando la organización sindical solicitante tenga una composición sectorial que afecte a más de una federación será competencia de la Confederación la gestión del procedimiento de admisión.

Art. 2. En el caso de que la organización solicitante tenga una ubicación territorial determinada, la comisión ejecutiva federal requerirá un informe al respecto de su federación territorial y de la UCA correspondiente.

Art. 3. La comisión ejecutiva federal someterá al comité federal la propuesta de admisión, que deberá figurar en el orden del día de la convocatoria y será acompañada por la documentación pertinente que recogerá su criterio al respecto. La propuesta de admisión deberá contar con el voto favorable de la mayoría absoluta de los miembros del comité federal.

Art. 4. La comisión ejecutiva federal trasladará a la Comisión Ejecutiva Confederada la resolución aprobada para que ésta la incluya en el primer Comité Confederado a celebrar, que deberá ratificar la admisión.

Asimismo se deberán establecer mecanismos que posibiliten la afiliación de aquellas personas provenientes de otras organizaciones sindicales, de tal modo, que se les respete su antigüedad original a efectos de servicios, siempre con la debida acreditación, pero no así para la asunción de cargos orgánicos, hasta que su antigüedad en nuestra Organización, para asumirlas, sea la establecida en nuestra Normativa.

CAPÍTULO II. Procedimiento para la Delimitación de Sectores Organizativos

Art. 5. 1. El trabajador o trabajadora que ha decidido organizarse sindicalmente y se afilia a UGT, debe hacerlo en aquella federación que tiene el derecho de organización, representación y negociación en la empresa en la que trabaja.

2. El empresario no debe tener alternativas en cuanto a con qué federación debe firmar los convenios colectivos. La única alternativa del empleador será la de firmar o no firmar el convenio con la federación correspondiente de UGT.

Art. 6. 1. Los conflictos por la delimitación de sectores organizativos entre las federaciones surgen como consecuencia del interés que tiene cada federación de defender su sector de convenios y sus ámbitos de representación y de organización. Esto parte de la preocupación de que todos los trabajadores y trabajadoras estén organizados y se rijan por un convenio colectivo.

2. En el seno de UGT debemos ponernos de acuerdo sobre cómo resolver estos conflictos, sin dañar la credibilidad del Sindicato y nuestra fuerza sindical.

3. Se trata de resolver a qué federación le corresponde organizar todo un sector, o un centro de trabajo determinado en empresas que cambian la orientación de su actividad. También, decidir sobre qué convenio habrá de aplicarse en un centro de trabajo, qué federación presentará listas a las elecciones sindicales y a qué federación deberá pertenecer un afiliado o afiliada.

Art. 7. 1. UGT establece un procedimiento para determinar la federación que tendrá el derecho a organizar a los trabajadores afectados, negociar sus convenios y presentar listas a los órganos unitarios de representación. Para resolver los conflictos de delimitación de sectores organizativos que pudieran surgir entre federaciones, cuando el CNAE no coincida con la actividad de la empresa, la Comisión Ejecutiva Confederal no sólo tendrá en cuenta el CNAE sino también la actividad de la empresa.

2. Las federaciones, cuando aspiren a organizar a trabajadores y trabajadoras de empresas o sectores que no estén asignados a ninguna otra, o existan dudas sobre tal extremo, deberán solicitarlo expresamente y por escrito a la Comisión Ejecutiva Confederal. No consolidarán su derecho a organizarlos hasta que no hayan recibido contestación afirmativa.

3. En caso de conflicto por la delimitación de sectores organizativos, las federaciones afectadas deben tratar de resolverlo, en primera instancia, a través de sus comisiones ejecutivas federales.

4. Si las federaciones no logran ponerse de acuerdo, el conflicto se elevará a la Comisión Ejecutiva Confederal que decidirá, en un plazo no superior a los 6 meses, a qué federación corresponde el derecho de organización, representación y negociación en el sector o actividad en litigio.

3. C. Organización específica para algunos colectivos

Exposición de motivos

UGT aspira a organizar en su seno a todos los trabajadores y trabajadoras. Para ello, se dota de un modelo organizativo flexible que dé respuesta a las especificidades de algunos colectivos de trabajadores, con el objeto de que puedan defender con más eficacia sus intereses y así, entre todos, construir un Sindicato con fuerza e implantación, en el objetivo de conseguir una sociedad mejor.

CAPÍTULO I. Trabajadores por cuenta propia

Art. 1. UGT apuesta por organizar en su seno a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia que, en función de sus problemas, necesitan respuestas concretas y una alta prestación de servicios, cuestiones ambas que tendrán mejor solución mediante su organización específica.

Art. 2. 1. La Unión de Pequeños Agricultores (trabajadoras y trabajadores autónomos de los sectores agrarios y ganaderos) se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análoga a los de las federaciones estatales.

2. La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos se organizará en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análogos a los de las federaciones estatales. Las federaciones que tengan encuadrados a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia en organizaciones específicas, las podrán mantener en su seno o decidir la integración de estas organizaciones en la UPTA.

CAPÍTULO II. Jubilados y Pensionistas

Art. 3. 1 La Unión de Jubilados y Pensionistas se organiza en todo el Estado y mantendrá ámbitos de participación y representación interna análogos a los de las federaciones estatales.

2. A la Unión de Jubilados y Pensionistas pasan a ser adscritos todos los afiliados y afiliadas de las federaciones que han adquirido la condición de jubilado, jubilada o pensionista. También serán adscritos a la Unión de Jubilados y Pensionistas aquellos que, reuniendo la condición antedicha, se afilien por primera vez a UGT.

3. La Unión de Jubilados y Pensionistas carece de comisión de garantías.

4. El Comité Confederal aprobará sus presupuestos anuales y la financiación será con una parte, con carácter finalista, de la cuota de los afiliados y afiliadas adscritos. La UJP carece de comisión de control económico.

5. La UJP estará representada en el Congreso Confederal por su Secretario o Secretaria General y un número de delegados y delegadas a determinar por el Comité Confederal.

6. La UJP estará representada en el Comité Confederal por su Secretario o Secretaria General y un miembro más.

CAPÍTULO III. Profesionales y Directivos

Art. 4. La Unión de Técnicos y Cuadros (UTC) seguirá profundizando en la implantación de esquemas organizativos aprobados por el Congreso Confederal y según el criterio establecido por las FFEE y UCAS, en función de la presencia creciente de estos colectivos en cada sector y territorio. El Comité Con-

federal someterá a debate y aprobación, si procede, el correspondiente reglamento de funcionamiento interno acorde con lo expresado anteriormente.

Art. 5. UGT debe ofrecer alternativas a los profesionales y directivos para organizarlos en el Sindicato. Se trata de evitar el individualismo y su exclusión del marco de los convenios colectivos, de atender sus reivindicaciones específicas así como luchar contra la constitución de plataformas, sindicatos, etc., de corte corporativo o de franja.

Art. 6. 1. La afiliación de los profesionales y directivos a UGT nos facilitará afrontar los grandes retos que se nos avecinan en el marco europeo y mundial. Sus conocimientos y su especial posición en la producción de bienes y servicios y en las relaciones laborales, deben ser aprovechados por el Sindicato.

2. La conexión de los profesionales y directivos con el Sindicato se debe producir a través de la acción sindical que desarrolla UGT, participando en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que les afectan específicamente. Por ello, la vía de entrada de los profesionales y directivos en el Sindicato se materializa a través de su afiliación a la federación correspondiente.

Art. 7. 1. Cada federación contará con su Agrupación de Técnicos y Cuadros, a la que se adscribirán los profesionales y directivos afiliados a dicha federación.

Así mismo, cada unión territorial constituirá una Unión de Técnicos y Cuadros, a la que se adscribirán los profesionales y directivos afiliados a sus federaciones de su territorio.

2. El conjunto de Agrupaciones de Técnicos y Cuadros de las FFEE y de las Uniones de Técnicos y Cuadros de las uniones territoriales constituye la UTC-UGT Confederal, la cual se dotará de un reglamento de funcionamiento que aprobará el Comité Confederal; se configurará como un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal, que nombrará a su coordinador o coordinadora.

3. La UTC-UGT se dotará de una junta directiva nombrada por la Comisión Ejecutiva Confederal, a propuesta de UTC, y -siempre que esté constituida- tendrá presencia en el Congreso, en el Comité y en el Consejo. Igualmente, las

FFEE y las UCAS darán presencia, en los órganos correspondientes a sus agrupaciones de Técnicos y Cuadros.

Art. 8. 1. La UTC-UGT garantizará e impulsará el desarrollo de actividades específicas ligadas al conocimiento y establecimiento de propuestas y soluciones a su problemática laboral. Todo ello a través de la elaboración de estudios, celebración de debates y la información y formación de sus miembros, así como mediante la creación de grupos de trabajo, temporales o estables, que generen información y propuestas que apoyen las iniciativas institucionales y de acción sindical de UGT.

2. Entre sus tareas, y bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva Confederal, se encuentran la atención a la actividad europea e internacional, la relación con otros colectivos de su misma naturaleza y el impulso para garantizar la presencia de los profesionales y directivos en las tareas cotidianas del Sindicato, con especial atención a su participación en las candidaturas de elecciones sindicales y en las mesas de la negociación colectiva.

Capítulo IV. Trabajadores en situación de desempleo

Art. 9. 1. UGT organizará a las personas en desempleo, ayudándoles a encontrar un empleo digno y defendiendo sus derechos ciudadanos básicos.

2. Además de las políticas que viene desarrollando el Sindicato, orientadas a conseguir la creación de más y mejor empleo, debemos exigir una mejora sustancial de las prestaciones por desempleo y de las políticas sociales que les afectan.

Art. 10. Los trabajadores y trabajadoras en paro, mientras se mantenga su situación, se encuadrarán en la Confederación del siguiente modo:

a) Los parados y paradas demandantes de primer empleo se afiliarán a la federación que se estime más acorde con su cualificación académica o profesional y/o con sus intereses profesionales.

b) Los demás parados y paradas lo harán en aquella federación que organice el sector o empresa coincidente con su actividad principal.

Art. 11. En el Aplicativo Confederal, se abrirá un registro de trabajadores y trabajadoras en paro de carácter territorial en el que se inscribirán obligatoriamente todos los trabajadores y trabajadoras en paro adscritos a las federaciones. Los afiliados y afiliadas inscritos en ese registro, tendrán derecho prefe-

rente a los servicios que presta el Sindicato relacionados con el acceso a un puesto de trabajo: formación, información y orientación.

Para las personas inscritas en este registro, las uniones y federaciones trabajarán los siguientes aspectos:

Donde sea posible se conformarán modalidades organizativas (no orgánicas) que establezcan canales de comunicación con otras organizaciones o colectivos de personas desempleadas para buscar, de forma coordinada, soluciones para ellas.

Además de la formación a la que puedan acceder los afiliados y las afiliadas en general, se organizarán cursos específicos orientados a la actualización y posterior reincorporación al mercado laboral de la afiliación en situación de desempleo. Estos cursos podrán ser impartidos por afiliados y afiliadas.

Se establecerán contactos con universidades, entidades formativas y administraciones públicas para que se generen acuerdos de colaboración con la finalidad de que el acceso a la formación siga siendo posible.

CAPÍTULO V. Juventud Trabajadora

Art. 12. 1. UGT establecerá las políticas adecuadas para integrar a los jóvenes trabajadores y trabajadoras en su proyecto sindical. El Sindicato, a través de su acción sindical plasmada en la propuesta y en la negociación, debe conseguir leyes, acuerdos y convenios que faciliten a los y las jóvenes el acceso a un puesto de trabajo digno y estable.

2. UGT atenderá las demandas de la población trabajadora joven que buscan su primer empleo o que trabajan en condiciones de precariedad. El Sindicato tiene que llegar al amplio colectivo de jóvenes con el objetivo de abrirles la organización y sumarlos a las tareas sindicales y prepararlos como futuros cuadros de UGT. Para ello trabajará en cada uno de los ámbitos de la acción sindical y contará con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

Art. 13. 1. El departamento de la juventud trabajadora, organismo dependiente de la comisión ejecutiva, que nombrará a su responsable, llevará a cabo las tareas necesarias para abrir el Sindicato a los jóvenes y organizarlos para la defensa de sus intereses.

Dicho Departamento de la Juventud Trabajadora desaparecerá una vez acordada la nueva fórmula y se constituya la Asociación de Jóvenes. De igual modo,

una vez que haya sido elegido el Presidente o la Presidenta de la Asociación será quien represente a la juventud del sindicato, sustituyendo a la persona Responsable del Departamento de Juventud, que cesará de su cargo. A partir de la constitución de la asociación, a los efectos de participación orgánica e institucional ésta tendrá el mismo tratamiento que los departamentos confederales.

2. El Departamento Confederal de la Juventud Trabajadora o la Asociación de Jóvenes, una vez aprobada su creación, se dotará de un equipo de trabajo para desarrollar áreas de trabajo que se ajusten a las tareas y los fines encomendados. Se establece en 35 años la edad máxima para que los afiliados y afiliadas estén adscritos, automáticamente, al departamento de la juventud trabajadora, posterior asociación, y sean partícipes de sus políticas, aplicándose los mismos criterios para el o la responsable del departamento o miembros de la asociación juvenil, que se establece por la CSI y la CES.

3. Las tareas de afiliación, la formación y representación, junto con la negociación colectiva y la acción sindical deben constituir las tareas esenciales para fortalecer la política sindical en materia de juventud con el objeto de convertirnos en el Sindicato de referencia de los las personas jóvenes trabajadoras y estudiantes.

Implantar lazos de proximidad con las asociaciones juveniles participando de sus acciones y establecer sinergias que faciliten que UGT sea su sindicato de referencia.

A tal efecto, el departamento de la juventud trabajadora, y una vez aprobada, la Asociación de Jóvenes, llevará a cabo las siguientes tareas:

- Ser la voz de los y las jóvenes del sindicato y trasladar sus reivindicaciones.
- Realizar una conferencia de jóvenes a nivel estatal.
- Promover la información y la participación de los jóvenes trabajadores y trabajadoras en los procesos de elecciones sindicales; elaborar estudios y propuestas en materia de negociación colectiva y políticas de empleo destinadas a mejorar las condiciones laborales y sociales de la juventud trabajadora.
- Promover el acercamiento y la concienciación sindical de los jóvenes trabajadores hacia UGT en los centros de trabajo, procurando su participación en los procesos electorales y en las candidaturas de UGT, así como su afiliación y su participación en las estructuras del Sindicato.

- Trasladar la política sindical en materia de juventud a los centros de trabajo y secciones sindicales; apoyar la acción sindical de los delegados, delegadas, afiliados y afiliadas jóvenes en materia de juventud.
- Fidelizar y trabajar con delegados, delegadas, afiliados, afiliadas y estudiantes jóvenes estableciendo redes de trabajo.
- Acercar la acción sindical a los y las jóvenes en los centros educativos y Universidades, futuros trabajadores, sensibilizándoles del papel de UGT en la empresa y en la sociedad, explicando los servicios que presta en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, y las posibilidades de inserción en el mundo laboral en relación a sus niveles formativos, así como la importancia que tiene un temprano acercamiento al sindicato en la etapa formativa, para llegar al mercado de trabajo con mayores conocimientos sobre este.
- Integrar a la población trabajadora joven en el proyecto sindical de UGT, sumarlos a las tareas sindicales y prepararlos como futuros cuadros sindicales.
- Establecer relaciones con los y las estudiantes, y sus organizaciones; ofrecer información, formación y asesoramiento a los jóvenes afiliados y afiliadas -también a través de las nuevas tecnologías de la información, muy utilizadas por este colectivo-.
- Desarrollar un plan de formación de cuadros sindicales jóvenes.

4. La Organización establecerá, además, una representación de jóvenes trabajadores y trabajadoras en todos los órganos de toma de decisiones del sindicato, acorde con la realidad. Se garantizará, dentro de lo posible, una presencia mínima del diez por ciento de jóvenes, no pudiéndose imputar esta medida de acción positiva dentro del porcentaje mínimo establecido a la representación de sexo. Igualmente en las listas que presente UGT en las elecciones sindicales se garantizará, dentro de lo posible, la participación de jóvenes.

5. El departamento de la juventud trabajadora -siempre que esté constituido- y una vez aprobada, la Asociación de Jóvenes, tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo. Los secretarios y secretarías ejecutivos responsables de la secretaria de juventud en los diversos organismos de la Confederación no podrán superar la edad de los 35 años durante su mandato.

CAPÍTULO VI. Mujer trabajadora

Art. 14. 1. La discriminación en razón del género está a la orden del día en las relaciones laborales. Baja tasa de actividad, alto paro, precariedad en el empleo y posición discriminatoria y subordinada en las relaciones laborales; son algunos de los más importantes aspectos que, actualmente, diferencian a hombres y mujeres.

2. Pero el futuro traerá importantes cambios de tendencia en la actual situación. Cada vez hay una mayor incorporación de la mujer al trabajo. La tasa de actividad femenina se incrementa año tras año. Se está dando un mayor acceso de las mujeres a los niveles ejecutivos y de dirección en las empresas. Además, se va incrementando sustancialmente el número de mujeres con estudios superiores que quieren desarrollar una carrera profesional.

Art. 15. 1. Todo ello determina la necesidad de que UGT facilite la incorporación de las mujeres al Sindicato, garantizando su acceso a los órganos de decisión, dirección y control, potenciando su presencia en los órganos de representación laboral y ofreciéndoles mayor participación en la negociación colectiva y en las tareas de representación institucional.

2. Sólo a partir de una mayor presencia y participación de las afiliadas en el Sindicato, podremos conseguir las justas reivindicaciones de las mujeres en el terreno sociolaboral.

Art. 16. 1. UGT desarrollará una acción positiva en favor de la igualdad entre los sexos, en todos los ámbitos de la Confederación. La participación activa de la mujer en el proceso de toma de decisiones, constituye una de las maneras más eficaces de alcanzar la igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer.

2. Para ello, el conjunto de la Confederación establecerá en sus congresos un sistema de participación en los congresos, comités y comisiones ejecutivas, a todos los niveles, que garantice una presencia de hombres y mujeres en dichos órganos más en consonancia con la realidad afiliativa de UGT. Esta presencia tenderá a ser proporcional al número de afiliados y afiliadas en cada federación y unión. En todo caso, se garantizará una presencia mínima del cuarenta por ciento para cada sexo en aquellas organizaciones que alcancen o sobrepasen dicho porcentaje. Y para aquellos que no alcancen el 40% se incrementará el porcentaje del sexo que no lo alcance en un 10%.

3. No obstante, este porcentaje de participación en las comisiones ejecutivas es referido a las secretarías genéricas. Las secretarías sectoriales que formen parte de las comisiones ejecutivas de las federaciones, serán elegidas inde-

pendientemente del sexo de la persona elegida, respetando la democracia interna de cada uno de los sectores que conforman dichas comisiones ejecutivas federales.

4. Para garantizar las tareas de coordinación en las políticas de igualdad de género en la organización se constituirá la Coordinadora de Igualdad de género de la UGT que estará formada por las compañeras y compañeros responsables tanto en el ámbito territorial, como en el de las federaciones estatales. Esta se reunirá de manera ordinaria cada cuatro meses y será convocada por la secretaria que en la CEC tenga la responsabilidad de las políticas de igualdad de género. Esta coordinadora se dotara de un reglamento de funcionamiento que aprobara la CEC.

5. Constituir la Comisión para la Vigilancia y el Control de las Políticas de Igualdad de Género, integrada por secretarías de organización y acción sindical de Federaciones Estatales, y Uniones de Comunidad Autónoma junto con representantes de la CEC UGT. Su composición se determinará a propuesta de la CEC de la UGT y será ratificada en el primer Comité Confederal. Sus funciones serán la elaboración de informes de carácter anual que contengan la información y el análisis de la aplicación del principio de igualdad de manera transversal en la Organización, conforme a las resoluciones congresuales. Estos informes se presentarán a la CEC y al Comité Confederal.

Art. 17. 1. El departamento de la mujer trabajadora, organismo dependiente de la comisión ejecutiva, que nombrará a su responsable, debe desempeñar un importante papel para mejorar la representación de las mujeres en las estructuras del Sindicato, como condición necesaria para avanzar en la conquista de sus reivindicaciones. Para ello trabajará en cada uno de los ámbitos de la acción sindical, con el fin de lograr la igualdad entre hombres y mujeres, y contará con los recursos necesarios para el cumplimiento de sus fines.

2. Entre las tareas del departamento están las de trabajar activamente por el incremento de la representación de las mujeres en los órganos de toma de decisiones del Sindicato: comisiones ejecutivas, comités y congresos; ofrecer información, formación y asesoramiento acerca de la problemática de la mujer; participar en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que afecten específicamente a las mujeres; procurar la inclusión de mujeres en las listas a elecciones sindicales y en las comisiones negociadoras de los convenios colectivos, así como facilitar su acceso a la representación institucional del Sindicato.

El departamento de la mujer trabajadora, siempre que esté constituido, tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo.

CAPÍTULO VII. Servicios Sociales

Art. 18. 1. En el mundo de la globalización y la competitividad, en el que nos movemos, es cada vez más necesario seguir luchando para erradicar la exclusión social y la desigualdad y alcanzar la justicia y la cohesión social.

2. Toda persona “con alguna diferencia” podemos considerarla “en riesgo de exclusión”, por lo que será necesario remover todos los obstáculos, para que esa diferencia no provoque una quiebra de la justicia y la cohesión social por la que UGT lucha.

Art. 19. 1. El departamento de servicios sociales se responsabilizará de identificar, proponer y, en su caso, poner en marcha las acciones positivas necesarias para remover las causas de la exclusión. El departamento dependerá de la comisión ejecutiva, la cual nombrará a su responsable.

El departamento de servicios sociales, siempre que esté constituido, tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo.

Art. 20. El departamento de servicios sociales, luchará por la erradicación de la discriminación social y laboral de la población que la sufre.

Por ello será de su competencia la prevención, información y colaboración en la inserción laboral de:

- Población trabajadora afectada por el VIH;
- Población trabajadora con discapacidad;
- Trabajadores y trabajadoras que sufren discriminación por su orientación sexual;
- Otras personas en riesgo de exclusión por causas sociales, económicas, étnicas, etc.

El departamento de servicios sociales coordinará las distintas reivindicaciones políticas dirigidas a estos trabajadores y trabajadoras, al igual que actuaciones relacionadas con la acción sindical.

CAPÍTULO VIII. Migraciones

Art. 21. 1. La incorporación de los trabajadores y trabajadoras extranjeros al mercado de trabajo español, supone un reto y una oportunidad para nuestra organización. La discriminación en el ámbito laboral por razón de origen étnico, cultural o de creencia religiosa, la inadecuada regulación de los flujos migratorios laborales, los trabajadores y trabajadoras en situación administrativa irregular y los casos de explotación laboral, son realidades que tenemos que afrontar.

2. La población trabajadora inmigrante se encuentra sometida a una normativa específica, la de extranjería, que determina tanto su acceso al mercado de trabajo como su permanencia en el mismo, e incluso sus condiciones laborales o de protección social.

3. La inadecuada regulación de los flujos de llegada de población trabajadora no comunitaria y la falta de adecuadas políticas de integración social, pueden favorecer la aparición, en el ámbito laboral y en el conjunto de la sociedad, de un fenómeno indeseable: el racismo.

4. Por otra parte, la emigración de trabajadores y trabajadoras españoles, la situación de los que año tras año retornan o los que siguen en los países de emigración, nos sitúa también frente a una realidad en la que el Sindicato tiene que actuar.

Art. 22. 1. El departamento de migraciones, organismo dependiente de la comisión ejecutiva, que nombrará a su responsable, llevará a cabo las tareas necesarias para introducir el Sindicato entre el colectivo de migrantes, como condición necesaria para avanzar en la conquista de sus reivindicaciones.

2. Entre las tareas del departamento están las de trabajar en la equiparación de derechos entre los trabajadores y trabajadoras autóctonos e inmigrantes; promover la adecuada regulación de los flujos migratorios laborales; la prevención y erradicación del racismo en el lugar de trabajo; ofrecer información, formación y asesoramiento acerca de las migraciones; y, participar en el estudio, elaboración y aplicación de las políticas sindicales que afecten específicamente a los trabajadores migrantes.

3. El departamento de migraciones -siempre que esté constituido- tendrá presencia en el congreso, en el comité y en el consejo.

IV. CÓDIGO ÉTICO DE UGT

Compromisos Fundamentales del cuadro sindical

Introducción

El presente código ético tiene como finalidad explicitar lo que la inmensa mayoría de los hombres y mujeres de nuestro Sindicato conocen y practican, porque forma parte de nuestro acervo ético; sirvan como ejemplo las palabras pronunciadas por Pablo Iglesias, en el Congreso de los Diputados en 1910, cuando siendo el único diputado del PSOE sufrió la crítica de un diputado de la derecha conservadora al decir -a sus espaldas- que no era un obrero y que vivía de los obreros.

Las Sociedades Obreras, al nacer con pocos han podido elegir de entre sus compañeros los individuos que habían de desempeñar los cargos directivos en horas fuera de su trabajo y que tuvieran que distraer el tiempo que necesitaban para ganarse el sustento. Esto ocurría cuando las Sociedades eran pequeñas, cuando su desenvolvimiento estaba en embrión; pero en cuanto estas Sociedades han tenido su desarrollo natural, cuando han crecido, cuando han aumentado, ese trabajo no ha sido posible hacerlo en horas extraordinarias...// Hay, además, otra cosa. Estos representantes de la clase obrera, que son los que tienen que dar la cara con más frecuencia, los que tienen que alentar a los trabajadores y trabajadoras en los momentos de desaliento, los que tienes que darle el ejemplo arrastrando las arbitrariedades de los patronos, de las autoridades y de todo el mundo... Por consiguiente son los más probados... De modo que no puede ser que el hombre que hace esto de manera de vividores, no puede ser de manera de hombres que engañan a los suyos; por el contrario, lo es de hombres incorruptibles, de hombres que han de dar a los suyos ejemplo de cómo han de cumplir en la lucha. (MORAL SANDOVAL, Enrique (1984). Pablo Iglesias. Escritos y Discursos. Antología Crítica. Santiago de Compostela, Ediciones Sálvora, SA, pp. 312-3).

Cien años después, los cuadros sindicales siguen siendo criticados, en buena medida por un desconocimiento absoluto de la responsabilidad y el trabajo que asumen unos cuadros sindicales bajo permanente observación.

Distintas sentencias han puesto de manifiesto que este tipo de conductas por parte de las empresas vulneran el derecho de libertad sindical.

En ocasiones nuestros cuadros sindicales no son conscientes de que, a pesar de lo injusto que resulta estar constantemente cuestionado en la honorabilidad, aunque los tribunales de Justicia han establecido la presunción de “probidad en la actuación de los representantes de los trabajadores”, es necesario realizar un esfuerzo permanente de legitimación ante los trabajadores y trabajadoras, puesto que son la personificación de UGT. El Sindicato y los cuadros sindicales han de realizar un trabajo de comunicación constante con los afiliados y afiliadas y con el resto de trabajadores y trabajadoras para que conozcan su trabajo y participen de manera activa en la vida interna del Sindicato y en la acción sindical.

En definitiva, el canon del cuadro sindical ha de ser un modelo de solidaridad, honestidad, servicio a los afiliados y afiliadas y una persona socialmente responsable, en quien los trabajadores y trabajadoras depositen su confianza.

Un nivel tan elevado de autoexigencia personal generará entre las personas afiliadas trabajadores y trabajadoras, respeto por su persona y por la organización que representa, orgullo de estar afiliado o afiliada a un sindicato que cuenta con representantes éticamente responsables y deseos de emulación y compromiso con el Sindicato y hacia sus compañeros y compañeras.

En definitiva, este código pretende reunir la descripción unitaria y totalizadora de los comportamientos éticos considerados como esenciales para UGT, pues de esta forma se podrá apreciar realmente el grado de compromiso y de autoexigencia que se ha impuesto el Sindicato, y ello, sin perjuicio de que bastantes de los comportamientos expuestos se encuentren recogidos en los estatutos, reglamentos y resoluciones de UGT en todos sus ámbitos, o que su incumplimiento traspase el reproche social o político para instalarse en el de los hechos tipificados como infracciones y por ende susceptibles de ser sancionados disciplinariamente; a pesar de esto último, este código ético tiene un valor superior y no el de un régimen de tipificación de infracciones.

I. Ámbito de aplicación

El presente código ético de UGT va dirigido a los y las integrantes de la Organización que de una u otra manera personifican al Sindicato. Tendrá aplicación igualmente, y aun no entendiéndose cuadros sindicales, a quienes en el sindicato desempeñen tareas por las que se identifique a UGT, independientemente del tratamiento disciplinario que corresponda en cada caso.

Singularmente los destinatarios naturales son:

- Cargos orgánicos: Los estatutos de UGT establecen los procedimientos y requisitos para la elección de las personas que conforman los órganos de dirección del sindicato, así como su ámbito de responsabilidad y los procedimientos para el control de su gestión.
- Colaboradores o colaboradoras directos de los cargos orgánicos: conforman los equipos de trabajo que apoyan a los miembros de los órganos de dirección y gestión del sindicato para el desarrollo de sus responsabilidades.
- Representantes sindicales: sus funciones están reguladas por la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS), que atribuye al sindicato y a sus afiliados y afiliadas la capacidad para su nombramiento y/o elección.
- Representantes unitarios: trabajadores y trabajadoras, afiliados y afiliadas o no al sindicato, que forman parte de las candidaturas de UGT en las elecciones sindicales y resultan elegidos como delegados o delegadas de personal o miembros de los comités de empresa.
- Agentes sindicales: trabajadores y trabajadoras del sindicato (no representantes sindicales) que desarrollan una actividad sindical básica en las pequeñas y medianas empresas.

Las personas que desempeñan todas estas funciones (ver en el ANEXO una definición pormenorizada de cada uno de los supuestos) son las destinatarias expresas de este código ético.

II. Compromiso con la solidaridad y los valores sindicales y democráticos

A la hora de afrontar el contenido del presente código ético se ha tenido en cuenta, por un lado, la imposibilidad de describir de forma exhaustiva todos y cada uno de los comportamientos éticos que el Sindicato espera de sus miembros durante el desarrollo de su actividad sindical y por otro lado, el compromiso congresual adquirido es de tal magnitud e importancia para UGT que igualmente se ha descartado la elaboración de un código genérico y testimonial.

Por lo expuesto, se ha optado por establecer una guía en la que concurren tanto principios como comportamientos concretos, en el entendimiento de que

con unos y con otros, el cuadro sindical éticamente responsable tendrá un instrumento útil y práctico para encontrar la respuesta adecuada ante la mayoría de situaciones.

En definitiva, para comprender el alcance del presente código ético, se ha de partir de que para el Sindicato, el comportamiento ético exigible debe de ser idéntico desde el primero hasta el último de sus miembros, cuando de una forma u otra ejecuta sus directrices o lo representa en las altas instancias o en la forma o ámbitos más modestos, sin perjuicio de que el grado de responsabilidad será directamente proporcional al puesto que ocupa en la organización.

a. En sus actuaciones

1. El cuadro sindical ha de mantener un comportamiento de respeto, promoción y defensa de la dignidad de las personas y de sus derechos fundamentales. Singularmente, ha de evitar incurrir en palabras, gestos, comportamientos o actitudes que supongan una falta de respeto a la integridad física o psicológica. Evitará también cualquier tipo de discriminación, ya sea ésta por razón de sexo, ideología, raza, religión, condición social, estado de salud, condición física o cualquiera otra que sea un menoscabo de la dignidad humana.
2. El diálogo y la negociación son un valor superior, por lo que ante la discrepancia de opiniones han de actuar de forma respetuosa con los derechos a la propia imagen, al honor y la libertad de expresión de todos los trabajadores y trabajadoras y del empresario o empresaria.
3. Para UGT, la eficaz protección de la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras es un valor superior y estratégico, por lo que su defensa es prioritaria sobre cualquier otra consideración laboral en la actuación de todos, pero principalmente en la del cuadro sindical.
4. El cuadro sindical ha de alejarse de comportamientos estrictamente corporativos. En caso de conflicto de diversos sectores o colectivos de trabajadores y trabajadoras, debe realizar el esfuerzo de proponer soluciones adecuadas para todos los afectados.
5. El cuadro sindical ha de mantener un comportamiento, austero y moderado en sus manifestaciones externas, acorde con el Programa Fundamental de UGT, por lo que ha de evitar usos y actitudes impropias con los bienes del Sindicato.

6. Para prevenir situaciones en las que pudiera quedar comprometida la independencia de acción del cuadro sindical o de la propia Organización, no aceptará, ni directa ni indirectamente, retribuciones económicas, en especie, honorarios, compensaciones o favores injustificados o que honestamente no correspondan.

7. El cuadro sindical siempre diferenciará de forma clara y tajante lo que es su actuación de representación sindical del ámbito personal, no pudiendo tratar conjuntamente ambas materias.

8. Para preservar al Sindicato de cualquier sospecha de nepotismo, por el bien del funcionamiento interno de la organización, y especialmente, para eludir situaciones de tensión o conflictos interpersonales que repercutan negativamente en el correcto desenvolvimiento del cargo o mandato del cuadro sindical, se han de evitar actitudes, declaraciones y decisiones que hagan pensar en abuso de poder y/o nepotismo con las personas que mantienen relaciones de parentesco o afectividad íntima.

9. El cuadro sindical ha de actuar con probidad en cuantos concursos, promociones y ascensos o cualquier otra circunstancia o conflicto en el que tenga que concurrir con otro trabajador o trabajadora en la defensa de sus intereses profesionales o personales durante el tiempo que ostente un cargo orgánico, de colaboración, de representación sindical o unitaria.

10. El cuadro sindical ha de participar y proponer actividades o campañas solidarias organizadas o patrocinadas por UGT, dando ejemplo de compromiso solidario al resto de los trabajadores y trabajadoras.

b. Respecto a su representación

La complejidad de las cuestiones que afectan al conjunto de trabajadores y trabajadoras, al conocimiento de la actividad empresarial y a la asistencia y asesoramiento de afiliados y afiliadas en sus problemas laborales (individuales y colectivos), hace necesario el esfuerzo de todos para mejorar nuestra organización. En este marco de exigencia se debe desenvolver el cuadro sindical. De sus respuestas, que afectan a los intereses de las trabajadoras y los trabajadores depende la imagen y el prestigio del propio Sindicato.

11. El cuadro sindical, ha de realizar de buena fe y de forma diligente sus funciones representativas. Velará permanentemente por los intereses de los afilia-

dos y afiliadas, informando regularmente a los de su sección sindical y/o federación de sus gestiones y actividad.

12. Se ha de realizar un uso correcto y de buena fe del crédito de horas sindicales, sin olvidar que se trata de una facilidad para que desempeñe de forma rápida y eficaz sus funciones de representación, en beneficio de los trabajadores y trabajadoras y en especial de los afiliados y afiliadas del sindicato. Se han de evitar comportamientos que puedan ser percibidos como abusivos en la utilización del crédito horario. La utilización incorrecta del crédito de horas sindicales, por ser un bien colectivo y no personal del cuadro sindical, perjudica la imagen del sindicato.

13. El cuadro sindical que, por acumulación de crédito de horas de sus compañeros y compañeras o por acuerdo con la empresa o Administración pública, deje de prestar sus servicios para la empresa a tiempo completo, ha de colaborar de buena fe con la designación y en la formación del trabajador y de la trabajadora que lo sustituya durante el tiempo que la adecuación al puesto requiera.

14. El cuadro sindical ha de buscar y motivar la máxima participación de los afiliados y afiliadas y del resto de trabajadores y trabajadoras en la acción sindical, sea en actos de organización interna como de acción externa.

15. Los cuadros sindicales tendrán como uno de sus objetivos estratégicos la captación de nuevos afiliados y afiliadas en su empresa o en las alledañas, especialmente en los centros de trabajo compartido o contratados o subcontratados que no cuenten con representación sindical de UGT. Para ello participará en su federación y/o unión de comunidad autónoma en campañas de afiliación y en el seguimiento de los procesos electorales y pos-electorales.

16. El cuadro sindical está comprometido a la asistencia activa a cuantos actos de la vida orgánica, movilización o actos sindicales sean convocados por el Sindicato.

17. El cuadro sindical, en los casos de discrepancia de criterios entre los afiliados o afiliadas y el Sindicato, ha de hacer primar los criterios que se encuentran en el mandato congregacional en vigor, sin perjuicio de que acuda a los cauces internos para su interpretación o solución de conflictos.

18. En los conflictos laborales entre los afiliados o afiliadas y la empresa, ha de apoyar al trabajador o trabajadora y procurará acompañarle tanto a la empresa

como a los servicios jurídicos, así como a los actos de conciliación y juicios. A través de este tipo de conflictividad conocerá el comportamiento la empresa en su política de recursos humanos y trasladará sus conclusiones a su federación.

19. Ha de mantener una relación respetuosa con el empresario o empresaria, cordial cuando corresponda, pero siempre sobria en su manifestación externa. Se ha de evitar acudir y participar en actos o lugares de esparcimiento que sean ajenos e impropios de los trabajadores y trabajadoras.

20. En su relación con la dirección de la empresa, ha de diseñar una estrategia de participación, creando un clima de confianza y reglas de lealtad recíprocas.

21. La participación en consejos de administración y actividades institucionales en nombre del Sindicato, a veces, lleva implícito la percepción económica de cuantías por dietas u otros conceptos. Estos ingresos pertenecen al sindicato o a la organización que se está representando tal y como regula la Normativa Interna en el artículo 7.2 del Capítulo III de las Normas de Gestión. Es muy importante para la imagen de los cuadros sindicales y en consecuencia para el sindicato que este precepto sea respetado escrupulosamente y conocido por los afiliados y afiliadas.

22. Ha de hacer un uso legítimo de la información a que tiene acceso por razón de su cargo -sea del sindicato o de la empresa en que ejerce su representación-, respetando las cautelas establecidas por la legislación y por el propio sindicato.

23. Ha de evitar manifestaciones que den pie a rumores, por su efecto perverso para la Organización y para las personas afectadas. Comportamientos de tal naturaleza, procurará corregirlos y según la gravedad deberá darlo a conocer ante los órganos internos.

c. Principio de participación

El derecho a discrepar y ejercer la crítica mediante la libre expresión oral o escrita de una forma leal y responsable, con los límites de respeto a la dignidad de las personas, así como a las resoluciones y acuerdos adoptados democráticamente por los órganos del sindicato, es un derecho de todos los afiliados y afiliadas que se debe fomentar y defender como el principal activo del Sindicato.

24. El cuadro sindical ha de cumplir escrupulosamente y fomentar el derecho de participación de los afiliados a través de un régimen de reuniones, asambleas o entrevistas en coordinación con las federaciones.

25. Motivará la participación de los afiliados y afiliadas más idóneos y con mayor respaldo del resto de afiliados y afiliadas y del conjunto de trabajadores y trabajadoras para que se impliquen en los procesos electorales como representantes de UGT.

26. Potenciará la participación constante de todos los afiliados y afiliadas mediante la encomienda de actividades concretas para fortalecer el vínculo de éstos con el Sindicato.

27. El cuadro sindical promoverá de forma activa y eficaz la participación mayoritaria en la toma de decisiones, para ello ha de utilizar fórmulas de convocatorias que alienten y garanticen la presencia real y activa de los afiliados y afiliadas en la toma de decisiones.

d. Información y formación

En materias concretas como la formación, en la que cada uno tiene diversas responsabilidades, formar y ser formado debe convertirse en un todo continuo. En la información que maneja el sindicato es tan importante la elaboración y traslado de la misma como su correcta administración y uso responsable.

28. El cuadro sindical ha de contribuir a recopilar información (de la empresa, sector, o de fuentes propias), para el estudio y análisis de la situación económica, social y de seguridad y salud laboral en la empresa o sector al que pertenezca. Para esta labor deberá contar con los medios técnicos del Sindicato.

29. Cuando corresponda, ha de transmitir a los afiliados y afiliadas y/o al resto de trabajadores y trabajadoras, la información que le sea remitida por su federación, unión o por la Confederación, sin ejercer censura alguna sobre los contenidos.

30. Ha de informar periódicamente a los afiliados y afiliadas y al resto de trabajadores y trabajadoras, cuando proceda, sobre la labor que está realizando o tiene planificado realizar, cuidando en todo momento la imagen corporativa del Sindicato.

31. Ha de informar a la comisión ejecutiva de la sección sindical y de su federación sobre las sanciones, despidos o cualquier otra reclamación de los afiliados y afiliadas contra la empresa.

32. UGT diseña y ejecuta un programa específico de formación institucional para los cargos orgánicos, colaboradores, **representantes a dedicación completa** o unitarios.

El cuadro sindical ha de asumir el compromiso de realizar los cursos que el Sindicato estime fundamentales para garantizar el correcto ejercicio de sus funciones representativas, y se compromete a cumplirlos con la agenda anual de formación diseñada por el sindicato.

e. Incompatibilidades

El sindicato defiende con determinación valores e intereses muy concretos y debe defenderse, a su vez, de intereses antagónicos de segmentos determinados de la sociedad, grupos de presión políticos y económicos.

Es una constante histórica que los grupos anteriormente mencionados están siempre dispuestos a resaltar las eventuales incongruencias o contradicciones aisladas en que pudieran incurrir nuestros cuadros sindicales, para generalizarlos y poner bajo sospecha a todo el Sindicato. Para defender al Sindicato de estas ignominias y por salud ética, el capítulo de las incompatibilidades ha de ser particularmente ambicioso en su cumplimiento. Por lo que el cuadro sindical habrá de informar al órgano del que es dependiente si incurre en causa de incompatibilidad contenida en el presente código o en los estatutos y normas del Sindicato.

33. El cuadro sindical no debe compatibilizar las situaciones de permiso sindical o institucional, o de liberado o liberada con una actividad económica por cuenta propia o ajena éticamente incompatible con su condición de cuadro sindical.

34. No deberá compatibilizar su condición de liberado o liberada con otras actividades representativas de cargo público. De hacerlo deberá contar con la autorización de su federación estatal o de su unión, según su encuadramiento orgánico.

III. Obligación del Sindicato de difundir y favorecer de forma efectiva el conocimiento del código ético

Desde todas las estructuras del Sindicato se ha de informar y favorecer el conocimiento efectivo por sus afiliados y afiliadas de la existencia y contenido del presente código ético, así como del cauce establecido en la comisión ejecutiva

competente en cada ámbito para canalizar las quejas sobre los posibles incumplimientos del mismo.

El Sindicato está en la obligación de que todos sus afiliados y afiliadas conozcan el presente código ético, lo cumplan y colaboren de forma responsable en su implantación hasta el punto de que se instale en el comportamiento sindical y personal, pues sus contenidos se acomodan a un modelo de máxima determinación en el cumplimiento de los principios y valores esenciales de una sociedad democrática.

IV. Ámbito temporal y revisión periódica del código

El presente código tiene una vigencia temporal coincidente con un mandato congresual.

Sin perjuicio de lo anterior, el código ético del cuadro sindical debe ser revisado, actualizado o modificado cada dos años. Corresponde al Comité Confederal la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación del presente código ético.

La Secretaría de Organización y Comunicación lanzará una encuesta interna anual a todas las organizaciones, federaciones y uniones sobre su evaluación, descripción de dificultades o disfunciones en su aplicación, así como propuestas de mejora. De los resultados de la misma se dará traslado a la comisión de seguimiento.

Anexo. Definición de cuadros sindicales según el ámbito de aplicación

Democracia interna del Sindicato

Cargo orgánico del sindicato. (La LOLS denomina a estos cargos en el artículo 9.1 “cargos electivos”)

Se trata de los cargos directivos o de representación de los órganos internos del sindicato como resultado de un proceso congresual que son la manifestación de la democracia interna.

El presente código ético les es de aplicación sin perjuicio de que rindan cuentas de sus actuaciones en los congresos o ante los órganos de control correspondientes.

Colaboradora o colaborador/a directo del cargo orgánico

Es el trabajador o trabajadora del sindicato o afiliado que actúa en representación del cargo orgánico.

También a esta persona colaboradora le es exigible la adecuación al presente código, sin perjuicio de que en el seno interno del sindicato, la plena responsabilidad política por el incumplimiento del presente código recaiga también en el cargo orgánico delegante.

Agentes sindicales

Son trabajadores y trabajadoras del sindicato contratados para celebrar elecciones sindicales y proporcionar la asistencia sindical primaria en nombre de UGT, todo ello, en el ámbito de las pequeñas y medianas empresas o en sectores con especial dificultad para materializar la presencia del sindicato.

Estatuto del sindicato y LOLS

Sección sindical

Es la organización del sindicato en la empresa o en el centro de trabajo para desarrollar sus tareas de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, y particularmente, de sus afiliados y afiliadas. La sección sindical es una instancia orgánica interna del sindicato, que se encuentra reglamentada en el apartado 4.H de las resoluciones aprobadas en el 40º Congreso Confederado de UGT.

La sección sindical, al contrario de lo que sucede con los órganos de representación unitaria (comité de empresa, junta de personal o los delegados de personal), constituye una manifestación directa de la libertad de autoorganización del sindicato en la empresa, por ello forma parte del contenido adicional del derecho fundamental de la Libertad Sindical del artículo 28 de la Constitución Española y del artículo 3 del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y artículo 8.1,a) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical (LOLS).

UGT siempre ha reclamado la prevalencia del modelo de representación sindical directa en la empresa, lo cual está en línea con los criterios mantenidos por la OIT y las formas de representación de los países de nuestro entorno. En definitiva, se trata de evitar los órganos intermedios (representantes unitarios) entre los trabajadores y trabajadoras, y los sindicatos, reservando para las secciones sindicales la competencia exclusiva de negociación colectiva y conflicto colectivo.

Representante sindical (en la empresa)

Es el cargo elegido democráticamente en el seno de una sección sindical para que la represente frente a la empresa o Administración en defensa de los intereses de sus afiliados y afiliadas o del conjunto de los trabajadores y trabajadoras.

Estatuto de los Trabajadores

Representante Unitario (miembro del comité de empresa, junta de personal, delegado o delegada de personal, comité intercentros, comité de empresa europeo o comité interempresas)

Son órganos de representación de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo o en la empresa según sea su ámbito de actuación y el grado de su proceso de elección.

Este órgano carece de la relevancia de derecho fundamental, al contrario de lo que sucede con el sindicato, según establecen los artículos 7 y 28.1 de la Constitución Española.

El trabajador o trabajadora que sin ser afiliado o afiliada de UGT haya sido elegido representante unitario a través de sus listas en las elecciones sindicales, a partir del momento en que se compromete con el sindicato al presentarse por UGT, asume el cumplimiento del presente código ético.

Liberado o liberada sindical (permiso sindical o institucional)

Es el afiliado o afiliada propuesto por la Organización para acumular el crédito de horas de sus compañeros y compañeras o el crédito horario obtenido a través de un proceso de negociación con la empresa o Administración pública, de forma que se considerará tiempo de trabajo efectivo y retribuido por la empresa con el objeto de realizar las labores de defensa de los in-

tereses de sus afiliados y afiliadas, resto de los trabajadores y trabajadoras y el dedicado a las labores que le encomiende la federación o la unión.

La situación de liberado o liberada es de naturaleza temporal, pudiendo realizar su actividad con dedicación completa o parcial, dependiendo de que el crédito de horas cubra toda su jornada de trabajo o sólo de forma parcial.

La figura del liberado o liberada encuentra su acomodo legal para los representantes unitarios en el artículo 68, e) del ET -y para los delegados y delegadas sindicales en el artículo 10.3 en conexión con 68,e)-, cuando dice que la acumulación de horas.

“de distintos miembros del comité de empresa, y en su caso, de los delegados de personal, en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo total, pudiendo quedar relevado o relevados del trabajo...”

Liberado o liberada sindical (por sustitución)

Se considerará liberado o liberada por sustitución a los efectos del presente código al afiliado o afiliada contratado específicamente para que realice la acción sindical de los representantes de los trabajadores y trabajadoras que por cualquier motivo no puedan realizar personalmente su actividad sindical.

Crédito horario

Liberado o liberada institucional

Es el afiliado o afiliada propuesto por la Organización que obtiene un crédito de horas sindicales retribuido como consecuencia de Acuerdos Institucionales con las distintas administraciones, (Estado, Comunidades Autónomas, ayuntamientos, grandes empresas, entes, fundaciones públicas o privadas) para gestionar tanto la ejecución como el seguimiento y evaluación de los mismos.

Acumulación de crédito de horas sindicales

Se trata de la asignación del crédito de horas mediante la fórmula de utilización colectiva o bolsa de horas, por lo que los y las representan-

tes han de traspasar sus créditos de horas mensual a favor de otro u otra representante sindical o unitario como forma de una mejor gestión del tiempo para realizar su actividad sindical y de representación y defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras de forma eficaz.

Acumulación propia

Es la cesión obligatoria del crédito de horas sindicales de los representantes que se establece mediante su regulación en el convenio colectivo. El criterio del uso de la bolsa de horas vendrá establecido por lo estipulado en la norma convencional. Artículo 68, e del ET).

Acumulación impropia

Es la cesión voluntaria del crédito de horas que realiza el representante de los trabajadores y trabajadoras ante situaciones que objetivamente le impiden hacer uso de su crédito horario, como es el caso de vacaciones, incapacidad temporal, permisos, excedencias, incluso en suspensiones de empleo y sueldo.

Acumulación de horas entre miembros de órganos de representación de distinta naturaleza

Los tribunales han interpretado que esta posibilidad no es admisible debido a la distinta naturaleza de los órganos de representación sindical y unitaria, sin perjuicio de que ésta será posible siempre que lo autorice el convenio colectivo.

Índice de Abreviaturas y siglas

Nota previa: no se han incluido las siglas que son de uso muy frecuente (tales como PSOE, UGT, IPC, UE, ESO, IRPF) ni aquellas que aparece solo una vez y son explicadas inmediatamente antes o después de su cita.

AAPP	Administraciones Públicas
BCE	Banco Central Europeo
BM	Banco Mundial
CCNC	Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos
CEC	Comisión Ejecutiva Confederal
CEE	Centro Especial de Empleo
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
CO2	Dióxido de Carbono
CSI	Confederación Sindical Internacional
EMAS	Eco Management and Audit Scheme (Sistema de Auditoría y Eco-gestión)
ET	Estatuto de los Trabajadores
FEADER	Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural
FEDER	Fondo Europeo de Desarrollo Regional
FEP	Fondo Europeo de Pesca
FMI	Fondo Monetario Internacional
FSE	Fondo Social Europeo
G-20	Grupo de los veinte, los siete Estados más industrializados, Rusia, once estados emergentes de diversos continentes más la Unión Europea como bloque
I+D+i	Investigación, Desarrollo e Innovación
IFES	Instituto de Formación y Estudios Sociales
ISCOD	Instituto para la Cooperación y el Desarrollo

ISFAS	Instituto Social de las Fuerzas Armadas
ISO	International Organization of Standardization (Organización Internacional de la Normalización)
IT	Incapacidad Temporal
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad y Seguridad Social
LOMCE	Ley Orgánica para la Mejora de la Calidad Educativa
MTAPSS	Mutua de Trabajo y Accidentes Profesionales de la Seguridad Social
MUFACE	Mutualidad de Funcionarios de la Administración Central del Estado
MUGEJU	Mutualidad General Judicial
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial de Comercio
PIB	Producto Interior Bruto
RSE	Responsabilidad Social de las Empresas
SAAD	Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia
SICAV	Sociedad Inversión de Capital Variable
SNS	Sistema Nacional de Salud
SOVI	Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez
SPE	Servicio Público de Empleo
TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
TLC	Tratado de Libre Comercio
TRADE	Trabajador Autónomo Económicamente Dependiente

V. REGLAMENTOS

5. A. Reglamento de funcionamiento del Comité

CAPÍTULO I. Composición y Funciones

Art. 1. 1. El comité es el órgano supremo de la Organización entre congresos. La duración de sus funciones será de congreso ordinario a congreso ordinario.

2. La composición, funcionamiento y competencias del comité se recogen en los estatutos y en las resoluciones del congreso.

3. La comisión ejecutiva (CE) facilitará la infraestructura y los medios humanos y materiales necesarios para el buen funcionamiento del comité y de sus comisiones de trabajo.

Art. 2. 1. El comité está compuesto por los miembros señalados en los estatutos. La sustitución de un miembro titular del comité por un suplente deberá comunicarse por escrito a la CE al menos una semana antes de la fecha de celebración del comité, salvo en casos excepcionales que impidan cumplir el plazo señalado.

2. Los miembros de la CE y los secretarios y/o secretarías generales de las federaciones y uniones son miembros natos del comité y no podrán ser sustituidos en sus ausencias de las reuniones.

Art. 3. 1. Las reuniones del comité están limitadas a sus miembros. No obstante, la CE podrá convocar a sus sesiones a aquellas personas que no siendo miembros del comité puedan facilitar las tareas del mismo.

2. Los miembros del comité podrán solicitar a la CE información específica sobre cualquier órgano, servicio o departamento de la Organización y podrán asistir a los congresos y a los comités de las organizaciones a las que representan.

3. Los miembros del comité y las personas que asistan a sus reuniones, se sujetarán a la reserva que este órgano pudiera determinar sobre los debates, acuerdos y resoluciones que se produzcan en sus sesiones de trabajo.

CAPÍTULO II. Reuniones ordinarias y extraordinarias

Art. 4. 1. El comité se reunirá ordinaria o extraordinariamente de acuerdo con lo establecido en los estatutos. En la primera reunión que celebre, procederá a constituirse reglamentariamente de acuerdo con las acreditaciones emitidas por la CE, que deberá comprobar que todos los miembros que lo componen cumplen los requisitos exigidos para su elección. También en esta primera reunión deberá proceder a la adaptación de los estatutos o reglamento de funcionamiento a las resoluciones de los congresos de ámbito superior.

2. Las reuniones ordinarias del comité serán convocadas por la CE en los períodos y plazos señalados. La convocatoria, que se enviará a cada uno de los miembros del comité con cuatro semanas de antelación, señalará el lugar, día y hora de la reunión así como el orden del día, el acta de la reunión anterior y será acompañada del informe elaborado por las comisiones ejecutivas sobre la situación política y económica coyuntural y así como los planes de trabajo cuando corresponda.

Art. 5. 1. Los miembros del comité podrán realizar las propuestas que estimen convenientes para su inclusión en el orden del día de las reuniones ordinarias. Las propuestas se efectuarán por escrito de manera detallada, y deberán estar en poder de la CE, junto con la documentación correspondiente, al menos dos semanas antes de la fecha señalada para la reunión del comité. La CE distribuirá a los miembros del comité las propuestas recibidas. La inclusión de estas propuestas en el orden del día, deberá ser aprobada por el comité al inicio de su reunión.

2. En las reuniones ordinarias del comité sólo se tratarán los temas incluidos en el orden del día y las propuestas aprobadas por el procedimiento señalado en el punto anterior. No obstante, el comité podrá tratar, si así lo decide, asuntos concretos que tengan carácter de urgencia.

3. El comité en sus reuniones ordinarias podrá modificar, por mayoría simple, el orden del día propuesto. La mesa, al inicio de la reunión, someterá a la consideración del comité el orden del día definitivo.

Art. 6. 1. Se celebrarán reuniones extraordinarias del comité cuando así lo solicite expresamente la mayoría absoluta de sus miembros con derecho a voto, o lo estime necesario la CE.

2. El orden del día de la reunión extraordinaria será fijado por quien la convoca y dado a conocer por la CE a los miembros del comité junto con el lugar, día y

hora de la reunión con una antelación, siempre que lo permita el carácter urgente de la convocatoria, de al menos una semana.

3. En las reuniones extraordinarias del comité únicamente se tratarán aquellos asuntos que figuren expresamente en el orden del día de su convocatoria.

CAPÍTULO III. Constitución del Comité y adopción de acuerdos y resoluciones

Art. 7. 1. El comité quedará válidamente constituido a la hora señalada para su inicio, con la presencia de más de la mitad de sus miembros con derecho a voto. Si a la hora señalada no está presente la mayoría requerida se anunciará una segunda convocatoria para media hora más tarde. Si transcurrido este plazo no se alcanza aún la mayoría necesaria, el comité habrá de convocarse de nuevo.

2. Para que el comité pueda adoptar acuerdos y resoluciones y elegir o destituir personas, deberá estar presente más de la mitad de sus miembros con derecho a voto. Los acuerdos y resoluciones del comité, salvo que se requiera una mayoría cualificada según lo establecido en los Estatutos Confederales, se adoptarán por mayoría simple de los votos emitidos.

3. La definición de mayoría simple y mayoría absoluta, así como los requisitos para adoptar acuerdos y resoluciones, se recogen en los Estatutos Confederales.

4. Los acuerdos y resoluciones que adopte el comité serán comunicados inmediatamente por la CE a todas las organizaciones de su ámbito de actuación.

Art. 8. 1. El comité, una vez constituido, elegirá una mesa compuesta por tres miembros: presidencia, vicepresidencia y secretaría de actas. Su misión consiste en dirigir las tareas del comité y el debate de los asuntos contenidos en el orden del día. Tomará los acuerdos por mayoría de sus miembros, decidiendo, en caso de empate, el voto de calidad del presidente o presidenta. Sólo podrán ser elegidos para formar parte de la mesa los miembros del comité con derecho a voto. La mesa estará compuesta por hombres y mujeres, garantizando una representación equilibrada por género.

2. De las reuniones del comité se levantará un acta que recogerá un resumen de los debates, la integridad de los acuerdos, las resoluciones adoptadas y aquellas posturas particulares relacionadas con los asuntos objeto del orden del día que se desee hacer constar expresamente. La CE enviará el acta junto

con la convocatoria del comité; la mesa dará por leída el acta salvo que algún miembro pida aclaraciones y/o modificaciones, posteriormente se someterá a votación. El acta de la última reunión del comité, inmediatamente anterior a la celebración del congreso ordinario, se dará por leída y se someterá a aprobación junto con el informe de gestión, que será presentado y defendido ante el congreso por la persona que represente al comité, elegida por éste de entre sus miembros.

3. El acta será firmada por la presidencia y la secretaría de actas y entregada a la CE para el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones adoptadas, y su incorporación al libro de actas del comité, que quedará bajo custodia de la CE.

CAPÍTULO IV. Debates en general

Art. 9. 1. Corresponde a la mesa del comité dirigir los debates. Antes de comenzar un debate, la mesa anotará todas las peticiones de palabra y, teniendo en cuenta su número, fijará el tiempo que concede a cada orador u oradora. Cuando la mesa entienda que una propuesta o exposición puede entrañar un excesivo número de intervenciones, establecerá un máximo de turnos a favor y otros tantos en contra, limitando el tiempo concedido a cada orador u oradora.

2. En los debates, la persona que fuera contradicha en sus argumentaciones por otro orador u oradora, tendrá derecho a replicar o rectificar una sola vez por un tiempo máximo de cinco minutos. La rectificación debe limitarse a aclarar conceptos mal entendidos o mal interpretados y no se podrá utilizar para aportar nuevos argumentos.

3. Cuando en el desarrollo de los debates se hicieran alusiones que impliquen juicio de valor o inexactitudes sobre la persona o la conducta de un miembro del comité, la mesa concederá al aludido el uso de la palabra para que, sin entrar en el fondo del debate, conteste estrictamente a las alusiones realizadas.

Art. 10. 1. El comité conocerá los informes anuales de la comisión y del Consejo de Garantías y de la comisión de control económico y el informe anual elaborado por la CE sobre situación política y económica coyuntural. También se analizará la situación de la Organización, así como la aprobación y evolución de los planes de trabajo. La CE enviará estos informes a los miembros del comité en los plazos previstos en los estatutos.

2. El Informe de situación elaborado anualmente por la CE se dará por leído, siendo ampliado oralmente, en nombre de la misma, por la secretaría general.

Art. 11. 1. Los miembros del comité que deseen intervenir en el análisis del informe de situación política y económica coyuntural sometido a debate, deberán solicitarlo a la mesa, que establecerá un solo turno de intervenciones con derecho a rectificación. La duración máxima de cada intervención se ajustará a cada orador u oradora en función del número de intervenciones solicitadas.

2. En el turno de réplica intervendrán los miembros de la CE. Los miembros del comité que fueran contradichos en sus argumentaciones tendrán derecho a replicar o rectificar por una sola vez y por un tiempo máximo de cinco minutos. De igual manera procederán los miembros de la CE que, con su intervención, cerrarán el debate sobre el Informe de situación política y económica coyuntural.

CAPÍTULO V. Comisiones de Trabajo

Art. 12. 1. Con el objeto de facilitar las tareas del comité, éste podrá constituir en su seno comisiones de trabajo que estarán presididas por un miembro de la CE.

2. Las comisiones de trabajo orientan, canalizan y aseguran la actividad del comité mediante la elaboración de informes, documentos y propuestas de resolución, siguiendo las directrices establecidas por el comité en el marco de las resoluciones del congreso.

3. Las conclusiones de las comisiones de trabajo tendrán carácter de propuesta, no siendo vinculantes para el comité.

Disposición Final

Cuando, en el desarrollo de las tareas del comité, se den situaciones que no se contemplen en el presente reglamento se aplicará, por analogía, el reglamento de congresos.

Las asambleas generales que sustituyan, por decisión congresual, a los congresos y comités, funcionarán según lo establecido en los estatutos de la organización del ámbito superior. En caso de darse situaciones no contempladas en dichos estatutos se aplicarán, por analogía, los apartados del presente Reglamento adecuados a las funciones de participación y control democráticos de los afiliados y afiliadas.

5. B. Reglamento de funcionamiento de la Comisión Ejecutiva

CAPÍTULO I. Composición de la Comisión Ejecutiva y asignación de tareas a sus miembros

Art. 1. 1. La Comisión Ejecutiva (CE) es el órgano de dirección permanente de la Organización, representándola tanto interna como externamente. Su actuación está sujeta a los estatutos y a las resoluciones del comité y el congreso, órgano este último al que rinde gestión.

2. La responsabilidad de la CE es colegiada, sin que ello exima la responsabilidad de cada uno de sus miembros en el desempeño de sus funciones.

3. La CE es elegida directamente, en votación individual y secreta de los delegados y delegadas, por el congreso. Se compone de (...) miembros que desempeñarán las responsabilidades recogidas en los estatutos.

Art.2. 1. La CE decidirá la adscripción de las secretarías ejecutivas a cada una de las secretarías y asignará a cada uno de sus miembros tareas concretas a desarrollar.

2. Cada secretaría podrá formar un equipo de trabajo, para que le ayude en el desarrollo de sus cometidos, que habrá de comunicar a la CE y ser autorizado por ésta.

3. La secretaría general coordinará las actuaciones de los miembros de la CE y tratará con cada uno de ellos las tareas que tengan encomendadas. Los problemas e incidencias que surjan a los miembros de la CE en la gestión diaria de las tareas sindicales serán resueltos directamente por aquellos con el secretario o secretaria general, que dará cuenta de las decisiones tomadas en la primera reunión de la CE que se celebre.

CAPÍTULO II. Régimen de reuniones y elaboración de actas

Art. 3. 1. La CE se reunirá con carácter ordinario como mínimo una vez al mes, y de manera extraordinaria en cuantas ocasiones lo requieran las circunstancias.

2. Las reuniones serán convocadas por la secretaría general o por la secretaría de organización o, en su defecto, por la mitad más uno de los miembros de la CE.

3. Los miembros de la CE tienen la obligación de acudir a las reuniones. Las ausencias serán debidamente justificadas.

Art. 4. 1. La CE fijará en su primera reunión el día y hora en que se celebrarán las reuniones ordinarias, salvo en casos de excepción.

2. La convocatoria de las reuniones ordinarias se enviará por la secretaría de organización con, al menos, veinticuatro horas de antelación, indicando a los miembros de la CE la fecha, el lugar y la hora de inicio de la reunión, y su orden del día.

3. Para las reuniones extraordinarias se seguirá el mismo procedimiento, enviándose la convocatoria con la máxima antelación posible en razón del carácter extraordinario de la reunión.

Art. 5. 1. El orden del día de las reuniones será elaborado por la secretaría de organización y ratificado por la secretaría general.

2. Los miembros de la CE tienen derecho a que se incluyan en el orden del día asuntos y materias de su interés. Para ello, deberán solicitarlo a la secretaría de organización con, al menos, veinticuatro horas de antelación, aportando la documentación escrita que estimen conveniente, salvo que se trate de algún asunto de carácter urgente y así fuera estimado por la CE.

3. Al inicio de la reunión de la CE se someterá a aprobación el orden del día.

Art. 6. 1. De las reuniones de la CE se levantará un acta que recogerá un resumen de los debates, la integridad de los acuerdos, las resoluciones adoptadas y aquellas posturas particulares relacionadas con los asuntos objeto del orden del día que sus miembros deseen hacer constar expresamente.

2. La elaboración de las actas es responsabilidad de un miembro de la CE que será nombrado por ésta, como secretario o secretaria de actas, en la primera reunión que se celebre.

3. Una vez aprobado el orden del día de la reunión de la CE, se dará lectura al acta correspondiente que será sometida a aprobación. Las actas, una vez aprobadas, serán firmadas por el secretario o secretaria de actas y por la secretaría general y se incorporarán al Libro de Actas de la CE.

CAPÍTULO III.

Deliberaciones, toma de acuerdos y pronunciamientos públicos

Art. 7. 1. Las deliberaciones de la CE son secretas y sus miembros deben guardar reserva sobre los debates producidos.

2. La CE será asistida, en sus reuniones, por el personal adscrito a la secretaría general. Su función consistirá en facilitar la comunicación de la CE con el exterior, al objeto de no interrumpir el desarrollo de las reuniones.

3. La CE podrá convocar a personas ajenas a la misma para que asistan a sus reuniones, con el objeto de que aporten información que facilite las tareas de dirección del Sindicato. Terminado el asunto que motivó su convocatoria las personas convocadas se retirarán, estando obligadas a guardar reserva sobre las deliberaciones presenciadas.

Art. 8. 1. Para que los acuerdos de la CE sean válidos, se requiere que todos sus miembros hayan sido convocados reglamentariamente a la reunión y que esté presente la mitad más uno de ellos a su inicio.

2. Los acuerdos de la CE se tomarán por la mayoría simple de los miembros presentes en la reunión, salvo que reglamentariamente se requiera una mayoría cualificada. En caso de empate se procederá a otra votación. Si se produjera un nuevo empate, decidirá el voto de calidad del secretario o secretaria general.

3. Los acuerdos tomados por la CE vinculan a todos sus miembros, que deben respetarlos, defenderlos, cumplirlos y hacerlos cumplir. Si se vulnera un acuerdo tomado por la CE por parte de alguno de sus miembros, la CE valorará la entidad del incumplimiento y decidirá, por mayoría simple, si solicita la dimisión de quién transgredió el acuerdo.

Art. 9. Las reuniones de la CE tendrán por objeto analizar y debatir sobre asuntos políticos, económicos y sociales. Además, se tratarán los asuntos organizativos y financieros de la Organización.

Art. 10. 1. Los nombramientos y ceses de los y las responsables de los organismos y entidades -institutos, fundaciones, departamentos, áreas y otros- cuya competencia corresponda a la CE, deberán ser aprobados por ésta a propuesta de la secretaría que tenga atribuida la correspondiente responsabilidad.

2. La CE elaborará un programa de actividades con objetivos concretos a alcanzar, y establecerá anualmente un presupuesto para su cumplimiento. Dicho programa y el presupuesto serán aprobados por la CE.

3. Toda decisión que suponga un compromiso económico habrá de ser sometida a la CE para su aprobación. El desarrollo y la aplicación concreta de los programas de contenido económico será objeto de control periódico por parte de la CE.

Art. 11. 1. Las decisiones y pronunciamientos públicos que hayan de adoptarse, por su carácter de urgencia, entre las reuniones de la CE serán consultados al secretario o secretaria general y a los miembros presentes de la CE. Cuando la cuestión afecte a una secretaría concreta habrá de ser consultado necesariamente su titular.

2. Los comunicados de la CE se harán públicos a través de la oficina de prensa. Las secretarías que estimen necesario emitir información sobre cuestiones que afecten a sus competencias lo harán a través de la oficina de prensa, que servirá como soporte de las tareas informativas de la CE.

3. Las invitaciones cursadas a la CE y a sus miembros para participar en seminarios, conferencias, reuniones o actos en general, serán puestas en conocimiento de la CE que designará a los que deban acudir a dichos compromisos.

CAPÍTULO IV. Comisiones de Trabajo y Gabinete Técnico

Art. 12. 1. La CE podrá nombrar en su seno comisiones restringidas para abordar asuntos concretos. Formará las Comisiones Asesoras que estime conveniente, con la participación de miembros que no pertenezcan a la CE, para que le ayuden en el cumplimiento de su cometido.

2. El gabinete técnico tiene la función de asesorar y apoyar a la CE en su gestión. Estará coordinado por un miembro de la CE y a disposición de todos sus miembros para facilitar el desarrollo de las tareas que tengan encomendadas.

5. C. Reglamento de la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético

Exposición de motivos

El “Código Ético de UGT. Compromisos Fundamentales del Cuadro Sindical” establece en su Capítulo IV que “(...) debe ser revisado, actualizado o modificado cada dos años.

Corresponde al Comité Confederal la constitución de una comisión de seguimiento y evaluación del presente Código Ético” (en adelante CE).

Se da cumplimiento a ese compromiso mediante este Reglamento, que dispone la creación de una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético, en adelante Comisión de Seguimiento, con las funciones establecidas expresa e implícitamente en el propio CE.

Cuando la Unión General de Trabajadores decide establecer un código de conducta objetivo en el que referenciar la actuación de sus miembros y órganos, obligándose a favorecer su “conocimiento efectivo por sus afiliados y afiliadas” así como el conocimiento de los cauces “para canalizar las quejas sobre los posibles incumplimientos del mismo ” se evidencia la necesidad de disponer de una herramienta que, no solamente atienda las quejas que puedan plantearse, sino que contribuya a la difusión de los valores y principios éticos del Sindicato mediante procedimientos razonados que contribuyan a su argumentación y clarificación. La opción que se revela más razonable es que la Comisión de Seguimiento sea la herramienta tanto para la revisión y actualización del CE como para dirimir cuantas controversias o dudas pueda ocasionar la existencia en la Organización de una dinámica ética efectiva.

El artículo 1 establece que la Comisión de Seguimiento es un órgano de naturaleza consultiva, garantía de autorregulación ética del Sindicato, con la función exclusiva de determinar qué comportamientos de los miembros del Sindicato no se ajustan a los principios y conductas concretas descritas en el CE.

La Comisión de Seguimiento no puede tener una función sancionadora, porque la ética, por definición, no se puede imponer de forma coercitiva, sino mediante el compromiso público con unas ideas y valores.

En este sentido, el artículo 8 establece una clara diferenciación entre el ámbito de actuación de la Comisión de Seguimiento y otras instancias de control y garantías existentes en el Sindicato, fijando las incompatibilidades que eviten solapamientos o actuaciones no fundamentadas en la buena fe, para ello se establece que sea la Comisión de Garantías Confederal el órgano que recepcione las denuncias o consultas y una vez evaluado que no existe incumplimiento normativo y por tanto el hecho denunciado no está calificado como falta, dé traslado de las denuncias o consultas a la Comisión de Seguimiento.

El artículo 3 del presente reglamento configura la Comisión de Seguimiento como un órgano paritario -en lógica correspondencia con la política del Sindicato en cuanto a la representación de género en sus órganos internos y mixto, conformado por vocales pertenecientes a la organización y por personas ajenas a la misma en representación de la sociedad y para evitar la endogamia. No podría ser de otra forma teniendo en cuenta el ordenamiento constitucional y la legislación que configura y desarrolla en nuestro país el modelo sindical, donde las organizaciones sindicales, especialmente las que tienen consideración de más representativas, como es el caso de UGT, tienen naturaleza de órganos de representación de carácter general (adquirido en las elecciones sindicales) y actúan como colegisladores a través de la negociación colectiva y los acuerdos de diálogo social, con efectos y beneficios sobre la totalidad de sean o no afiliados o afiliadas. En el mismo sentido apunta nuestra participación en los órganos representación unitaria de las empresas y en los diferentes ámbitos de participación empresarial e institucional, mediante los cuales se desarrollan algunas de las conductas recogidas en el CE (artículo 4 a 9, 12, 13, y 19 a 23).

Asimismo, el artículo 3 configura la Comisión de Seguimiento con un número de miembros impar, estableciendo su naturaleza de órgano de diálogo y consenso que debe estar presente en todas sus actuaciones, y que se acentúa con las mayorías reforzadas requeridas para la adopción de resoluciones o dictámenes.

Finalmente, la Comisión de seguimiento no puede ni debe actuar en ningún momento bajo la estética, o limitada por las formas o esquemas de un proceso judicial. Se trata de un órgano que debe buscar la verdad material, y por ello los artículos 5 y 6 le conceden las más amplias facultades de investigación. La finalidad de conocer la verdad material no quedándose en los aspectos meramente formales, y el escrupuloso acatamiento del principio de audiencia hasta el momento final de la propuesta de acuerdo firme, es por lo que los acuerdos y

el ejercicio de sus competencias son irrecurribles ante ningún otro órgano interno o externo al Sindicato.

Art. 1. Creación y Naturaleza

1. Mediante la presente norma la Unión General de Trabajadores crea la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Código Ético, en adelante Comisión de Seguimiento, con la composición, organización, y funciones que se establecen en este reglamento.

2. La Comisión de Seguimiento, es un órgano consultivo, que emana del Código Ético de UGT para su seguimiento, evaluación y propuesta de actualización, así como para conocer, investigar e interpretar la adecuada aplicación del Código Ético en la actuación del Sindicato, de sus órganos y miembros.

3. La sede de la Comisión se establece donde resida la sede de la Comisión Ejecutiva Confederal.

Art. 2. Funciones

Son funciones de la Comisión Ética:

1. Conocer y analizar la aplicación del Código Ético, y proponer medidas o actuaciones para favorecer su conocimiento efectivo, así como el cauce establecido para la tramitación de consultas y quejas.

2. Proponer cuestiones o ámbitos de muestreo en la encuesta interna anual que ha de realizar la organización para la evaluación y detección de dificultades en la aplicación del Código Ético, y realizar propuestas de mejora.

3. Recibir las consultas o quejas planteadas por cualquier afiliado, afiliada u órgano del Sindicato, en aquellos casos en los que la Comisión de Garantías Confederal no haya observado incumplimiento normativo y considere que pudieran ser del ámbito de la Comisión de Seguimiento, sobre la adecuación de actos o comportamientos concretos, individuales o de órganos colegiados, a lo establecido en el Código Ético, y emitir dictámenes sobre los mismos.

4. Emitir informe anual al Comité Confederal sobre las consultas y quejas sometidas a su consideración y un informe general ante el Congreso Confederal Ordinario.

5. Informar bienalmente al Comité Confederal sobre la necesidad de revisar, actualizar o modificar el Código Ético.

Art. 3. Composición

1. La Comisión de Seguimiento está compuesta por siete personas, cuatro pertenecientes al Sindicato y tres sin vinculación directa ni responsabilidades en el mismo.

2. La Comisión de Seguimiento tenderá a la paridad en su composición entre hombres y mujeres.

3. Los y las vocales pertenecientes al Sindicato serán afiliados o afiliadas a los que se les reconozca prestigio sindical y autoridad moral en UGT, y se les presume absoluta imparcialidad y compromiso con la Organización.

4. Los y las vocales independientes serán personas ajenas a la Organización que, por su labor profesional y compromiso social, gocen de reconocimiento por su sensibilidad y conocimiento en materia de comportamiento ético.

5. Ser miembro de la Comisión de Seguimiento es incompatible con: a. Ostentar cargo orgánico en el Sindicato, o cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, salvo en las secciones sindicales, mientras no mantenga vínculos activos y relevantes con la política de su federación o unión territorial. b. Percibir retribución, directa o indirecta, del Sindicato por cualquier concepto; percibir bienes sea cual sea su naturaleza; o percibir retribución en cargo institucional por designación directa de algún órgano del Sindicato, indistintamente de cual sea el régimen jurídico o forma por el que se produzca dicha retribución. c. Los miembros de la Comisión de Seguimiento deben abstenerse de participar en la toma de decisiones cuando éstas afecten a persona o personas respecto de las que tengan lazos de amistad o enemistad manifiestas.

6. La Comisión de Seguimiento debe reflejar la pluralidad y diversidad del Sindicato y de la propia sociedad, por lo que los y las vocales que la compongan tendrán perfiles diversos en relación a ámbitos de actividad, edad, conocimientos, etc...

Art. 4. Nombramiento, mandato y cese

1. Los y las vocales de la Comisión de Seguimiento son elegidos o elegidas por el Congreso Ordinario, por mayoría absoluta de los delegados y delegadas del Congreso.

2. La duración de sus funciones se extiende de Congreso ordinario a Congreso ordinario.

3. Las vacantes que se produzcan serán cubiertas por el primer Comité Confederal tras producirse la baja, por mayoría absoluta de sus miembros, y por el tiempo que reste hasta la conclusión del periodo congresual en curso.

Art. 5. Órganos

Son órganos de la Comisión de Seguimiento, la sección y la Presidencia.

1. El Pleno. Conformar el Pleno la totalidad de los y las vocales de la Comisión de Seguimiento, y podrá constituirse con la presencia de tres cuartos de sus miembros.

Son competencias exclusivas del Pleno:

- a) Emitir los informes que figuran entre las competencias de la Comisión de Seguimiento.
- b) Conocer la totalidad de las quejas y consultas que sean presentadas en el Registro Único de la Comisión de Seguimiento, y decidir sobre su admisión a trámite, rechazo, o inhibición.
- c) Decidir la forma de tramitación de las consultas o quejas (en pleno o sección) y nominar a los y las componentes de la sección que debe tramitar cada queja o consulta.
- d) Resolver las consultas o quejas que puedan afectar a hechos o conductas con las que se de ejecución a acuerdos adoptados por un órgano confederal, de las federaciones estatales o de las uniones de comunidad autónoma, desviándose del sentido de esos acuerdos con su puesta en práctica de forma no ética.
- e) Resolver las consultas sobre el contenido o la forma de acuerdos de órganos confederales, de federaciones estatales o de uniones de comunidad autónoma, cuando así lo solicite al menos el diez por ciento de los miembros del órgano.
- f) Resolver las discrepancias por falta de unanimidad en las secciones.
- g) Ratificar las resoluciones de las Secciones.

2. La sección.

- a) Las secciones estarán formadas por tres vocales elegidos de entre los dos grupos de vocales, o con cualquier otro criterio siempre que sea acordado por unanimidad en el Pleno.
- b) Cada sección tiene un o una ponente, que será designado en el momento de elección de la sección por el Pleno. Las secciones no tienen presidencia.
- c) Las resoluciones o dictámenes de las secciones se adoptarán por unanimidad. En caso de que ésta no se produzca, se elevará la cuestión al Pleno para su resolución conforme al quórum en él exigido.

3. La Presidencia.

- a) La Comisión Ética elegirá, por mayoría de dos tercios, al o la vocal que ejercerá la presidencia.
- b) La duración de la presidencia será por periodos de cuatro años, sin posibilidad de renovación.

Art. 6. Principios de procedimiento

La Comisión de Seguimiento, tramitará las consultas o quejas que se le planteen, y emitirá sus dictámenes o resoluciones conforme a las siguientes garantías de procedimiento:

1. Buscar la verdad material, sin alcanzar acuerdos sustentados en elementos meramente formales.
2. Promover de oficio las actuaciones que se consideren necesarias para el mejor cumplimiento de sus funciones.
3. Audiencia.
4. Contradicción.
5. Presunción de buena fe y de probidad de los afiliados, afiliadas y órganos del Sindicato, tanto respecto del que se formula la queja o consulta como respecto del o de la denunciante.
6. Transparencia, con el único límite de salvaguardar el derecho al honor, a la intimidad y a la propia imagen de los afectados o afectadas.

7. Subsanación de deficiencias de la queja o en la tramitación.

Art. 7. Acuerdos para resoluciones y dictámenes

1. Las consultas o quejas que deban ser resueltas y acordadas en Pleno requerirán una mayoría reforzada de CINCO miembros.

2. Las consultas o quejas que deban ser resueltas y acordadas por la sección se aprobarán por unanimidad.

3. Contenido de los acuerdos:

a. Los acuerdos han de motivarse exclusivamente a partir de valoraciones éticas. Han de contener una explicación amplia, clara y didáctica, de las razones por las que se resuelve que los asuntos tratados se ajustan o no a lo establecido en el Código Ético.

b. Los acuerdos deben analizar y valorar expresamente:

- I. La totalidad de los hechos relevantes sobre la queja o consulta
- II. El contexto sindical en el que se producen los comportamientos o las decisiones de los órganos
- III. Las causas invocadas expresamente por las partes implicadas
- IV. Los motivos y las prácticas sindicales aplicables a los hechos sobre los que se requiere a la Comisión su pronunciamiento.

c. Cuando el acuerdo implique resolver que hay incumplimiento del Código Ético, con daños a la imagen de una persona o personas, el acuerdo podrá incluir propuestas para el restablecimiento de la imagen personal y sindical de los afectados y/o afectadas en el seno de la Organización o en el exterior de la misma.

4. La tramitación de las consultas o quejas incluye el trámite de ‘audiencia previa a la emisión del acuerdo firme’, es decir, se facilitará a las partes del procedimiento el proyecto de acuerdo, a los efectos de que puedan formular las alegaciones que sean convenientes, hagan apreciaciones sobre los medios de prueba aplicados, y la valoración que realiza la Comisión Ética. Este es un procedimiento de audiencia que podría denominarse de “recurso previo o innominado”.

5. Los acuerdos son irrecurribles ante otro órgano interno o externo al Sindicato.
6. El Pleno de la Comisión de Seguimiento está facultado para la revisión de sus propias resoluciones o dictámenes si tiene conocimiento de nuevas informaciones que puedan afectar al acuerdo adoptado.
7. La Comisión Ética tiene un plazo máximo de tres meses para la tramitación de las consultas o quejas, contando a partir del trámite de consideración inicial de las mismas por el Pleno. En casos de especial complejidad, el Pleno podrá ampliar el plazo hasta los seis meses.

Art. 8. Inhibición e incompetencia

1. La Comisión de Seguimiento puede rechazar la tramitación de consultas o quejas si considera que el asunto planteado en las mismas no está relacionado con la aplicación e interpretación del Código Ético de UGT, o entiende que no están inspiradas en el principio de buena fe.
2. La Comisión de Seguimiento podrá admitir a trámite las consultas o quejas relativas a hechos o actuaciones que hayan sido tratados en otras instancias de control o garantías del Sindicato cuando esos expedientes estén definitivamente cerrados. En estos casos la Comisión de Seguimiento analizará las consultas o quejas planteadas, nunca las resoluciones adoptadas por otros órganos de control o garantías, exclusivamente en lo relativo a su adecuación o no al Código Ético.

Art. 9. Publicidad de los Acuerdos

1. Los acuerdos de la Comisión de Seguimiento han de darse a conocer públicamente en un lugar de fácil acceso, para lo que se habilitará un espacio específico en la web confederal del Sindicato.
2. Cada acuerdo de la Comisión de Seguimiento será publicitado a través de los medios de difusión ordinarios para conocimiento de los afiliados y afiliadas.
3. La publicidad de los acuerdos de la Comisión tiene como único límite lo establecido en la legislación vigente para la salvaguarda de los derechos al honor, la intimidad, la propia imagen, y la protección de los datos personales.

Art. 10. Deber de colaboración

El Sindicato, todos sus miembros y órganos, están obligados a facilitar la labor de la Comisión Ética aportando la información que ésta requiera a la mayor brevedad posible. La falta de colaboración o de diligencia para la misma supondrá incurrir en responsabilidad disciplinaria.

Art. 11. Disponibilidad de medios materiales y personales

La Comisión Ejecutiva Confederal proveerá de los medios materiales y personales necesarios para que la Comisión Ética realice de forma adecuada la función que tiene encomendada.

Disposición transitoria.-Una vez constituida, la Comisión aprobará en el plazo de un mes su reglamento de procedimiento para la tramitación de consulta y quejas, debiendo estar en funcionamiento los elementos materiales para sustentar la misma.

5. D. Reglamento del Comité Electoral

Art. 1. 1 El comité electoral (CEL) es el órgano que coordina el buen funcionamiento de las elecciones sindicales (EESS) de las uniones y de las federaciones en cada ámbito específico según las necesidades y la complejidad de las tareas electorales a abordar por cada uno de los ámbitos enunciados.

2. Partiendo de la base de que las elecciones a representantes de los trabajadores y trabajadoras en las empresas son competencia de las federaciones, serán éstas las que fijen la estrategia a utilizar en cada una de las empresas de su ámbito. El CEL es además el encargado de la planificación de los objetivos y de la estrategia electoral.

3. La principal tarea del CEL es garantizar el desarrollo racional y organizado de las EESS, asegurando la utilización más eficiente y solidaria de los recursos económicos y humanos que el conjunto de la organización pone a disposición de las personas responsables de gestionar esta actividad.

I. Composición, medios, funcionamiento y coordinación del Comité Electoral

Art. 2. El CEL lo componen las secretarías de organización de las federaciones y de las uniones y/o las personas responsables de EESS de cada ámbito de

actuación del mismo. Es conveniente la asistencia a las reuniones del CEL de los designados para tratar la conflictividad electoral (impugnaciones, laudos, recursos) así como de los organizadores sindicales, especialmente cuando la planificación de las tareas así lo requiera.

Art. 3. 1. El CEL se constituirá al principio de cada periodo congresual Confederal, en los tres meses siguientes a la finalización de los procesos congresuales de federaciones y uniones.

2. El CEL se reunirá de forma periódica según se establezca en cada ámbito organizativo y cuantas veces sea necesario según lo requiera el desarrollo de los procesos electorales pendientes.

Las reuniones se convocarán con orden del día que tendrán, al menos, tres puntos específicos:

- 1º Evaluación de los procesos electorales ejecutados,
- 2º Asignación de los procesos pendientes de ejecución y
- 3º Distribución de los medios.

Se levantará acta de cada reunión en la que se recogerán los acuerdos sobre el reparto de todos y cada uno de los procesos pendientes con una relación nominal de los mismos y de la organización o del organizador sindical asignado como responsables de su ejecución. Los comités electorales territoriales deberán remitir de forma inmediata copia de las actas de sus reuniones a la CEC, para que las traslade al Comité Electoral Confederal.

Art. 4. 1 La comisión ejecutiva de la unión y de cada ámbito específico será la encargada de convocar y coordinar las reuniones del CEL. La asistencia a las reuniones del CEL será obligatoria.

2. Si por causa de fuerza mayor el o la titular del CEL no pudiera asistir, la comisión ejecutiva correspondiente asignará una persona suplente que garantizará su presencia en el mismo para asumir la responsabilidad que le corresponda.

3. La ausencia no justificada de una organización será comunicada a los organismos de ámbito superior, territorial y federativo, a los efectos de información y subsanación posterior.

4. Todos los años se elaborará un censo de agentes sindicales para poder establecer los criterios de planificación anuales y garantizar la estabilidad de

los equipos según las necesidades electorales. El censo se mantendrá actualizado por cada organismo. Puntualmente se registrará cualquier cambio o variación que se produzca.

Art. 5. Los CCEE, para desarrollar las tareas electorales básicas de planificación, ejecución y evaluación de las EESS, disponen del aplicativo informático confederal. Con este sistema se pueden elaborar los documentos e informes necesarios para obtener en cada momento y en cada ámbito de actuación una información precisa para tomar las decisiones organizativas más adecuadas.

Los criterios básicos en cuanto a las tareas a desarrollar son los referidos a continuación:

- 1.- Ordenar las tareas electorales con informes de gestión y de consulta de visitas a los centros de trabajo, de preavisos emitidos y las fechas de inicio de los procesos electorales, de actas y de delegados y delegadas; con todo tipo de información necesaria, tanto del trabajo de calle desarrollado por los agentes sindicales como para las tareas de reparto de EESS entre las estructuras del ámbito del CEL.
- 2.- Establecer un MAPA ELECTORAL ANUAL que contemple cada uno de los actos electorales previstos para su renovación registrados en el fichero de EESS, tanto de las empresas en las que UGT tiene representación, como en las que carece de la misma.
- 3.- El mapa electoral anual, junto al censo de agentes electorales, se elaborará a finales de año, en el último trimestre, con los procesos a renovar a lo largo del año siguiente y con los nuevos procesos previstos.
- 4.- Con la máxima antelación se irá completando este calendario básico en las reuniones ordinarias del CEL incluyendo los nuevos procesos generados por nuestro Sindicato o por otros a lo largo del ejercicio establecido.
- 5.- Establecer el criterio de comunicar mensualmente a las federaciones y responsables electorales la relación de empresas que hay que preavisar al haber finalizado el periodo de cuatro años. Cualquier circunstancia que provoque no preavisar una empresa será debidamente justificada.
- 6.- El CEL pondrá una atención especial en aquellas empresas o centros de trabajo que habiendo celebrado elecciones, UGT carece de representación.

Para preparar con la suficiente antelación listas de UGT en las próximas EESS es necesario visitar estos centros de trabajo y empresas y utilizar la influencia de toda la organización para lograrlo.

Asimismo, se contemplarán, dentro de los planes de trabajo en materia electoral, las visitas a aquellos centros de trabajo cuyo proceso electoral no se encuentre en proceso de renovación, garantizando, de esta forma, la fidelización de nuestros y nuestras representantes.

7.- Planificar la localización de las empresas que no tienen representación para la preparación de candidaturas y la promoción de EESS.

8.- El CEL coordinará los planes de trabajo específicos que las federaciones y la unión territorial hayan elaborado para mejorar la representación sindical en los centros de trabajo o territorios donde tengamos puntos débiles de representación, remitiendo los informes a los órganos del sindicato, para analizar la evolución electoral, balance de los resultados y los planes de trabajo acordados.

9.- El CEL confeccionará un informe anualmente con las empresa que han realizado mala praxis en los procesos electorales convocados, detallando aquellas que han despedido a candidatas o candidatos que se han presentado en nuestras listas, aquellas que han fomentado listas de grupos de trabajadores y trabajadoras, aquellas que no existen representación sindical debido a la amenaza empresarial, etc.

Art. 6. Paralelamente a la elaboración y ejecución del calendario electoral y una vez identificados los puntos débiles del sindicato principalmente en los niveles provinciales, comarcales y locales, el CEL fijará una actuación especial y sostenida en el tiempo para corregir la situación identificada. Esta actuación contará con el acuerdo de las federaciones y con la aprobación del comité de la comunidad autónoma. El CEL será el responsable de su ejecución e informará al comité de la UCA para su evaluación periódica.

II. Conflictividad electoral.

Art. 7. El exceso de conflictividad en materia de EESS supone un sobre esfuerzo organizativo que hace gastar mucha energía al Sindicato y lo que es peor hace perder una cantidad importante de delegados y delegadas tanto en los procedimientos arbitrales como en los judiciales, quedando todos los años un número importante de ellos anulados o fuera de cómputo para la negocia-

ción colectiva, la representación institucional y la subvención por EESS. Con el fin de evitar este quebranto conviene cumplir y exigir el cumplimiento del Protocolo de Acuerdos sobre EESS suscrito por UGT y por Comisiones Obreras, como garantía de un proceso electoral más riguroso y coherente con los principios que inspiraron a los dos sindicatos la reforma de la normativa electoral.

El CEL recibirá información de los acuerdos que nuestra Organización firme con otros sindicatos en materia electoral, en los distintos ámbitos de la Confederación.

DELEGADOS Y DELEGADAS DE PREVENCIÓN

El derecho a la consulta y participación de las trabajadoras y los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales se canaliza en las empresas de seis o más trabajadores, a través de sus representantes. Son muchas las empresas que cuentan con representantes de las y los trabajadores bajo las siglas de la UGT, a los que debemos comunicarles que entre sus cometidos está el de representar a los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención de riesgos laborales. Igualmente debemos mejorar en los aspectos de gestión de los delegados y delegadas de prevención y conseguir que se registren todas las actas de designación como delegado o delegada de prevención, tanto en el aplicativo AGI como ante la Autoridad laboral competente.

Este registro es el que da a conocer tanto a la empresa como a la administración y al propio sindicato la condición de Delegado de Prevención, con lo que a partir de dicho momento la representación de UGT en todos los ámbitos puede ser ejercida con todas las garantías con las que deben contar nuestros representantes y que permiten a las y los trabajadores el pleno ejercicio de sus derechos.

Para ello el Comité Electoral comprobará que la información sobre los delegados y delegadas de prevención se traslada al aplicativo Confederal conjuntamente, cuando proceda, con los datos referentes a las Elecciones Sindicales

DISPOSICIÓN FINAL

El presente Reglamento regulará el funcionamiento del Comité Electoral Confederal y por analogía el funcionamiento de los CCEE de las FFEE y de las UCAS.

Tanto las FFEE como las UCAS podrán adaptar a sus reglamentos las cuestiones específicas de su ámbito organizativo que crean convenientes siempre que no entren en contradicción con el articulado del presente reglamento ni con las resoluciones de los órganos confederales.

5. E. Reglamento de cuotas y de funcionamiento del Servicio Confederal Administrativo (SCA)

CAPÍTULO I. La cuota, sus tipos y cuantía

Art. 1. 1. Los medios económicos necesarios para llevar a cabo los fines de UGT se cubren fundamentalmente mediante las cuotas aportadas por sus afiliados y afiliadas.

2. La cuota deberá guardar relación con los ingresos de los afiliados y afiliadas, tendiendo a establecer un porcentaje sobre el salario bruto anual o prestación sustitutoria de cada afiliado o afiliada.

3. La cuota se fijará con carácter mensual, aunque la gestión del cobro pueda tener otra periodicidad, nunca superior al año.

Art. 2. 1. La cuantía de la cuota así como los tipos establecidos tienen carácter federal. Serán definidos en cada congreso federal, teniendo en cuenta lo dispuesto en las Resoluciones Confederales.

2. Las federaciones, en los congresos federales, aprobarán los tipos de cuota ordinaria y su cuantía, así como los criterios para la aplicación de la cuota reducida y para el establecimiento de las cuotas extraordinarias.

3. El congreso federal podrá autorizar expresamente al comité federal para que revise anualmente la cuantía de la cuota, según los criterios establecidos por el congreso.

Art. 3. 1. El Congreso Confederal establecerá una cuota que, con carácter de mínimo, deberán observar todas las federaciones. Se denominará Cuota Básica Confederal y sobre ella se establecerá la distribución de la cuota entre las organizaciones de la Confederación.

2. La Cuota Básica Confederal se actualizará anualmente, incrementándose de acuerdo con lo estipulado en las Resoluciones del Congreso Confederal.

Art. 4. 1. El Congreso Confederado establecerá una cuota, de obligada aplicación en el conjunto de UGT, para los afiliados y afiliadas cuyos ingresos sean inferiores a una cantidad estipulada. Se denominará Cuota Reducida y su importe será de un porcentaje sobre la Cuota Básica Confederada.

2. La Cuota Reducida sólo podrá aplicarse si así lo autoriza la comisión ejecutiva federal (CEF) correspondiente, que tomará su decisión a solicitud de las personas interesadas y bajo la exigencia de justificación documental que respalde dicha petición.

3. El Congreso Confederado establecerá una cuota, de obligada aplicación en el conjunto de UGT, para los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, los jubilados, jubiladas y pensionistas, y los desempleados y desempleadas sin ingresos. Se denominará Cuota Especial y su importe será de un porcentaje sobre la Cuota Básica Confederada.

Art. 5. 1. La Confederación y las federaciones determinarán, en el mes de octubre de cada año, los tipos y cuantía de las cuotas que entrarán en vigor desde el día primero de enero del año siguiente.

2. Darán cuenta de ello al Servicio Confederado Administrativo (SCA), que elaborará una Tabla de cuotas para conocimiento general del Sindicato.

CAPÍTULO II. Gestión de la cuota y modalidades de recaudación

Art. 6. Las cuotas se recaudarán por domiciliación bancaria y por descuento en nómina. Se estudiará la posibilidad de establecer el pago de cuota mediante tarjeta bancaria y otros medios similares.

Art. 7. 1. Las cuotas serán abonadas a la Confederación inmediatamente después de su percepción.

2. En todas las liquidaciones de cuota deberá constar el mes concreto al que pertenecen las cuotas y los afiliados y afiliadas a los que les corresponden.

Art. 8. El cobro de la cuota mediante el sistema de domiciliación bancaria (DB) se atenderá a los siguientes criterios:

a) La forma de pago será por períodos trimestrales, semestrales o anuales. De forma excepcional, y con autorización previa de la federación estatal correspondiente, podrá utilizarse el cobro mensual.

b) El soporte magnético se depositará en la entidad bancaria, dentro de los diez primeros días del período a cobrar.

c) En las nuevas altas se liquidará por soporte magnético dentro de los diez primeros días del trimestre siguiente a la fecha de afiliación, realizando el primer cobro por los meses que resten para llegar al trimestre/semestre natural, a partir del cual se producirá el cobro por trimestre/semestre natural.

d) Se establecen dos variantes para la gestión del cobro:

- Emite la federación estatal a través de un sistema federal generalizado para toda la federación. La federación enviará al SCA la parte de cuota correspondiente a la Confederación (CEC y UCA) y al Fondo de Servicios y Solidaridad.
- Las federaciones que no cuenten con un sistema federal generalizado, podrán emitir a través de un sistema mancomunado, coordinado por la unión, liquidándose las cuotas al SCA a través de los sistemas vigentes.

e) Las emisiones se harán dentro del sistema informático confederal para garantizar el control de la cotización y de los afiliados y afiliadas, realizándose aquellas de forma gradual según vayan incorporándose las organizaciones a dicho sistema. Las organizaciones que están actualmente informatizadas en su gestión, deberán garantizar la integración de su información sobre cotizaciones, afiliados y afiliadas y otras materias de interés sindical, en dicho sistema.

f) La gestión de las devoluciones se realizará a través del sistema mancomunado coordinado por la unión para todas las federaciones, ejecutando las tareas de recuperación de impagados, y por las propias federaciones cuando éstas realicen la emisión mediante un sistema federal generalizado. El procedimiento de gestión de las devoluciones se regulará en las normas administrativas confederales.

g) Los afiliados y afiliadas están obligados a comunicar inmediatamente a la administración sindical correspondiente cualquier cambio en su cuenta o entidad bancaria.

Art. 9. El cobro de la cuota mediante el sistema de descuento en nómina (DN) se atenderá a los siguientes criterios:

a) La CEF correspondiente deberá autorizar expresamente la modalidad de DN.

b) La sección sindical (SSE) interesada solicitará a la CEF autorización para el cobro por DN. La CEF concederá la autorización bajo el compromiso por parte de la SSE de cumplir con los siguientes requisitos:

- Liquidación mensual de la cuota.
- Talón de la empresa a la federación, que deberá liquidar con el SCA la parte correspondiente dentro de los diez días siguientes a su recepción, o directamente al SCA.
- Envío de la relación de afiliados y afiliadas/cotizantes a la administración sindical correspondiente, para su registro y mantenimiento en el sistema informático confederal.

Art. 10. 1. Se establecerán unas normas administrativas confederales que regulen la gestión de la cuota en todo el Sindicato.

2. El Comité Confederal nombrará una comisión que planteará una propuesta de organización de un sistema mancomunado confederal para la emisión centralizada de la gestión del sistema de domiciliación bancaria, así como para el cobro por descuento en nómina de la cuota, de forma que en el mismo se integren los actuales sistemas.

CAPÍTULO III. El carné de afiliado y los justificantes de cotización

Art. 11. 1. En el momento de su afiliación y con el cobro de la primera cuota, la nueva persona afiliada recibirá el carnet a lo largo del primer trimestre, tras el pago de la primera cuota. Los carnés serán emitidos por la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC). El carné de afiliación es propiedad de UGT. Todos los carnés de UGT deberán llevar en el anverso la siguiente información: el nombre completo de la Confederación (Unión General de Trabajadores) logo normalizado de la federación estatal (reproducidos más abajo en este artículo) en la que estará encuadrado el afiliado o la afiliada, nombre y apellidos de la persona afiliada, y código de barras para la identificación electrónica del afiliado o la afiliada en sus relaciones con el Sindicato. En el reverso de los carnés de UGT podrá figurar: el logo normalizado de la Unión de Comunidad Autónoma (reproducido más abajo en este artículo) en la que estará encuadrada la persona afiliada, y cualquier otra información que pueda ser de utilidad para la persona afiliada, por ejemplo, para la recuperación del carné en caso de robo, pérdida, etc. Esta información podrá figurar en castellano o en la lengua cooficial de la correspondiente Comunidad Autónoma.

2. Los carnets de afiliación se ajustarán a la imagen corporativa aprobada en las resoluciones congresuales, cualquier modificación sobre la imagen aprobada será motivo de invalidez del documento.

FEDERACIONES ESTATALES



UNIONES DE COMUNIDAD AUTÓNOMA



Nota: Los logotipos de UPA, UPTA, Euskadi y Galicia no muestran los colores originales por dificultades de impresión.

Art. 12. 1. Cuando el afiliado o afiliada vaya a ejercer sus derechos o solicite las prestaciones del Sindicato, deberá identificarse, estando obligado a probar su afiliación si así se le requiere.

2. Para justificar que se encuentra al corriente en el pago de sus cuotas, el afiliado o la afiliada deberá presentar, cuando así le sea requerido, los recibos del banco correspondientes al pago por domiciliación bancaria, o los recibos de nómina en los que conste la retención de la cuota.

Art. 13. Los afiliados y afiliadas que adeuden más de seis meses sus cuotas estatutarias y no hayan solicitado oportunamente una moratoria, quedarán suspendidos de todos sus derechos. A partir de ese momento se abrirá un plazo de tres meses, donde la organización competente podrá gestionar la recuperación de esas personas afiliadas. Con la exclusión, finalizarán inmediatamente todas las prestaciones del Sindicato, incluida la protección jurídica.

Art. 14. El uso de los servicios de la Confederación, así como todas las prestaciones que se establezcan en la misma, solamente se concederán a los afiliados y afiliadas que paguen una cuota cuyo importe sea el establecido por los estatutos. En las condiciones de prestación de los servicios se primará la antigüedad en la afiliación a UGT.

Art. 15. En el mes de marzo de cada año, el organismo encargado del cobro de la cuota (federación o administración sindical), hará llegar al domicilio particular de cada afiliado y afiliada una certificación con el importe de las cuotas pagadas durante el anterior año natural.

CAPÍTULO IV. El Servicio Confederal Administrativo y sus funciones

Art. 16. . Las federaciones, como responsables de la cuota sindical, constituyen un instrumento unitario para gestionar la misma en toda la Confederación, el Servicio Confederal Administrativo (SCA).

Art. 17. El SCA es el organismo que recauda y distribuye los ingresos por cuota de la Confederación. El SCA distribuirá la cuota hacia la CEC, el Fondo de Servicios y Solidaridad, las Uniones de Comunidad Autónoma y hacia los ámbitos correspondientes de las federaciones que lo soliciten.

Art. 18. 1. El SCA tiene en exclusiva la función de emitir la certificación de cuotas con la que se establecerá la representación en los congresos de todas las organizaciones y estructuras que componen UGT.

2. El SCA certificará únicamente las cuotas que le hayan sido pagadas y estén identificadas, correspondiéndose la representación de cada organización con las cuotas efectivamente pagadas por éstas a la Confederación.

3. Cuando las federaciones y las uniones en sus distintos niveles deban celebrar un congreso, tienen la obligación de solicitar una certificación de cuotas al SCA para, de acuerdo con ella, establecer la asignación y distribución de delegados y delegadas a las organizaciones convocadas al congreso.

4. Dicha certificación será solicitada por la comisión ejecutiva o comisión gestora que tenga la responsabilidad de convocar y organizar el congreso, debiendo ser tramitada por la comisión ejecutiva de la federación estatal o unión de comunidad autónoma correspondiente.

Organización

Art. 19. El SCA actuará bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva Confederal y su control y coordinación correrá a cargo de una comisión nombrada al efecto por el Comité Confederal.

Art. 20. El SCA se articula en el ámbito confederal, con delegaciones en cada una de las comunidades autónomas. Sus delegaciones territoriales se instalarán en las sedes de las UCAS en las que se estructura la Confederación.

Art. 21. El SCA será dirigido de forma ordinaria en sus funciones por un coordinador o coordinadora general, bajo la dirección de la Comisión Ejecutiva Confederal. Esta persona responsable tendrá todas las competencias de gestión para el desarrollo de su función e informará a la comisión de control y coordinación sobre la marcha del mismo.

Art. 22. En cada delegación territorial del SCA, las UCAS designarán un coordinador o coordinadora, previa consulta vinculante a las Federaciones Regionales, que trabajará en estrecha interrelación con el ámbito confederal y en base a los criterios que se establezcan en el presente Reglamento.

Funciones

Art. 23. El SCA tendrá, dentro de sus tareas de gestión, las siguientes funciones:

- Las anotaciones en el fichero de afiliación de la situación de pago de la cuota sindical a la UGT, tanto de quienes abonen la misma por descuento bancario, como por descuento en nómina.

- Trasladar y recibir datos de las entidades financieras, relativas a la gestión de cobro, tanto a nivel confederal como de las distintas delegaciones del SCA.
- Gestionar a través de sus delegaciones el cobro de la cuota por descuento bancario.
- Recibir directamente las liquidaciones de las federaciones y secciones sindicales del pago por descuento en nómina.
- Distribución de la cuota entre todos los organismos de la Confederación, con igual fecha de valor para todos los organismos preceptores de la cuota.
- Gestión de las devoluciones de cuotas por descuento bancario a través de sus respectivas delegaciones territoriales, así como las devoluciones de las cuotas por descuento en nómina de aquellas federaciones que así lo hayan expresamente delegado.
- Elaborar informes y estadísticas sobre evolución de la afiliación y las cotizaciones que serán remitidas a las organizaciones correspondientes y a los órganos de control y seguimiento de la Confederación.
- Seguir la evolución del pago de las cuotas, elaborando informes y estadísticas que remitirá, a través de la CEC, a las organizaciones correspondientes para su conocimiento y con el fin de mejorar la gestión en el cobro y distribución de la cuota y de la misma forma a las Federaciones por parte de las Delegaciones del SCA.

Recursos Humanos y Materiales

Art. 24. El SCA y sus delegaciones territoriales estarán dotados de personal técnico y administrativo suficiente y de los medios materiales necesarios para el desarrollo adecuado de su actividad.

Art. 25. 1. El personal que preste sus servicios lo hará, preferentemente, a través de una relación laboral con dedicación exclusiva. Para otras modalidades, se seguirán los criterios que a tal efecto establezca la comisión de control y coordinación del SCA.

2. El personal con relación laboral que integra el SCA estará adscrito al Convenio Marco de UGT y demás acuerdos que le sean de aplicación. En base al que

corresponda, el órgano de gobierno de cada ámbito establecerá, para los servicios mancomunados, las condiciones de salarios, jornadas, horario del servicio, vacaciones y otros.

3. El Comité Confederal nombrará una comisión que confeccionará un nuevo Reglamento.

5. F. Reglamento de los servicios jurídicos

(Conforme a texto aprobado por el Comité Confederal de 28 y 29 de noviembre de 2016)

Naturaleza y Principios

Art. 1. Los servicios jurídicos de UGT son un instrumento básico para la afiliación y complementarios de la acción sindical. Se constituyen como un servicio técnico que ha de garantizar el asesoramiento y la defensa de los afiliados y afiliadas y de las organizaciones que componen el Sindicato. En su funcionamiento mantendrá el criterio de solidaridad para prestar el servicio jurídico en condiciones homogéneas, con independencia del territorio o sector al que pertenezcan.

Capítulo I. Organización, deberes y obligaciones de las organizaciones y organismos.

Art. 2. Los servicios jurídicos tenderán a establecerse a través de un servicio mancomunado.

No obstante, una organización u organismo podrá constituir o asumir la atención jurídica de sus afiliados y afiliadas. En ese caso, lo podrá realizar basándose en criterios de cercanía y mejora del servicio, garantizando la misma presencia y la asistencia jurídica que los servicios mancomunados en el territorio.

En cualquier situación, para constituir o asumir la atención jurídica por parte de un organismo deberá contar con la aprobación previa de la propia Federación Estatal, así como del conocimiento de la Comisión Ejecutiva Confederal que le permitirá, a partir ese momento, quedar exonerado de aportar a la mancomunidad su cuantía económica correspondiente. Así mismo, informará anualmente de su actuación y resultados al Servicio Confederal de Gestión mediante presentación de una Memoria Anual, además de los requisitos aprobados en el Art. 27 de este Reglamento.

La decisión de salir del Gabinete Jurídico mancomunado la podrán llevar a cabo los organismos mancomunados cuando la Federación Estatal correspondiente así lo apruebe y poniéndolo en conocimiento de la Comisión Ejecutiva Confederal. No obstante, el abandono de un organismo de la mancomunidad implicará, previa audiencia de esta, de la obligación de subrogarse en una parte alícuota de obligaciones económicas, o de asumir recursos humanos proporcionales al volumen de afiliación de dicha organización. En todo caso, se preavisará con no menos de cuatro meses de antelación liquidándose, previamente, los saldos pendientes si los hubiera.

Art.3. Deberes y obligaciones de las organizaciones y organismos en el territorio.

a) Informar a los usuarios y las usuarias que deriven al servicio jurídico (mancomunado o no) de las condiciones, tarifas y horarios de este, y dejando constancia escrita de haber recibido dicha información.

b) No computar como antigüedad otros períodos de tiempo que los posteriores al momento de afiliación real del trabajador o trabajadora al Sindicato, ni considerarse en dicho cómputo aquellos períodos respecto de los cuales se haya anticipado el pago de la cuota sindical.

Si el afiliado o afiliada estuviera en las condiciones recogidas en el Art. 4 Capítulo I 3.B Admisión de Organizaciones Sindicales y delimitación de sectores organizativos de la Normativa Interna, será la Comisión Ejecutiva Federal la que emita un certificado autorizando el uso de los Servicios Jurídicos del afiliado o afiliada en la condiciones que se recogen en el presente Reglamento en su Capítulo 3.

c) Las personas afiliadas que acudan a los servicios jurídicos deberán ser atendidas por el servicio mancomunado o específico correspondiente a la federación de pertenencia. Si por algún motivo no existiera esa posibilidad en la localidad correspondiente, la persona afiliada será atendida por el servicio disponible dentro de la Organización. El coste de dicha atención se repercutirá al organismo correspondiente del afiliado o afiliada y de acuerdo a las tarifas acordadas por el Servicio Territorial de Gestión.

Si el afiliado o afiliada fuera asalariado del Sindicato, la asistencia jurídica se garantizará por el servicio jurídico correspondiente según lo establecido en la Normativa Interna, "II. Principios Reguladores de la Organización Jurídica, Económica administrativa y de Servicios, 2.D Los Servicios del Sindicato, Capí-

tulo I Servicios Básicos del Sindicato, Sección Tercera. Servicios Jurídicos Artículo 6. 2.”.

Art. 4. Deberes y obligaciones específicas de las organizaciones y organismos mancomunados.

a) Cumplir con las obligaciones y normas de funcionamiento que el órgano de dirección haya acordado.

b) Hacer las aportaciones económicas que haya fijado el órgano de dirección.

c) Ningún servicio jurídico externo al servicio jurídico mancomunado tramitará procesos de las organizaciones mancomunadas. Si alguna organización mancomunada necesita utilizar servicios externos, debe justificarlo adecuadamente ante el órgano de dirección, obtener su autorización y asumir los costes generados.

d) Las federaciones territoriales y la Unión del territorio, vigilarán que los organismos de su ámbito de competencia (sindicatos, secciones sindicales, uniones comarcales...) cumplan con el principio de lealtad con el gabinete jurídico mancomunado.

e) Se someterá a la decisión del órgano de dirección del gabinete jurídico mancomunado la reducción o exoneración de honorarios para casos excepcionales. El citado órgano valorará, entre otros motivos, el interés en la acción sindical, así como aquellos que se deriven de situaciones de marginación, exclusión o acoso y también aquellos que afecten a colectivos específicos y que sean especialmente vulnerables social y económicamente. También se valorarán aquellas situaciones que sean debidas a acuerdos o convenios suscritos con entes públicos o privados y que recojan diferentes contraprestaciones.

f) Con carácter general, en los incumplimientos de los deberes de las organizaciones para con el Servicio Jurídico Mancomunado, las sanciones serán fijadas por el órgano de dirección del servicio jurídico en el territorio. En todo caso, cuando la tramitación de los expedientes sea realizada por servicios externos y suponga un perjuicio económico para el resto de los mancomunados, se fijará por el órgano de dirección una indemnización acorde con el perjuicio económico que resulte.

Capítulo 2. Funciones y gestión

Art. 5. Las funciones de los servicios jurídicos serán las siguientes:

- a) Atender las consultas referidas a problemas jurídicos que le planteen las personas afiliadas y las no afiliadas, si así se hubiese decidido en el órgano de dirección territorial.
- b) Prestar asesoramiento jurídico para iniciar las acciones administrativas y judiciales en defensa de los derechos de los y las demandantes del servicio.
- c) Asistir, judicialmente o extrajudicialmente, en la tramitación de los procesos hasta su finalización.
- d) Dar asesoramiento extrajudicial en lo relacionado con los intereses de los y las demandantes del servicio como trabajadores y trabajadoras dentro de su ámbito laboral.
- e) Atender al asesoramiento y a la defensa de las organizaciones de UGT.
- f) Depósito y custodia de los expedientes.
- g) Llevar la gestión burocrática que genera el servicio: cobros, pagos, recopilación de información y otras, con los medios informáticos y de soporte que se necesiten

Art. 6. Gestión de los servicios mancomunados

Los servicios jurídicos mancomunados estarán integrados en el Servicio Confederal de Gestión. El funcionamiento de estos tenderá a desarrollarse a través de una Comisión formada por la Comisión Ejecutiva Confederal, las Federaciones Estatales y un número determinado de Uniones de Comunidad Autónoma, a decidir en la reunión del primer Comité Confederal.

El gabinete jurídico se estructurará territorialmente y será gestionado por un órgano formado por las federaciones territoriales que participen en la mancomunidad y una representación de la Unión de Comunidad Autónoma correspondiente.

Este órgano de dirección territorial tendrá las siguientes funciones:

- a) Nombrar y cesar a la persona responsable del gabinete jurídico.

- b) Aprobar, controlar y modificar los presupuestos y las cuentas del gabinete jurídico.
- c) Decidir sobre la organización del servicio (punto de atención, horarios, tarifas, etc.).
- d) Aprobar la incorporación y las bajas del personal adscrito al gabinete jurídico.
- e) Recepción de cuentas y relación de casos atendidos por los gabinetes de su ámbito.
- f) Resolución de litigios sobre aplicación de este reglamento o sobre las funciones de los gabinetes jurídicos.
- g) Todas aquellas cuestiones relacionadas con el funcionamiento del gabinete.

Las organizaciones y organismos mancomunados en el territorio tienen derecho a:

- a) Participar en el órgano de dirección que gestiona el servicio jurídico mancomunado correspondiente.
- b) Al encargo de asistencia del gabinete jurídico en el que estén mancomunadas, para el desarrollo de su acción sindical.
- c) A que se les dé información detallada y puntual de todos los expedientes que se tramiten pertenecientes a su ámbito.
- d) A la colaboración y participación sindical en los asuntos y expedientes que le sean de incumbencia. En todos los casos respetando la obligación del secreto profesional y la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Capítulo 3. Derechos de las personas afiliadas

Los servicios jurídicos irán dirigidos de forma prioritaria a las personas afiliadas del Sindicato y a los delegados y delegadas sindicales de UGT, que deberán recibir un asesoramiento y atención jurídica de calidad, responsable y profesional.

Art. 7. Los servicios jurídicos atenderán la defensa de índole laboral y funcional, los derechos fundamentales de libertad sindical, de huelga, de elecciones sindicales, de seguridad social y en delitos contra la seguridad de las trabajado-

ras y trabajadores, así como de la contratación ilegal de personas inmigrantes; manteniendo cuando lo requiera la situación, un tratamiento sindicalizado de los conflictos en coordinación con las organizaciones correspondientes.

Art. 8. El acceso a estos derechos deberá ser prestado prioritariamente en las sedes de UGT, siendo el servicio de aplicación general y homogénea en todo el país.

Art. 9. Dentro del cuadro de tarifas de los servicios jurídicos, el Servicio Confederal de Gestión establecerá las tarifas en función de la antigüedad del afiliado o afiliada en el Sindicato. Tenderá a la gratuidad acorde con la antigüedad.

Art. 10. Cuando, en el ejercicio de sus funciones, las Delegadas y Delegados, miembros del Comité de Empresa o Junta de Personal, necesiten de asesoramiento, será de forma gratuita. En caso de que se precise asistencia jurídica, el órgano de gobierno de cada servicio jurídico decidirá la cuantía de la tarifa.

Art. 11. Los afiliados y afiliadas no accederán directamente a los servicios jurídicos del Sindicato, sino que lo harán previa solicitud a su federación o al organismo de UGT directamente responsable de dichos servicios.

Art. 12. El órgano de dirección dirimirá los conflictos de intereses y discrepancias que se produzcan en cada ámbito.

Art. 13. Comisión de Calidad.

Se crea una Comisión de Calidad para que los usuarios y las usuarias que lo estimen oportuno puedan tramitar las quejas que sobre el funcionamiento de los servicios jurídicos consideren oportunas.

La Comisión de Calidad tiene por objeto incrementar el grado de calidad en la prestación de todos los servicios de naturaleza jurídica. Para ello debe analizar estos, no solo de manera interna, sino también a través de todas las reclamaciones y sugerencias que puedan presentar los usuarios y usuarias, así como de los responsables directos de la prestación de estos servicios y siempre con el objetivo último de la mejora en la calidad del servicio.

La Comisión será designada por el órgano de dirección del gabinete jurídico.

Capítulo 4. Obligaciones de las y los demandantes del servicio jurídico

Art. 14. Los afiliados y afiliadas están obligados al pago de la cuota que se apruebe para cada período.

Art. 15. La o el demandante del servicio jurídico aceptará el o la profesional que le asigne UGT, en función de la propia organización del servicio. En ningún caso se abonarán facturas de servicios jurídicos externos que, de forma particular y sin autorización del servicio jurídico de UGT, contrate el o la demandante del servicio.

Art. 16. El o la demandante del servicio aportará toda la documentación que sea necesaria para la tramitación de su expediente.

Art. 17. La o el demandante del servicio que acceda a la Asesoría Jurídica firmará, a efectos de constancia, el encargo profesional, el conocimiento de las normas, la conformidad con las tarifas vigentes y vendrá obligado a la formalización de inicio del expediente: pago de los honorarios, provisión de fondos, gastos, procuradores y costas si las hubiese en su procedimiento, y otros.

Art. 18. En el caso que una resolución judicial imponga a la demandada el pago de las costas procesales, los usuarios o las usuarias, a la firma del encargo profesional, cederán el importe de las costas a la asesoría jurídica de UGT. Esta cesión será para todos los casos, tanto afiliados y afiliadas como personas no afiliadas. Si el o la demandante del servicio hubiese realizado provisión de fondos a la firma del encargo profesional, le será reintegrada o deducida en función de las costas abonadas.

Capítulo 5. Recursos humanos y materiales de los servicios jurídicos

Art.19. Los servicios jurídicos, para el cumplimiento de los fines que les son propios, estarán dotados de personal técnico y administrativo suficiente, así como de los medios materiales necesarios para el desarrollo adecuado de su actividad.

Art. 20. El personal que preste sus servicios en los servicios jurídicos lo hará preferentemente a través de una relación laboral con dedicación exclusiva. El personal dependiente de las asesorías jurídicas con relación laboral estará adscrito al Convenio Marco de UGT y demás acuerdos que les sean de aplicación.

Para otras modalidades de contratación se seguirán los criterios que a tal efecto establezca el Servicio Confederal de Gestión.

Art. 21. En los supuestos en que una resolución judicial imponga costas procesales a la demandada, los mismos serán, en todo caso, de la asesoría jurídica de UGT.

Art. 22. Si la asesoría jurídica de alguna organización se realizase a través de servicios externos, éstos deben ser supervisados por el Sindicato y no entrar en conflicto de competencias con los servicios que se presten mancomunadamente.

Capítulo 6. Fiscalidad, Póliza de Seguros, coordinación y Formación

Art. 23. Los servicios jurídicos, sea cual fuere el sistema de contratación, vendrán obligados a cumplir la normativa fiscal vigente.

Art. 24. Se suscribirá una póliza de responsabilidad civil que cubra al Sindicato, en calidad de titular de los servicios profesionales y a todos los y las profesionales que integran los servicios jurídicos, con el objeto de asegurar las posibles incidencias que se puedan suscitar en el ejercicio de sus funciones, además de la que sus Colegios Profesionales ponen a su disposición y las que los órganos de dirección de los Gabinetes Jurídicos puedan implementar para su ámbito y que tenderán siempre a complementar las existentes.

Art. 25. El Departamento Jurídico Confederal será el encargado de dirigir la coordinación técnica y la colaboración entre los diversos servicios jurídicos del Sindicato.

Art. 26. La formación del personal que integra los servicios jurídicos, así como la búsqueda de nuevos cuadros que en el futuro puedan incorporarse a este Servicio, será una de las tareas prioritarias.

A estos efectos se impartirán cursos de formación, tanto en el ámbito confederal como en el autonómico.

Capítulo 7. Financiación. Fondo de servicios jurídicos y tarifas

Los servicios jurídicos deben regularse por el principio de autofinanciación y equilibrio presupuestario, para lo cual se financiarán con la aportación señalada por el Art. 16 de los Estatutos Confederales, así como por los ingresos prove-

nientes de sus actuaciones conforme a las tarifas establecidas por el Servicio Territorial de Gestión.

Art. 27. Fondo de servicio jurídico.

A fin de garantizar, con criterios de solidaridad y eficacia, la implantación de los servicios jurídicos en todo el país, se constituye un fondo para servicios jurídicos de acuerdo con lo previsto en el Art. 16 de los Estatutos Confederales, cuyo reparto seguirá los criterios marcados por la Comisión de Servicios Jurídicos. Los recursos económicos del Fondo de Servicios tendrán carácter finalista.

Los Criterios para el reparto del fondo de servicios jurídicos:

1. Conforme al Art. 16 de los Estatutos Confederales, se destinará el 7% de la cuota para el fondo de los servicios jurídicos repartiéndose de la siguiente forma:

a) El 1% de la cuota se destinará a los gastos comunes, la solidaridad territorial, la coordinación, la póliza de responsabilidad civil (recogida en el Art. 24 de este Reglamento), la formación de los y las profesionales que ejerzan la defensa jurídica de los afiliados y afiliadas ante los tribunales de lo laboral o ante las administraciones públicas en defensa de sus derechos como empleados o empleadas.

b) Esta parte del fondo será gestionada desde el Servicio Confederal de Gestión.

c) El 6% de la cuota se destinará directamente al servicio jurídico de la mancomunidad u organismo dónde éste se preste y en función de su afiliación. Para percibirlo serán condiciones indispensables:

1. Que el servicio disponga de una cuenta bancaria propia de la que informe al Servicio Confederal de Gestión.
2. Que el Servicio disponga de contabilidad propia.
3. Que la mancomunidad o el servicio presente al Servicio Confederal de Gestión un informe trimestral de relación de expedientes en el que se contenga, de manera esquematizada la fecha, el lugar de atención, el profesional que prestó el servicio, el contenido del mismo y el ingreso percibido por su realización.

4. Que el servicio elabore y presente al Servicio Confederal de Gestión un presupuesto anual y la ejecución del presupuesto anterior.

Al final de cada año la Comisión aprobará la liquidación del fondo, así como la distribución para el siguiente ejercicio, en base a los criterios anteriormente indicados y procederá a la actualización del número de profesionales por servicio incluido en la póliza de seguro.

Art. 28. Criterios de aplicación de las tarifas de los servicios jurídicos de UGT.

El órgano de dirección territorial en su aprobación anual de las tarifas deberá aplicar los siguientes criterios:

1. Para la aplicación de las bonificaciones sobre las tarifas, la antigüedad en la afiliación computará en el momento de solicitar el acceso a los servicios jurídicos. Para computar la antigüedad en la afiliación es condición necesaria estar al corriente en el pago de la cuota de afiliación tanto en el momento del inicio del expediente, como durante la tramitación del proceso.
2. Las consultas simples inherentes al puesto de trabajo, serán gratuitas para los afiliados y afiliadas que tengan la antigüedad que se establezca en el reglamento correspondiente.
3. A los trabajadores y trabajadoras no afiliados se les podrá atender en los términos y condiciones que se determinen por los órganos de dirección competentes, pero siempre diferenciándolos económicamente de los afiliados y afiliadas.
4. Para todos los supuestos no contemplados expresamente en las tarifas, se elaborará un presupuesto previo que deberá ser aceptado por la persona usuaria del servicio jurídico.
5. Las y los usuarios del servicio jurídico deberán sufragar los gastos que se ocasionen de correo urgente, mensajeros, registros, procurador (cuando sea necesario), así como las costas que les sean impuestas en su procedimiento (notarías, depósitos y otras).
6. Los gastos que se generen en el expediente derivados de la intervención de procuradores, peritos, notarios y de cualesquiera otros profesionales, así como los de bastanteos, costas, tasas y de similares servicios o prestaciones, corresponden, en cualquier caso, al usuario o usuaria del servicio jurídico.

7. En los procedimientos en los que el demandante del servicio utilice sucesivas fases sobre un mismo asunto -consultas, informes, organismos de mediación y conciliación, juzgados- la asesoría minutará sólo la de mayor importe. A estos efectos, los recursos ante Tribunales Superiores se considerarán como nueva actuación.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional 1ª

Las disposiciones del presente Reglamento se consideran mínimos, pudiéndose desarrollar la reglamentación y demás funciones de los servicios jurídicos mancomunados en cada territorio sin contradecir este Reglamento, así como ampliar la actividad a otras ramas del Derecho.

Disposición Adicional 2ª

Con el objeto de mejorar la gestión de los siniestros que se tramiten, de la póliza de Responsabilidad Civil Profesional suscrita entre UGT y la compañía aseguradora, se ha acordado un protocolo en la declaración del siniestro que implica aportar la siguiente documentación:

1. Reclamación a la Asesoría Jurídica de la/s persona/s afectada/s por el siniestro.
2. Informe del Letrado o Graduado Social, según sea el caso, firmado por el mismo, en el que se hará constar la aceptación o no de la existencia de un error profesional, descripción del mismo, proceso seguido, viabilidad jurídica del caso y cuantificación del daño causado; dicho informe deberá ser visado por el Responsable de la Asesoría Jurídica o, en su defecto, por el coordinador/a de la misma o la persona que la organización responsable determine.
3. Copia de la comunicación del siniestro al Colegio Profesional del que se trate.
4. Copia de la Hoja de Encargo Profesional realizado por la/s persona/s afectada/s por el siniestro. Es importante que, en los sitios que no se haya establecido este sistema, se implante la obligatoriedad de elaborar una "hoja de encargo profesional" para evitar confusiones.
5. Documentación acreditativa del procedimiento, demanda, acta de conciliación, sentencia, resolución, nóminas, etc. y aquella otra necesaria que por

parte de la aseguradora se entienda pertinente para poder articular una solución al siniestro.

6. En caso de indemnización de las personas perjudicadas es muy importante remitir el finiquito por el que se reconocen indemnizadas por completo de toda consecuencia del siniestro y la declaración de que no tienen que reclamar ninguna otra cantidad contra la compañía aseguradora y la UGT.

5. G. Reglamento de uso y utilización del fichero de afiliación y representación

I. Seguridad de la información

Principio generales

Art. 1. 1. En la Unión General de Trabajadores (UGT) se reconoce expresamente la importancia de la información y de los sistemas de información, hoy día fundamentalmente basados en las tecnologías de la información y de las comunicaciones, así como la necesidad de su protección, por constituir un activo estratégico y vital, hasta el punto de poder llegar a poner en peligro la continuidad de la Organización, o al menos suponer daños muy importantes si se produjera una pérdida total e irreversible de determinados datos.

2. Los controles establecidos para conseguir esta protección serán proporcionales a la criticidad de los activos a proteger y a su clasificación.

Niveles de responsabilidad

Art. 2. 1. La responsabilidad de la seguridad de la información de UGT es de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), que pondrá los medios adecuados, lo que no implica que cada usuario o usuaria asuma su parte de responsabilidad respecto a los medios que utiliza.

2. Quienes desempeñan la función de seguridad de la información y otras de administración relacionadas, serán quienes administren la seguridad.

3. Se designará internamente a la persona propietaria de cada fichero o base de datos, que en su caso será quien deberá promover el establecimiento de controles y medidas tendentes a proteger los datos, especialmente los de carácter personal o críticos.

4. Se establecerá dentro de la normativa un sistema de clasificación de la información, con diferentes niveles.
5. Se establecerán los medios necesarios y adecuados para la protección de personas, datos, programas, equipos, instalaciones, documentación y otros soportes que contengan información, y en general de cualquier activo de UGT.

Protección y uso de las instalaciones

Art. 3. 1. La protección de las personas y activos de UGT y el uso de éstos están regulados por normas generales de UGT de protección de activos generales, y los aspectos específicos más relacionados con la información están regulados por este conjunto de normas.

2. Quienes no cumplan lo determinado en estas normas y en los procedimientos complementarios podrán ser sancionados de acuerdo con la legislación laboral o normas del Sindicato, sin perjuicio de otras sanciones a que hubiere lugar, o bien personalizadas si están vinculados a UGT bajo contratos no laborales, de acuerdo con las cláusulas que figuren en dichos contratos en este último caso.

3. Deberán realizarse periódicamente evaluaciones de riesgos y, en función de las debilidades, determinar si es necesario elaborar planes de implantación o reforzamiento de controles.

Difusión de la información y formación

Art. 4. 1. Se fomentará la difusión de información y formación en seguridad a empleados, empleadas y colaboradores, previniendo la comisión de errores, omisiones, fraudes o delitos, y tratando de detectar su posible existencia lo antes posible, y en caso de que existieren, procurándose una difusión muy restringida de las indagaciones.

2. El personal deberá conocer al menos un resumen de las normas, reglas, estándares y procedimientos, debiendo existir organigramas, así como funciones y obligaciones del personal, además de separación de funciones y revisión independiente cuando sea necesario a partir de los registros, de quién ha hecho qué, cuándo y desde dónde y los que los desempeñen firmar que han leído las normas, que han entendido su contenido y alcance, y que se comprometen a cumplirlas. La falta de aceptación podría ser causa de traslado a otra área o función.

3. Como datos e información deben entenderse ficheros y bases de datos, planos, descripciones de instalaciones, planes, aplicaciones, y cualquier otra do-

cumentación numérica, alfabética, gráfica, fotográfica o acústica, con independencia del soporte en que esté contenida.

Uso de la infraestructura

Art. 5. 1. Los recursos informáticos de UGT son para uso exclusivo de las tareas propias de UGT por personal de la misma o por personas a las que expresamente se les autorice por las comisiones ejecutivas de la Organización.

2. Las personas usuarias tendrán el máximo cuidado en la manipulación y el uso de los equipos informáticos y toda la infraestructura complementaria. Evitarán realizar cualquier acción que pueda dañar la integridad física de la instalación.

3. El usuario o usuaria está obligado a utilizar la red corporativa, la intranet de UGT y sus datos sin incurrir en actividades que puedan ser consideradas ilícitas o ilegales, que infrinjan los estatutos, normas, reglamentos y otras disposiciones internas de UGT o los derechos de terceros, o que puedan atentar contra la moral o las normas de etiqueta de las redes telemáticas.

Código de Usuario o Usuaría

Art. 6. 1. Cada usuario o usuaria tendrá acceso únicamente a la información que le permita el perfil que le ha sido asignado en relación con las funciones que le corresponda desarrollar según su puesto de trabajo o la actividad que le haya sido asignada en la Confederación.

a) Sólo se otorgarán códigos de usuario o usuaria a empleados o empleadas, pudiendo otorgarse también a otras personas que, sin tener esa condición, realicen actividades como responsables del Sindicato o como personal de confianza de los mismos, para los que será imprescindible la autorización expresa y por escrito de la persona autorizada para ello por la CEC.

b) Las cuentas de acceso de usuarios y usuarias a los sistemas informáticos de UGT son personales e intransferibles y de uso en el ámbito de actividad de la Confederación.

c) La persona usuaria tendrá un solo código para acceder a un sistema único o a varios. Cada código de usuario identificará a un usuario o usuaria y no a un grupo.

d) Los usuarios y usuarias serán responsables ante UGT de todas las actividades y accesos que se realicen con su código de usuario o usuaria, por lo que

está expresamente prohibido ceder o comunicar la contraseña a otros (así como aceptarla), incluso del mismo departamento o centro de trabajo, supervisores, jefes o responsables de todo tipo incluidos, y debe custodiarse debidamente, y no teclearse bajo la mirada de otros.

e) En el caso de necesitar compartir datos o correo se usarán otros mecanismos como carpetas o directorios públicos o sistemas de trabajo en grupo.

f) La identificación de usuarios o usuarias se hará preferentemente mediante códigos que no sean deducibles a partir de datos muy conocidos de las personas usuarias, como número de empleado o empleada o primeras letras de nombre y apellidos.

De los accesos seguros

Art. 7. 1. En cuanto a las contraseñas, y salvo que para determinados sistemas, por no disponer de ciertas facilidades o no requerir el mismo nivel de protección o que la CEC lo autorice expresamente, se cumplirán los siguientes puntos:

a) Las contraseñas que lleguen en los paquetes y programas, especialmente aquellas de administradores o usuarios con accesos amplios, se sustituirán.

b) La longitud será como mínimo de ocho caracteres.

c) Se asignarán de forma que cada usuario o usuaria la pueda recordar fácilmente sin consultar anotaciones (mejor si son pronunciables) y que a la vez sean muy difíciles de deducir por otros.

d) Se podrán asignar dígitos, letras, números, símbolos especiales, y caracteres superiores e inferiores si el sistema lo permite, para que no resulten palabras que figuran en los diccionarios o derivadas de éstas como tiempos de verbos.

e) El código de usuario y la contraseña se comunicarán a la persona usuaria por vías seguras, y preferentemente por vías diferentes y no al mismo tiempo. Los envíos no tendrán indicación externa de su contenido ni podrán leerse al trasluz, ni abrir los sobres sin detectarse.

f) El administrador del sistema o el supervisor del usuario o usuaria se asegurará que el receptor es el verdadero usuario.

g) No estarán almacenadas de forma legible en memoria interna más de lo imprescindible, ni asociadas a teclas de función, ni incluidas en conjuntos de sentencias, ni en soportes magnéticos, ni en pantalla, ni en papel no protegido y ni cuando van por las líneas de comunicación.

h) Los posibles algoritmos, tablas de números u otros datos usados para la generación, en su caso, estarán protegidos debidamente.

i) Tendrán una vigencia máxima de 30 días, salvo sistemas o aplicaciones más críticos, en que podrían ser incluso de un solo uso.

j) El número de intentos de introducir la contraseña será limitado a un máximo de tres, en cuyo caso el usuario quedará suspendido hasta que intervenga un administrador.

2. Los usuarios y usuarias deben firmar un acuerdo con UGT en el que reconocen sus posibilidades de acceso y su responsabilidad de uso y la no cesión ni revelación de contraseña. Cuando el usuario o usuaria sepa o sospeche que su contraseña es conocida, y sin perjuicio de que lo comunique si no ha sido una revelación accidental, variará inmediatamente su contraseña.

Ausencia temporal del puesto de trabajo

Art. 8. En el caso de ausencia de uso del teclado durante un tiempo (diez minutos salvo para aquellos sistemas en que por sus características se fije otro límite, inferior o superior), el terminal, ordenador personal o estación, automáticamente dejará de mostrar por pantalla la misma información, siendo necesaria la autenticación de la persona usuaria de nuevo para la reanudación.

Registro de accesos

Art. 9. Los sistemas de UGT permiten el registro de la actividad de cada usuario o usuaria para facilitar las investigaciones y justificar las acciones disciplinarias en caso necesario, responsabilizándose a cada usuario de las acciones realizadas con su código. Por este motivo se deberá extremar el rigor en la custodia de la palabra clave y no cederla.

Registro de incidencias

Art. 10. 1. Se entiende por incidencia cualquier anomalía que afecte o pueda afectar a la seguridad de los datos.

2. Cualquier incidencia relacionada con los accesos deber ser comunicada al o la responsable de la seguridad de la información. Será decisión de la CEC el presentar la correspondiente denuncia, en función del daño producido, la posible trasgresión de leyes o disposiciones, implicación de terceros, y el impacto en la imagen de UGT que el conocimiento del hecho pudiera suponer.

Uso del correo electrónico

Art. 11. 1. Cada usuario o usuaria dispondrá de una cuenta de correo electrónico. Dicha herramienta es propiedad de UGT y se facilita con el fin de que su uso esté orientado al desarrollo de las funciones propias del puesto de trabajo o la actividad que le ha sido asignada en la Confederación.

2. Se garantiza la confidencialidad del contenido de los correos electrónicos siendo responsable del mismo la persona usuaria en la medida en que dicho contenido sea ajeno a la actividad de UGT y al desarrollo de las funciones propias de su puesto de trabajo en la misma o la actividad que le ha sido asignada en la Confederación.

3. Se prohíbe el envío por medio del correo electrónico de información confidencial de UGT salvo autorización expresa. El contenido de dichos correos electrónicos deberá ser cifrado, para lo que el área de informática pondrá a disposición de la persona usuaria las herramientas que sean necesarias.

4. Se prohíbe el envío de mensajes de correo electrónico de forma masiva o con fines comerciales o publicitarios sin el consentimiento del destinatario, el denominado Spam.

Acceso a Internet

Art. 12. 1. El uso del sistema informático de UGT para acceder a redes públicas como Internet, se limita a los temas directamente relacionados con la actividad de la Confederación y los cometidos del puesto de trabajo de la persona usuaria o la actividad que le ha sido asignada en la misma. El acceso a canales de chat y debates en tiempo real facilita la instalación de utilidades que permiten accesos no autorizados al sistema, por lo que su uso queda estrictamente prohibido.

2. UGT se reserva el derecho de monitorizar y comprobar, de forma aleatoria y sin previo aviso, cualquier sesión de acceso a Internet iniciada por la persona usuaria de la red corporativa.
3. Cualquier fichero introducido en la red corporativa o en el terminal del usuario desde Internet debe cumplir los requisitos establecidos en estas normas y, en especial, las referidas a propiedad intelectual e industrial y a control de virus.
4. Está prohibido el acceso o la introducción de contenidos obscenos, inmorales u ofensivos y, en general, carentes de utilidad para los objetivos de la Confederación, en la red corporativa.

De los ataques externos

Art. 13. La persona usuaria tendrá la obligación de utilizar los programas anti-virus y sus actualizaciones (en caso de estar disponibles) para prevenir la entrada en el sistema de cualquier elemento destinado a destruir o corromper los datos informáticos.

Propiedad intelectual e industrial

Art. 14. 1. Queda estrictamente prohibido el uso de programas informáticos sin la correspondiente licencia, así como el uso, reproducción, cesión, transformación o comunicación pública de cualquier tipo de obra o invención protegida por la propiedad intelectual o industrial.

2. Está prohibido Introducir, descargar de Internet, reproducir, utilizar o distribuir programas informáticos no autorizados expresamente por UGT o cualquier otro tipo de obra o material cuyos derechos de propiedad intelectual o industrial pertenezcan a terceros, cuando no se disponga de autorización para ello. Se prohíbe la instalación de copias ilegales de cualquier programa, incluidos los estandarizados.

II. Gestión de la información relativa a datos de carácter personal

Niveles de seguridad de los ficheros

Art. 15. 1. UGT se compromete a establecer los medios necesarios para garantizar la seguridad de la información albergada en la red de la Organización. Es responsabilidad del usuario o usuaria el cumplir con las medidas que impidan la utilización fraudulenta de dicha información durante el tratamiento de la misma,

mediante el cumplimiento de las normas de organización incluidas en el presente manual.

2. De acuerdo con la normativa relativa a la protección de datos de carácter personal, éstos se deben clasificar en distintos niveles incrementándose las medidas de seguridad exigidas a medida que avanzamos en cada nivel.

Nivel alto: deberá prestarse especial cuidado en el tratamiento de datos relativos a ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud o vida sexual así como los recabados para fines policiales sin consentimiento de las personas afectadas.

Nivel medio: los ficheros que contengan datos relativos a la comisión de infracciones administrativas o penales, Hacienda Pública, servicios financieros y aquellos ficheros relativos a la prestación de servicios de información sobre solvencia patrimonial y crédito.

Aquellos ficheros que contengan un conjunto de datos de carácter personal que permitan obtener una evaluación de la personalidad del individuo.

Nivel básico: los ficheros que contengan el resto de los datos de carácter personal.

Información y autorización previa

Art. 16. Toda persona usuaria que en desarrollo de sus funciones recabe datos de carácter personal de afiliados y afiliadas, proveedores, otros empleados o empleadas o terceros en general para su incorporación a un fichero automatizado, deberá informar a la Secretaría de Organización Confederal al objeto de recabar su autorización y las normas aplicables para la creación, declaración y mantenimiento del fichero, a las que deberá ajustarse en todo caso por medio del siguiente documento ANEXO M1.

Gestión de soportes

Art. 17. 1. A estos efectos es necesario distinguir entre soportes informáticos y los listados y documentos en papel. Se entiende como soporte informático: disquetes, cintas, CD grabables, discos ZIP, cualquier otro soporte que pueda contener información.

2. Con carácter general está prohibida la creación no autorizada de soportes. En el caso de que ésta sea necesaria para el desarrollo de la actividad del departamento se seguirán las siguientes pautas:

a) Se deberá solicitar una autorización por medio del documento que figura en el ANEXO M2.

b) Deberán estar claramente identificados con una etiqueta externa que indique:

- 1) Número de soporte
- 2) Nombre del fichero
- 3) Tipo de datos
- 4) Fecha de creación

c) Se recogerán en un libro de inventario de soportes, que podrá ser electrónico, donde se anotarán consecutivamente, para cada copia realizada, la información que figura en la etiqueta de los soportes añadiendo, en su caso, la fecha y el motivo de la baja ya sea por destrucción o reutilización de acuerdo con el modelo que figura en el ANEXO M3.

d) En el caso de que deban ser almacenados se hará en un local o en un armario con llave, estando el acceso restringido al usuario que lo creó o a las personas que deban conocer dicha información para proceder al desarrollo de sus funciones y que hayan sido expresamente autorizadas por la CEC.

e) Los soportes no podrán salir del ámbito de UGT, salvo bajo la supervisión de la persona usuaria que los creó y mediante autorización de la CEC, que se solicitará mediante el documento que figura en el ANEXO M4.

3. En el caso de que los soportes contengan datos clasificados como de nivel medio o alto:

a) Será necesario cumplimentar un registro de entradas de soportes y un registro de salida de soportes, debiéndose anotar en cada entrada o salida la información correspondiente contenida en los modelos del ANEXO M5 y ANEXO M6.

b) Cuando dicha salida de soportes tenga por finalidad la realización de operaciones de mantenimiento, se tomarán las medidas necesarias para impedir su recuperación indebida.

c) Cuando un soporte vaya a ser desechado o reutilizado deberán adoptarse las medidas necesarias para impedir cualquier recuperación posterior de la información almacenada en ellos, ya sean borrados profundos, desmagnetización, cifrado, según sea aplicable.

4. En el caso de que los soportes contengan datos clasificados como de nivel alto:

Si los soportes van a ser distribuidos deberá cifrarse su contenido o utilizar cualquier herramienta facilitada por el área de informática que garantice que dicha información no sea inteligible ni manipulada durante su transporte.

5. Una vez finalizada la jornada laboral no deberán permanecer encima de las mesas documentos o soportes informáticos que sean considerados como confidenciales. Deberán cerrarse los cajones y las puertas de los despachos.

Desecho y reutilización

Art. 18. 1. Se controlará el número de grabaciones hechas en los soportes regrabables para evitar errores por un uso excesivo.

2. En todos los casos en que los soportes vayan a salir de UGT se utilizarán soportes totalmente nuevos.

3. Para la destrucción del soporte se utilizarán los medios facilitados por UGT y las destructoras de papel en caso de que este sea el soporte utilizado.

4. Una vez se haya procedido a la reutilización o destrucción de un soporte deberá hacerse constar esta circunstancia en el inventario de soportes creado al efecto.

Ficheros temporales

Art. 19. Los conjuntos de información que contengan datos de carácter personal creados por la persona usuaria a partir de las bases de datos tratadas mediante la Aplicación de Gestión Interna, con el fin de facilitar el desarrollo de las funciones asociadas a su puesto de trabajo, tendrán la condición de ficheros temporales y deberán cumplir los siguientes puntos:

- a) Las medidas de seguridad exigibles a los ficheros temporales con datos de carácter personal, deberán garantizar un nivel de seguridad equivalente al correspondiente al de aquellos de los que se derivan.
- b) Los ficheros temporales tendrán una duración limitada en relación con la función para la que han sido creados.
- c) Su creación deberá ser expresamente autorizada por la CEC en relación con el fichero de donde proceda la información.
- d) Todo fichero temporal tendrá una persona responsable del mismo. Dicha responsabilidad recaerá en la persona que trate cada fichero. Esta persona responsable lo será ante UGT del uso que de dicho fichero se haga y de que este uso esté de acuerdo con la finalidad para la que se creó.
- e) El fichero temporal creado no se enriquecerá con datos de carácter personal obtenidos de otras fuentes.
- f) Solo podrá garantizarse la actualización de la información contenida en las bases de datos centralizadas, responsabilizándose la persona usuaria de comprobar que la información que utiliza se corresponde con la actualizada.
- g) Todo fichero temporal deberá ser eliminado una vez haya sido utilizado para la función para la que se creó o cuando haya cumplido el tiempo de vigencia del mismo si así se hubiera impuesto.
- h) Deberá evitarse la creación de ficheros temporales que contengan datos de carácter personal relativos a ideología, afiliación sindical, religión, creencias, origen racial, salud y vida sexual de los interesados e interesadas.
- i) Se evitará el envío de ficheros temporales con datos de carácter personal mediante correo electrónico. En el caso de que así fuese necesario se adoptarán las medidas necesarias para garantizar su confidencialidad.
- j) Cualquier incidencia relacionada con los ficheros temporales deberá ser comunicada.

Copias de seguridad

Art. 20. UGT solamente podrá garantizar la realización de copias de seguridad de la información contenida en los ficheros o bases de datos alojados en los

servidores o carpetas públicas, responsabilizándose el usuario o usuaria de la pérdida de la información que se conserve al margen.

Confidencialidad

Art. 21. 1. La persona usuaria deberá guardar confidencialidad de la información conocida por razón de su relación laboral o de cooperación con la Confederación, quedando prohibida la cesión, difusión o revelación de dicha información sin el consentimiento de sus representantes.

2. Asimismo la persona usuaria que intervenga en cualquier fase del tratamiento de datos de carácter personal está obligada al secreto profesional respecto de los mismos y al deber de guardarlos, obligaciones que subsistirán aún después de finalizar sus relaciones con la Confederación.

Responsabilidad

Art. 22. Las personas usuarias que incumplan la normativa se expondrán a responsabilidad laboral, civil, administrativa o penal según los casos.

El uso indebido de los datos, independientemente de lo establecido en el punto anterior, será considerado como una falta estatutaria.

Información

Art. 23. Los datos personales de los usuarios o usuarias necesarios para garantizar y controlar su acceso a los sistemas informáticos de UGT están contenidos en un fichero denominado USUARIOS del que UGT es responsable y único destinatario, gestionado con dicha finalidad. Cada usuario o usuaria tiene derecho a acceder, rectificar, cancelar u oponerse al uso de dicha información. La oposición a su uso supondrá la imposibilidad de acceder a los sistemas informáticos de UGT.

Disposición Final

Tanto las FFEE como las UCAS podrán adaptar este Reglamento a las especificidades de su ámbito organizativo, siempre que no entren en contradicción con el articulado del presente Reglamento ni con las resoluciones de los órganos confederales.

III. ANEXOS

ANEXO M1.

Solicitud de creación de un fichero con datos de carácter personal

Versión elaborado por fecha

aprobado por fecha N° de solicitud:

(A ser rellenado por la persona Responsable de Seguridad)

Fecha de solicitud: Persona que realiza solicita la autorización:

Nombre del fichero: Tipo de datos que contiene:

Motivo de solicitud:

.....

..... a de de 20....

Fdo: (Nombre y apellidos)

ANEXO M2.

Solicitud de creación de un soporte que contenga datos de carácter personal

Versión elaborado por fecha

aprobado por fecha N° de solicitud:

(A ser rellenado por la persona Responsable de Seguridad)

Fecha de solicitud: Persona que realiza solicita la autorización:

Nombre del fichero: Tipo de datos que contiene:

.....

..... a de de 20....

Fdo: (Nombre y apellidos)

ANEXO M3.

Inventario de soportes

En vigor desde elaborado por fecha
aprobado por fechaNº de solicitud:

Deberán inventariarse todos aquellos soportes utilizados en los distintos Departamentos de UGT y por las Federaciones, que contengan datos de carácter personal para lo que se adjunta el siguiente modelo:

ALTAS

Nº Soporte Nombre del fichero

Tipos de datos fecha

BAJAS

Motivo fecha

ANEXO M4.

Autorización para la salida de soportes que contengan datos de carácter personal

Versión elaborado por fecha
aprobado por fechaNº de la autorización:

(A ser rellenado por la persona Responsable de Seguridad)

Fecha de solicitud: Persona que realiza solicita la autorización:

Nº de identificación del soporte: Tipo de datos que contiene:.....

Destino: Motivo de solicitud:

..... a de de 20

Fdo: (Nombre y apellidos)

ANEXO M5.

Registro de entrada de soportes

En vigor desde elaborado por fecha
aprobado por fecha Nº de Orden:
Nº de soportes: Tipo de soporte: Identificación:
Contenido: Remitente: Medio de envío:
Destinatario: Departamento:
Persona que autoriza: Cargo:
Observaciones: Fecha y hora:

ANEXO M6.

Registro de salida de soportes

En vigor desde elaborado por fecha
aprobado por fecha Nº de Orden:
Nº de soportes: Tipo de soporte: Identificación:
Contenido: Fichero de procedencia:
Fecha de creación: Destino: Destinatario:
Medio de envío: Remitente: Departamento:
Persona que autoriza: Cargo:
Departamento: Observaciones:
Fecha y hora:

5.H. Reglamento de la estructura federal para la sectorización

Exposición de motivos

El Comité Confederal eligió a la Comisión de reagrupamiento sectorial creada por el 41º Congreso, para la elaboración de un documento en el que se avanzara en las tareas necesarias para la implementación del artículo 8.16 de los Estatutos Confederales del 41 Congreso.

Fruto de los intensos debates, se ha concluido un redactado que cuenta con un amplio acuerdo en torno a un nuevo diseño de las federaciones, con una componente sectorial más profunda, dibujándose tanto la funcionalidad como la participación orgánica que pueden tener los sectores dentro de la Organización.

Consideramos imprescindible un marco funcional y orgánico claro que pueda contener de una forma “cómoda” los diferentes esquemas organizativos que han venido funcionando tradicionalmente en UGT, sin dejar de lado la necesaria adaptación a una realidad cambiante y a una nueva situación del sindicato, ya que un cambio tan profundo requiere del consenso y la voluntad de todos y todas para que pueda llevarse a la práctica con garantías de éxito.

Para ello, el Congreso considera necesario que las actuales federaciones celebren sus congresos donde puedan aprobar la propuesta de la nueva configuración según lo previsto en los Estatutos Confederales

Reagrupamiento sectorial - nuevo modelo organizativo

Los Estatutos Confederales establecen que UGT es una confederación sindical “integrada por federaciones estatales que se constituyen en el ámbito del Estado español para agrupar a las trabajadoras y los trabajadores asalariados de los diferentes sectores económicos (...)”, referenciando de esta forma nuestra actividad y estructura a la estructura productiva en la que se concreta el empleo, sus condiciones, y el trabajo sindical. Es imprescindible establecer nuevas formas de organización que permitan, reduciendo los costes materiales y humanos, mantener en el sindicato una estructura cercana a su afiliación y sus representantes, que dé cumplimiento a todas aquellas tareas que hacen efectiva su pertenencia a UGT y garantice sus derechos y obligaciones. La sectoria-

lización se corresponde con el hecho evidente de que son los trabajadores y trabajadoras de cada sector productivo los que mejor conocen las características de su actividad y del convenio de su ámbito; por tanto, organizarnos en base a ello supone enraizar la organización en la cercanía a los trabajadores y trabajadoras, con unos cuadros sindicales organizados en secciones sindicales y sectores que permitan: - mantener una presencia y una acción sindical coherente y ajustada a las necesidades - abordar en mejores condiciones sus procesos electorales - explicar en cada caso nuestros compromisos con los trabajadores y trabajadoras, la negociación de los convenios, los esfuerzos desplegados, las posturas patronales, etc. Todo ello debería ser, a su vez, una fuente importante de afiliación. Sectores y secciones sindicales deben ser la base organizativa fundamental para desarrollar la acción sindical en todas sus facetas (negociación colectiva, afiliación, elecciones sindicales...) así como el diálogo social sectorial que tendrá que estar en coherencia con las directrices del conjunto de la Organización.

Criterios de actuación de la comisión para el reagrupamiento de sectores productivos

El Congreso aprueba la configuración de tres nuevas federaciones en el seno de la Confederación, una de producción de bienes y sector primario, y dos más que agrupan todos los servicios y las administraciones públicas. Por razones estrictamente prácticas, para este proceso se decide nominar a las futuras tres federaciones de la forma que consideramos más sencilla, es decir, con números, que tienen sentido exclusivamente nominativo y nunca carácter ordinal o prelativo (Los Congresos constituyentes de las nuevas federaciones decidirán el nombre de las mismas). Por tanto, el marco organizativo de las tres federaciones se establece:

- La federación 1 comprende los sectores de producción de bienes y sector primario.
- En las federaciones 2 y 3 están integrados todos los servicios y actividades con el criterio establecido. En este sentido, no serán disponibles aquellas actividades o servicios que se presten directamente por las Administraciones Públicas cuando exista gestión y contratación directa de trabajadores y trabajadoras por las mismas, que están integrados en el ámbito organizativo de la futura Federación 3. Los criterios de actuación con los que afinar en el mapeado de los nuevos ámbitos organizativos, son de índoles diversas pero están conectados entre sí:

- Respetar, en la medida de lo posible, la ubicación tradicional de cada sector dentro del futuro ámbito organizativo del que formará parte su federación actual (aunque no lo sea por causas objetivas, y excepción hecha de Artes Gráficas, tratado específicamente en las reuniones de la Comisión).
- Posibilitar la concentración en un mismo ámbito de actividades económicas que venían organizándose por separado.
- Agrupar las actividades de producción de bienes y sector primario en el conjunto de la Federación 1.
- Agrupar en dos federaciones, Federación 2 y federación 3, todas las actividades y servicios, describiendo el ámbito de cada una de las federaciones. No serán disponibles las actividades o servicios que se realicen por las Administraciones Públicas con gestión pública y contratación directa de trabajadores y trabajadoras por las mismas, que quedarán adscritas al ámbito organizativo de la Federación 3.
- Tener presente que, conforme al mandato del propio artículo 8.16 de los Estatutos Confederales, la propuesta de reagrupamiento de sectores productivos tiene que reflejar unas nuevas federaciones viables y equilibradas entre sí.

En consecuencia, el Congreso Confederal aprueba el perímetro de los tres nuevos ámbitos organizativos.

Para dotar de la necesaria estabilidad al diseño del perímetro fundamental de las tres nuevas federaciones, su modificación requerirá la aprobación por una mayoría de dos tercios de los delegados y delegadas del Congreso Confederal.

Conceptualización de la propuesta organizativa sectorial

Definición

Podemos definir los sectores como aquellas estructuras que organizan a los afiliados y afiliadas de una o varias ramas de actividad productiva (vinculadas entre sí por afinidad, dependencia, u otras) dentro de cada federación. Las secciones sindicales agrupan a los afiliados y afiliadas de una empresa o centro de trabajo y conforman los sectores, en los que están encuadradas y de los que dependen.

Como base de los sectores, en un plano teórico, se deberían tomar las 21 familias que establece el NACE, ya que esta es una clasificación de la actividad económica normalizada, internacional y con unas definiciones claramente esta-

blecidas y diferenciadas, además es el criterio que la organización fijó para regular la adscripción sectorial.

Características generales

La configuración sectorial debe garantizar que los sectores:

1º.- Puedan desarrollar políticas orientadas a la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras encuadrados en su ámbito.

2º.- Puedan realizar la coordinación y homogeneización de la negociación colectiva sectorial y la desarrollada por las secciones sindicales que lo compongan.

3º.- Tengan la suficiente entidad para que sus reivindicaciones sean tenidas en cuenta en todos los niveles, tanto interno como a nivel internacional e institucional.

4º.- Hagan efectiva la democracia y la participación en todos sus niveles, y un funcionamiento que asegure la máxima eficacia en su labor, como condiciones imprescindibles para que puedan ejercer el papel que les corresponde.

5º.- Tengan objetivos medibles y cuantificables relacionados con la actividad que deben desarrollar para lo que es necesario que cuenten con los medios necesarios, materiales, humanos y económicos, reflejados en los presupuestos de la federación según se contemple en las normas de la organización. Dada la heterogeneidad del tejido productivo y empresarial, en el que conviven empresas de gran tamaño con secciones sindicales consolidadas y con capacidad de abordar todos los aspectos de la acción sindical y la negociación colectiva, con pequeñas empresas con dificultades de organización que precisan de un apoyo constante del Sindicato- es imprescindible que, a través de los sectores, las secciones sindicales garanticen la solidaridad interna, y den una respuesta eficaz y cercana al conjunto de la afiliación. A los órganos federativos les corresponde establecer la estrategia sindical general de la Federación y su dirección, así como practicar la necesaria coordinación y solidaridad; los sectores deben coordinar la acción sindical marcada por la Federación, concretándola y adaptándola a la realidad de su ámbito. La labor de afiliación y de la representación sindical son funciones fundamentales de los sectores y de las secciones sindicales. Asimismo, la diversidad de condiciones económicas y laborales existentes en algunos sectores puede hacer necesaria una subsectorialización que permita abordar los temas con mayor cercanía, pero sin que ello suponga

una multiplicación de estructuras. Las federaciones podrán establecer la creación de subsectores con el objetivo de atender de una manera más cercana y concreta las reivindicaciones y problemática de nuestros afiliados y afiliadas. De la misma forma -y principalmente en las empresas con implantación pluri-provincial o estatal, y en función de los diferentes ámbitos de interlocución con la dirección- en los Estatutos de la Federación correspondiente se establecerán los criterios para la coordinación y la participación de las diferentes secciones sindicales que tengan la consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial. Finalmente, ha de asegurarse que los órganos de dirección y control sean un fiel reflejo de la diversidad de la afiliación, y para garantizarla se debería contemplar que ningún sector u organización pueda superar el 20% de la representación en dichos órganos.

Conferencia sectorial congresual

Con carácter previo o durante el Congreso Federal, se celebrará la Conferencia Sectorial donde se debatirá sobre la problemática del sector y se aprobará un plan de trabajo sectorial.

La Conferencia propondrá al o la Responsable del Sector, que deberá ser ratificado por el Congreso (en la secretaría sectorial) como miembro de la CEF. La secretaría será considerada a efectos presupuestarios con los mismos criterios que el resto de la CEF. Podrá elegir un equipo de trabajo adecuado a la realidad sectorial en función de los medios humanos y materiales disponibles.

Se celebrará una conferencia sectorial por cada uno de los sectores.

Pleno conferencia sectorial ordinaria

El Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria estará constituido por la Secretaría Sectorial, el equipo de trabajo, los Secretarios o Secretarías sectoriales de las Federaciones de Comunidad Autónoma, y un número de miembros cuyo reparto será proporcional a la afiliación sectorial de cada una de las Federaciones de Comunidad Autónoma.

Este reparto será establecido a propuesta de la Comisión Ejecutiva Federal y ratificado por el Comité Federal. En los Estatutos de la Federación correspondiente se regulará la participación en el Pleno o la Conferencia de las Secciones Sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial.

En casos puntuales, podrán participar otras personas que se consideren necesarias para informar o exponer ante los Plenos o Conferencias asuntos de máximo interés para el Sector. El Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria se reunirá al menos una vez al año. El Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria será convocado por la CEF o la Secretaría del Sector, con carácter previo a la reunión del Comité Federal Ordinario. De forma extraordinaria podrá ser convocada por la CEF, por la Secretaría Sectorial siempre que lo considere necesario (previa notificación a la CEF) o por la mayoría de sus miembros. En los plenos o conferencias sectoriales se analizará el desarrollo del plan de trabajo y debatirá la problemática del sector y los asuntos de su ámbito que se consideren en cada momento. La Secretaría Sectorial correspondiente, y a los efectos de conseguir una acción sindical homogénea y común, coordinará a los diferentes grupos industriales y/o multinacionales existentes en el ámbito de cada sector.

Estructura y composición de federaciones con un mayor componente sectorial

En función de lo explicitado en el capítulo anterior, deberíamos asumir que es imprescindible que contemos con unos criterios que nos puedan servir como mínimo común denominador y que establezca unas reglas generales que garanticen un funcionamiento democrático y unos criterios de participación homogéneos. Para ello adelantamos una breve definición de cada uno de los organismos de la estructura con sus órganos de dirección y de control que pueda servir como referente para encauzar y concretar el debate.

Organismos

Sección Sindical Básica: Agrupa a los afiliados/as de un centro de trabajo o de una empresa con dos o más afiliados/as y que no alcance el número suficiente para constituir una sección sindical orgánica en función de lo establecido en este sentido por la federación correspondiente.

Las secciones sindicales básicas, agrupadas junto con los afiliados y afiliadas que no tienen sección sindical constituida, estarán representadas en el Comité del Sindicato y en la Conferencia o Pleno Sectorial territorial, conforme a lo dispuesto en las normas de la Federación correspondiente.

Sección Sindical Orgánica: Agrupa a los afiliados/as de un centro de trabajo o de una empresa a partir del número de afiliados/as establecido por la corres-

pondiente Federación para tener participación orgánica directamente. Tiene Comisión Ejecutiva y su órgano de control es la Asamblea General. Participan de forma directa en la Conferencia Sectorial Territorial y en el Comité del Sindicato territorial con arreglo a lo establecido en los Estatutos o reglamento de cada Federación. En los Estatutos de la Federación correspondiente se establecerá la estructuración de las diferentes Secciones Sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial.

Sindicato Territorial: Agrupa a los afiliados y afiliadas, directamente o a través de las secciones sindicales, de un territorio (provincia o comarca) con estructura orgánica propia.

En función de las características del territorio puede agrupar a las secciones sindicales y afiliados/as por convenio colectivo o en agrupaciones de carácter sectorial, estableciendo las normas de participación en su reglamento de funcionamiento.

Tiene Comisión Ejecutiva, sus órganos de Control son el Comité Territorial y el Congreso Territorial. Participa en el Comité de la Unión Territorial y en el Comité de la Federación territorial correspondientes.

Federación territorial: Se conforma en base a los sindicatos territoriales en el ámbito de una Comunidad Autónoma. Encuadra a los sectores en su ámbito. Tiene Comisión Ejecutiva, sus órganos de Control son el Comité y el Congreso territorial. Participa en el Comité de la Unión territorial y en el Comité de la Federación Estatal.

Sector territorial: Es la estructura de la Federación en la que se encuadran las secciones sindicales y afiliados y afiliadas sin sección sindical de un sector concreto para una mejor coordinación y homogeneización de la acción sindical en el mismo. Al Secretario Sectorial, le propone la conferencia o pleno sectorial, debiendo ser ratificado por el Congreso. Su órgano de control es el Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria. Participa en el Pleno o Conferencia Sectorial Estatal y también en el Comité de la Federación Territorial con arreglo a lo establecido en los estatutos o reglamento de la Federación.

Federación Estatal: La Federación tiene carácter estatal, estructurándose sectorial y territorialmente y organizándose como mejor conviene a sus fines sindicales.

Se conforma en base a las federaciones territoriales. Encuadra a los sectores estatales. Tiene Comisión Ejecutiva, Comisión de Control Económico, Comisión de Garantías y, sus órganos de Control son el Comité Federal y el Congreso Federal. Participa en el Comité Confederal.

Sector Federal: Es la estructura de la Federación Estatal en la que se encuadran los sectores territoriales, y las secciones sindicales que tengan consideración de singulares por sus características de afiliación y/o implantación territorial. Al Secretario o Secretaria Sectorial le propone la Conferencia Sectorial y lo ratifica el Congreso Federal, y podrá tener un equipo de trabajo permanente, elegido en la Conferencia Sectorial. Su órgano de control es el Pleno o Conferencia Sectorial Ordinaria. Podrá participar en el Comité Federal con arreglo a lo establecido en los Estatutos de la Federación.

5. I. Reglamento de la Sección Sindical de UGT

CAPÍTULO I. Fundamentos legales y organizativos

Art. 1. 1. La Ley Orgánica de Libertad Sindical en su artículo 8 dice que “los trabajadores afiliados a un sindicato podrán, en el ámbito de la empresa o centro de trabajo, constituir secciones sindicales de conformidad con lo establecido en los estatutos del sindicato”. En cuanto a los derechos de la sección sindical recoge, entre otros, “disponer de un tablón de anuncios, participar en la negociación colectiva y utilizar un local adecuado para desarrollar sus actividades (en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores)”.

2. Por otra parte, en el artículo 10 de la citada ley, se recoge que las secciones sindicales en las empresas o centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores “estarán representadas por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en la empresa o en el centro de trabajo”. Contempla también este artículo las condiciones exigidas al sindicato para poder disponer de los delegados sindicales y las garantías de los mismos.

Art. 2. 1. La Confederación Sindical Unión General de Trabajadores de España-UGT, elabora el presente Reglamento de la Sección Sindical de UGT para regular la constitución de las secciones sindicales de UGT, establecer sus competencias y los derechos y obligaciones de sus afiliados y afiliadas.

Al amparo de la LOLS, las federaciones constituirán también secciones sindicales básicas de dos o más afiliados y afiliadas a UGT en las empresas y centros

de trabajo pequeños. La Normativa Interna a través del Reglamento de Secciones Sindicales incorporará el nuevo concepto de sección sindical para las empresas y centros de trabajo referidos.

2. Este Reglamento de la Sección Sindical de UGT tendrá una referencia expresa en los Estatutos Confederales, y se incorporará a la Normativa Interna de la Confederación. Las federaciones deberán incorporar en sus estatutos federales el presente Reglamento o un reglamento específico, adaptado a sus características, que deberá estar en consonancia con el presente Reglamento, no pudiendo contradecirlo.

CAPÍTULO II. Constitución de la Sección Sindical

Art. 3. 1. La sección sindical es la organización que se da el Sindicato en la empresa o en el centro de trabajo para desarrollar sus tareas de defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras y, particularmente, de sus afiliados y afiliadas. La sección sindical es una instancia organizativa interna del Sindicato, que agrupa a todos los afiliados y afiliadas en la empresa o centro de trabajo que organiza una federación determinada.

2. Una sección sindical podrá constituirse:

a) A solicitud de los afiliados o afiliadas de una empresa o centro de trabajo, que reúna las condiciones (número de trabajadores y trabajadoras, y número de afiliados y afiliadas) establecidas por cada federación.

- La iniciativa deberá contar con la autorización expresa de la comisión ejecutiva federal de la federación correspondiente.
- La decisión deberá ser adoptada por la mayoría absoluta de los afiliados y afiliadas.

b) Por iniciativa de la comisión ejecutiva federal de la federación correspondiente.

c) En ambos casos, la comisión ejecutiva federal podrá delegar esta tarea expresamente en sus federaciones territoriales.

3. Cada federación llevará un registro de secciones sindicales, de delegados sindicales y de representantes a dedicación completa, que se integrará en un Registro General de la Confederación. La federación actualizará permanentemente, tanto interna como externamente, las incidencias (altas, bajas y modificaciones) producidas en relación con las secciones sindicales.

Art. 4. 1. Para la elección y revocación de los órganos de dirección de la sección sindical y de sus respectivos miembros, se estará -por analogía- a lo señalado al efecto en los Estatutos Confederales o federales para los órganos de dirección del Sindicato.

2. La sección sindical, sus órganos de dirección y de representación y control, y sus afiliados y afiliadas, están sometidos a las disposiciones previstas en los estatutos del sindicato, debiendo seguir en todo momento las directrices establecidas, en el marco de sus competencias, por los órganos correspondientes del Sindicato.

CAPÍTULO III. Competencias de la Sección Sindical

Art. 5. La sección sindical tendrá las siguientes competencias:

a) Elegir un órgano de dirección (comisión ejecutiva) y dotarse de un órgano de representación y control (asamblea).

b) Llevar un registro de afiliación que será actualizado mensualmente, con la situación de la emisión del recibo y el pago de la cuota para cada uno de los afiliados y afiliadas. Este registro estará integrado en el Fichero de Afiliación de UGT. La sección sindical que esté autorizada por la comisión ejecutiva federal correspondiente para realizar el cobro de la cuota por descuento en nómina, deberá cumplir los requisitos exigidos por el Reglamento de Cuotas Confederal.

c) Participar en la elección de los candidatos y candidatas del Sindicato a las EESS para los órganos unitarios de representación, así como los delegados y delegadas de prevención y los delegados y delegadas sindicales que le correspondan. Que preferentemente, deberán ostentar la condición de afiliados o afiliadas a UGT. Las candidaturas aprobadas por la sección sindical deberán ser firmadas y selladas por la federación antes de su presentación ante la mesa electoral correspondiente.

d) Garantizar la obtención de los derechos contemplados en la Ley Orgánica de Libertad Sindical (tablón de anuncios, local sindical, delegados y delegadas sindicales) en la empresa o centro de trabajo, y aprovecharlos eficazmente según lo establecido en las resoluciones del Sindicato y de acuerdo con las necesidades e intereses de la Organización.

e) Controlar la tarea y juzgar la gestión de los y las representantes elegidos en las EESS, de los delegados y delegadas de prevención y de los delegados y

delegadas sindicales así como del órgano de dirección de la sección sindical. Todo ello a través de los órganos de representación y control elegidos democráticamente por los afiliados y afiliadas.

f) Desarrollar el convenio colectivo de aplicación en la empresa o en el centro de trabajo, así como negociar un convenio colectivo o un acuerdo propio, para lo que la sección sindical debe ser autorizada expresamente por la respectiva comisión ejecutiva federal. El proceso de negociación, que debe ser participativo, estará sujeto a la coordinación y dirección que sobre esta materia tiene la comisión ejecutiva federal y por delegación expresa la federación territorial correspondiente.

g) Administrar las cantidades económicas obtenidas de su actividad sindical (negociación colectiva, subvenciones u otros ingresos relacionados con su tarea sindical), o de las aportaciones recibidas de su federación, para lo que necesitará autorización expresa de la comisión ejecutiva federal. La administración de dichos recursos y la contabilización de los mismos, deben llevarse de acuerdo con los criterios establecidos en el Sindicato y ser revisados periódicamente por la comisión de control económico de la federación del ámbito de la sección sindical (territorial o federal).

La sección sindical no podrá disponer de cuentas en entidades financieras o de crédito, salvo que fuera expresamente autorizada para ello por la comisión ejecutiva federal. En este caso, dichas cuentas serán abiertas a nombre del organismo de la federación estatal al que pertenezca la sección sindical, bajo su Código de Identificación Fiscal, fijando la comisión ejecutiva federal todos los extremos sobre la utilización y disposición de aquellas.

h) La sección sindical básica carecerá de las competencias enumeradas para las secciones sindicales. Funcionará bajo la responsabilidad de su federación. Las federaciones iniciarán el proceso de constitución de secciones sindicales básicas (SSB) y de su registro en los archivos del AGI. Al no tener carácter orgánico, por el reducido número de afiliados y afiliadas, la participación en la SSB se regulará por los estatutos federales que establecerán, según las características del sector o del centro de trabajo, los criterios de coordinación y asistencia a estos afiliados y afiliadas. Al igual que en el caso de las secciones sindicales constituidas con carácter orgánico, es conveniente inscribir a la SSB en los registros habilitados en las Oficinas de Registro y Depósito de los Estatutos Sindicales.

CAPÍTULO IV. Derechos y Deberes de los afiliados y afiliadas en la Sección Sindical

Art. 6. 1. Los afiliados y afiliadas de la sección sindical son sujeto de los derechos y deberes que, para todas las personas afiliadas, se contemplan en los Estatutos Confederales de UGT. No obstante, en el ámbito organizativo de la sección sindical deben observarse con especial atención los siguientes derechos y deberes.

2. Derechos de los afiliados y afiliadas:

a) Ser elector o electora y elegible en la elección de los órganos de dirección, representación y control de la sección sindical así como en la elección de candidatos del Sindicato a las EESS, y en la elección de los delegados y delegadas de prevención y de los delegados y delegadas sindicales que correspondan.

b) Participar en las tareas de negociación y defensa de sus condiciones de trabajo (a través del convenio colectivo o del acuerdo de empresa).

c) Participar en la elaboración de la plataforma reivindicativa, mediante la aportación de ideas y sugerencias a través de los cauces que establezca la sección sindical o, en su defecto, la federación.

d) Derecho a la información periódica, vigente y contrastada, sobre la marcha de las negociaciones.

e) Derecho a decidir sobre la firma del convenio o acuerdo, a través de los cauces que establezca la sección o, en su defecto, la federación: mediante consulta directa a todos los afiliados y afiliadas o por decisión de los órganos de representación y control de la sección sindical.

3. Deberes de los afiliados y afiliadas:

a) Pagar la cuota estatutaria establecida por el Sindicato, a través del descuento en nómina o por domiciliación bancaria, con arreglo a lo establecido en los Estatutos y Normativa Interna del Sindicato.

b) Defender los intereses generales del Sindicato y los acuerdos tomados reglamentariamente y en el marco de sus competencias por la sección sindical.

c) Acatar y cumplir las resoluciones tomadas por los órganos competentes del Sindicato, particularmente la participación en todo lo relacionado con el ejercicio del derecho de huelga y las movilizaciones convocadas por UGT.

d) Asistir y participar activamente en los órganos de la sección sindical y en los actos e iniciativas que ésta lleve a cabo.

CAPÍTULO V. Gestión de los Derechos Sindicales

Art. 7. 1. La sección sindical destinará parte de los derechos sindicales con los que cuenta, al menos un tercio, al mantenimiento de las actividades del Sindicato fuera de la empresa o del centro de trabajo.

2. Los miembros de los comités de empresa y de las juntas de personal así como los delegados y delegadas sindicales y las y los representantes a dedicación completa, se pondrán a disposición del Sindicato y contribuirán a desarrollar tareas de fortalecimiento y extensión del Sindicato (afiliación, EESS, visita a las empresas y apoyo a los delegados, negociación colectiva y asesoramiento sindical), bajo la dirección de la federación a la que pertenece la sección sindical y en coordinación con la unión de referencia.

Art. 8. Las federaciones establecerán en sus resoluciones los criterios para mejorar el aprovechamiento y la distribución de los derechos sindicales, regulando entre otros aspectos:

a) La acumulación de horas sindicales.

b) La distribución de los recursos sindicales para las tareas propias de la sección sindical, y la atención fuera de la empresa o del centro de trabajo de las actividades del Sindicato.

c) Las fórmulas para resolver los posibles desacuerdos.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. El presente Reglamento podrá ser complementado por cada una de las federaciones para adaptarlo a sus necesidades específicas, respetando los conceptos y criterios básicos en él contemplados.

La Confederación dispone del Reglamento de la Sección Sindical en su Normativa Interna, haciendo mención al mismo en los Estatutos Confederales. Las federaciones introducirán en sus estatutos federales un reglamento de la sec-

ción sindical que deberá estar en sintonía con el confederal sin contradecirlo. En caso de conflicto interpretativo prevalecerá el reglamento confederal.

Segunda. Las secciones sindicales, sus afiliados y afiliadas y sus representantes (delegados y delegadas de personal, miembros del comité de empresa o de la junta de personal, delegados y delegadas de prevención, delegados y delegadas sindicales u otros miembros elegidos) están sometidos a los Estatutos Confederales y federales correspondientes y a la actuación de los respectivos órganos de decisión, dirección, garantías y de control económico del Sindicato.

5. J. Reglamento de la UTC-UGT

TITULO I. Finalidad

Art. 1. Configuración y Objetivos

1. La Unión de Técnicos y Cuadros de la Unión General de Trabajadores (en adelante UTC-UGT), se configura como un organismo dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT (CEC), mediante el cual se busca incrementar y fortalecer la afiliación de profesionales y directivos y su participación activa en el Sindicato, a través de sus respectivas federaciones y uniones.
2. Es responsabilidad de la UTC-UGT fomentar la actividad de las agrupaciones de técnicos y cuadros (ATC) de las FFEE y de las uniones territoriales. así como de las estructuras funcionales que se configuren en atención al perfil, titulación o ejercicio profesional de sus integrantes en el marco de las uniones territoriales y de la Confederación; de acuerdo con el Programa Fundamental, el Programa de Acción y la Normativa Interna aprobados por el Congreso Confederal.
3. Asimismo, es un fin específico de la UTC-UGT el establecimiento y la promoción en los diferentes niveles orgánicos del Sindicato del trabajo conjunto con otras organizaciones e instituciones (colegios, asociaciones profesionales e incluso sindicatos) donde estos colectivos de trabajadores y trabajadoras tienen representatividad específica, llegando a acuerdos y protocolos de acción común.
4. La UTC-UGT cuidará especialmente, con el conocimiento y bajo la dirección de la CEC, la relación a nivel europeo e internacional con organizaciones de la misma naturaleza, y muy particularmente con EUROCADRES.
5. La UTC-UGT garantizará e impulsará el desarrollo de actividades específicas ligadas a la información y el conocimiento de los profesionales y directivos en

general; y de manera particular sobre su problemática laboral, para el establecimiento de propuestas y soluciones. Todo ello a través de la elaboración de estudios, celebración de debates y la formación e información de sus miembros, y mediante la creación de grupos de trabajo temporales o estables que apoyen las iniciativas institucionales y de acción sindical de la UGT.

TITULO II. Composición y estructura

Art. 2. A los efectos de su adscripción funcional a las estructuras organizativas que se definen en el Art. 3 del presente reglamento, son profesionales y directivos los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena definidos en los grandes grupos I, II y III de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Organización Internacional del Trabajo (CIUO-OIT); desagregados en los subgrupos de la misma (Anexo 1); Gran Grupo I: miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos, y personal directivo de la administración pública y empresas; Gran Grupo II: profesionales científicos e intelectuales; Gran Grupo III: técnicos y profesionales de nivel medio. Colectivos que, en razón a su creciente presencia numérica y a su destacado papel en empresas y sectores, son un objetivo prioritario para la afiliación y la acción sindical de la UGT.

Todos los gastos ocasionados en las distintas reuniones convocadas por la UTC, serán sufragados por la Comisión Ejecutiva Confederal.

Art. 3. La UTC-UGT, como organismo dependiente de la CEC, está integrada y estructurada por:

1. Los grupos de técnicos y cuadros de las secciones sindicales, son el núcleo básico de la UTC-UGT. En ellos se integran, al mismo tiempo que en la sección sindical, aquellos trabajadores y trabajadoras afiliados a UGT con los perfiles o desempeños profesionales definidos en el Art. 2.

Las agrupaciones de técnicos y cuadros de las FFEE (ATC-FE) constituidas funcionalmente, en el marco de éstas, por los profesionales y directivos afiliados y afiliadas a dichas federaciones, de acuerdo con el modelo que dicha Federación decida.

1.1. Monoestructural, o unitaria, a nivel estatal o territorial.

1.2. Sectorializada a nivel estatal y unitaria o sectorializada a nivel territorial.

1.3. Diversificada atendiendo al perfil, titulación y ejercicio profesional de sus integrantes.

- 1.4. Diversificada para colectivos específicos de la federación en cuestión.
- 1.5. O cualquier otro que se especifique por las FFEE o UCAS.
2. Las agrupaciones de técnicos y cuadros de las uniones territoriales (UTC-UT) que complementarán, de manera horizontal, las estructuras de las ATC de las federaciones de su demarcación, de forma conjunta y, opcionalmente, atendiendo al perfil, titulación o ejercicio profesional de sus componentes.
3. Las estructuras funcionales que, como agrupaciones con denominaciones específicas agrupen, a nivel Confederal a los colectivos de las diferentes federaciones y uniones atendiendo a su perfil, titulación o ejercicio profesional.

Art. 4. Las estructuras citadas en el Art. 3 responderán a los objetivos fijados para la UTC-UGT: ofrecer alternativas a los profesionales y directivos para organizarlos en el Sindicato atendiendo, en todo caso a criterios de eficacia y coordinación; manteniendo una relación orgánica y funcional con la UTC-UGT Confederal; y no suponiendo, en ningún caso, la creación de una doble estructura.

TITULO III. De la conferencia

Art. 5. La conferencia es el órgano máximo de la UTC-UGT.

Está constituida por:

1. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las federaciones estatales (ATC-FE)
2. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las uniones territoriales (ATC-UT)
3. Las delegaciones de las estructuras funcionales que estén constituidas.
4. Los miembros de la junta directiva de la UTC-UGT.
5. Los y las representantes de la UTC-UGT en el Comité Confederal, si no forman parte de la junta directiva, ni de los o las representantes elegidos o elegidas por las agrupaciones de las uniones.
6. Tres representantes de la asamblea que no formen parte de la junta directiva.

Los delegados y delegadas de las estructuras funcionales y los representantes de la UTC al Comité Confederal y de la asamblea solo tendrán derecho a voz en la conferencia.

Art. 6. La composición de la conferencia se atenderá a los siguientes criterios:

La fecha, el lugar de celebración y el orden del día de la Conferencia serán fijados por la Asamblea.

1. Dos tercios de los delegados y delegadas se distribuirán de forma paritaria entre las agrupaciones de las FFEE, de las uniones territoriales y de las estructuras funcionales.

2. Un tercio de los delegados y delegadas se distribuirán entre las agrupaciones de las FFEE, de las uniones territoriales y de las estructuras funcionales atendiendo al número de miembros que compongan cada una de ellas, debidamente certificados.

Una vez establecido el reparto de delegados y delegadas, para cada estructura, por la asamblea, la designación de los mismos corresponderá a las propias agrupaciones y estructuras funcionales.

Art. 7. La conferencia ordinaria de la UTC-UGT se celebrará cada cuatro años, con posterioridad al correspondiente Congreso Confederal.

La conferencia será convocada por la asamblea de la UTC-UGT, al menos un mes antes de su celebración.

La conferencia establece la política sindical de la UTC-UGT, sus objetivos y diseña las líneas para llevarlos a cabo. Asimismo evalúa la gestión de la junta directiva y la asamblea.

La conferencia propone a la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT los miembros de su junta directiva, su coordinador o coordinadora confederal, sus representantes en el Comité Confederal de UGT (uno de los cuales será su coordinador o coordinadora confederal). y a los miembros que participen en el Congreso Confederal de UGT (siendo uno de ellos el coordinador o la coordinadora confederal).

Art. 8. La conferencia extraordinaria de la UTC-UGT se convocará por decisión de la mayoría absoluta de los miembros que componen la asamblea con capacidad de voto.

Art. 9. Las conclusiones de la conferencia de la UTC-UGT deberán ser conocidas por la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT y, en su caso, por el Comité Confederal, y ratificadas por éste cuando así proceda.

TITULO IV. De la asamblea

Art. 10. La Asamblea de la UTC-UGT es el órgano máximo de coordinación de la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT entre sus conferencias ordinarias.

Está constituida por:

1. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las FFEE.
2. Las delegaciones de las agrupaciones de técnicos y cuadros de las uniones territoriales.
3. Por un representante de cada estructura funcional constituida a nivel confederal.
4. Por la junta directiva de la UTC-UGT
5. Por los representantes de UTC-UGT en el Comité Confederal.

El número de miembros de la asamblea con derecho a voto no excederá de 60, cuyo reparto ponderado será establecido por la junta directiva.

Los representantes de UTC-UGT en el Comité Confederal y de las estructuras funcionales tendrán solo voz en la asamblea.

Art. 11. La asamblea se reunirá anualmente de forma ordinaria con anterioridad al último Comité Confederal que corresponda.

Será convocada por la junta directiva de la UTC-UGT con al menos tres semanas de antelación, acompañada del orden del día.

El orden del día de la asamblea, así como un informe de las actividades de la junta directiva, será remitido a los miembros convocados a la asamblea, al menos diez días antes de su celebración.

Art. 12. Son funciones de la asamblea de la UTC-UGT:

Debatir y deliberar sobre la política general de la UTC-UGT en el marco de las resoluciones de los órganos confederales y de las conclusiones de la conferencia de la UTC-UGT.

Analizar la gestión de la junta directiva de la UTC-UGT.

Convocar la conferencia ordinaria o extraordinaria de la UTC-UGT con arreglo a lo establecido en este Reglamento y fijar los criterios de participación en ella.

Debatir y resolver sobre aquellas cuestiones que le sean encomendadas por la conferencia, por la propia asamblea o propuestas desde la junta directiva de la UTC-UGT.

TITULO V. De la junta directiva

Art. 13. La junta directiva es el órgano ejecutivo y de dirección de la UTC-UGT.

Está compuesta por:

1. El coordinador o coordinadora confederal de la UTC-UGT y un número de miembros determinado por la conferencia para garantizar el buen funcionamiento de la UTC.

La junta directiva la propone la conferencia de la UTC-UGT y la nombra la Comisión Ejecutiva Confederal de la UGT.

Art. 14. Organización y Funcionamiento.

1. La junta directiva de la UTC-UGT funciona colegiadamente, manteniendo reuniones ordinarias con periodicidad. Se dotará de un reglamento de funcionamiento que deberá ser aprobado por la CEC.

2. La junta directiva podrá solicitar, para tareas específicas o que requieran una especial preparación o atención, la colaboración con carácter temporal o estable de otros miembros de la UTC-UGT.

Art. 15. Son funciones de la junta directiva, entre otras, las siguientes:

1. Coadyuvar al desarrollo de las ATC de las federaciones y de las uniones. Manteniendo con ellas una relación permanente y una cooperación recíproca.

2. Cooperar con la Secretaría Confederal de Organización en el mantenimiento y perfeccionamiento del fichero de afiliados y afiliadas y delegados y delegadas sindicales pertenecientes a los colectivos de profesionales y directivos especificados en el Art. 2 de este Reglamento.
3. Velar por la presencia de profesionales y directivos en las candidaturas sindicales de la UGT.
4. En el mismo orden de cosas en las mesas y ámbitos de negociación colectiva en que participe la UGT.
5. Dar cumplimiento al mandato confederal de establecer y desarrollar vínculos de interés común con otras organizaciones e instituciones donde estos colectivos de trabajadores y trabajadoras tienen representatividad específica, según lo previsto en el **Art. 1.3.** de este Reglamento.
6. De igual manera, materializar en la práctica las relaciones con otras organizaciones internacionales de la misma naturaleza -según lo previsto en el **Art. 1.4.** de este Reglamento- creando en todo caso un área específica permanente para la relación con EUROCADRES.
7. Promover y tutelar la creación y funcionamiento, en el seno de la UTC-UGT, de grupos de trabajo ligados a la formación y el conocimiento de los profesionales y directivos que integran la UTC-UGT, tal y como se prevé en el **Art. 1.5.** de este Reglamento y en las Resoluciones del Congreso Confederal.
8. Promover tanto internamente, en todos los ámbitos de la Confederación, como externamente, por todos los medios de difusión a nuestro alcance, el conocimiento de la Unión de Técnicos y Cuadros profesionales y directivos de la Unión General de Trabajadores.

5. K. Reglamento confederal de protocolo

Art. 1. Objeto

El presente reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento básico que debe regir la organización de los actos promovidos por la Unión General de Trabajadores, así como fijar el orden de precedencias aplicable en los mismos.

Las directrices aquí señaladas tienen su fundamento en la ordenación y procedimientos internos establecidos en los Estatutos Confederales, en la práctica

tradicional acumulada a lo largo de la trayectoria histórica del Sindicato y que forma parte de nuestra propia “cultura organizativa”, y en los principios generales del protocolo institucional.

El orden de precedencias recogido en este reglamento es de aplicación exclusivamente al ámbito del protocolo organizativo y no implica ningún tipo de grado, jerarquía o funciones fuera de este ámbito, prevaleciendo siempre la ordenación estatutaria.

Art. 2. Denominación y símbolos

1. Nuestra organización nació en Barcelona el 12 de agosto de 1888 con el nombre de “Unión General de Trabajadores de España”. En la actualidad, según establecen los Estatutos Confederales (artículo 1.1., Título I) es una confederación sindical y su denominación es Unión General de Trabajadores, utilizándose también para la denominación las siglas formadas por las letras iniciales, UGT.

2. El símbolo (o logo) de la organización (Estatutos Confederales, artículo 1.3. Título I) está compuesto por las letras UGT situadas sobre dos manos estrechadas en saludo, que se reproducen en blanco dentro de un punto rojo (Pantone 186).

Las diferentes estructuras orgánicas y organizativas del sindicato (desde las federaciones estatales que forman la Confederación, hasta las secciones sindicales, pasando por todas las estructuras de carácter profesional o territorial) utilizan este logo como base de sus propios logotipos, cuyo desarrollo y utilización está fijado por el Manual de Identidad Corporativa de UGT y establecidos en la Normativa Interna del Sindicato (Anexo I)

3. Los colores corporativos de UGT son el Pantone rojo 186 C, y de manera complementaria el Pantone gris 430 C.

4. La larga trayectoria histórica del sindicato, así como su vocación internacionalista, están en el origen de que UGT tenga entre sus elementos de identidad una bandera protocolaria (distinta a las usadas en las actuaciones reivindicativas) que puede presidir las principales salas de reunión de las sedes del sindicato, o sobre mástil en las fachadas de las mismas.

Estas banderas son de tela roja con el logo del sindicato reproducido en blanco en su centro (Anexo II). Sus medidas son:

Interior 1,5 m de largo X 1 m de ancho

Exterior 2,4 m de largo X 1,5 m de ancho

Exterior de edificios de mucha altura 3,24 m de largo X 2,16 m de ancho (más de 25 m)

5. “La Internacional”, en su versión socialista, es la pieza musical con mayor presencia en los actos del sindicato por tradición histórica, cantándose por los y las participantes puestos en pie como cierre de muchos actos de UGT, y particularmente de los congresos de la organización (la letra y la partitura de “La Internacional” figuran como Anexos III y IV de este reglamento).

Art. 3. Tipos de Actos

Quedan excluidas de esta clasificación las reuniones de los órganos de la Confederación, que se rigen por lo establecido específicamente en los Estatutos Confederales, la Normativa Interna, o en sus reglamentos de funcionamiento.

Actos confederales: aquellos organizados por la Confederación en la localidad donde tiene su sede (según el artículo 1.2. de los Estatutos Confederales, “La Confederación tiene su sede en Madrid...”) o en cualquier otra. Con carácter general, estos actos son organizados por la Secretaría de Organización y Comunicación. Están presididos por el Secretario o Secretaria General, que puede delegar la representación en el Secretario o Secretaria de Organización y Comunicación, o en el miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) que designe.

Cuando el acto es promovido y organizado específicamente por una de las secretarías que componen la CEC, la presidencia del acto corresponde al Secretario o Secretaria General, y en su ausencia al miembro de la CEC que organiza el acto.

Actos confederales en colaboración con otras de sus organizaciones: aquellos organizados por la Confederación, en localidad donde tiene su sede o en cualquier otra, junto con alguna/s organización/es –de la estructura profesional o territorial-, o alguna/s entidad/es propia/s de UGT (escuelas, fundaciones, institutos...), o cuando sean requeridas expresamente por la CEC.

La presidencia del acto corresponde al Secretario o Secretaria General, que podrá delegar la representación en el miembro de la CEC que designe. La Confederación, como principal entidad organizadora y de mayor nivel orgánico, debe

garantizar a la organización o entidad requerida o co-organizadora una relevancia significativa en la celebración del acto y en el orden de precedencias.

Actos de organizaciones u organismos de UGT: Aquellos organizados por las federaciones estatales que componen la Confederación, o por cualquiera otra de las estructuras organizativas del sindicato –ya correspondan a la estructura profesional o territorial- o alguna de sus entidades dependientes (escuelas, fundaciones, institutos...). Quien organiza el acto es quien determina el orden de precedencias, teniendo en cuenta que:

- Corresponde al Secretario o Secretaria General de UGT la presidencia del acto, que podrá ceder a favor del Secretario o Secretaria General (o máximo dirigente) de la organización o entidad que promueve el acto.
- Como máximo o máxima responsable de la organización, corresponde al Secretario o Secretaria General de UGT -o al miembro de la CEC que designe- la intervención de cierre en todos los actos del sindicato, sin que se pueda fijar ninguna intervención posterior a la suya. Las únicas excepciones a esta norma son:
 - Los Congresos. Es costumbre en UGT que el Secretario o Secretaria General de la organización u organismo que celebra el Congreso realice la intervención de cierre, correspondiendo al Secretario o Secretaria General de UGT (o al miembro de la CEC que la represente) la intervención inmediatamente anterior, pero la costumbre no deroga, en ningún caso, las prerrogativas estatutarias de la CEC que pudieran concurrir.
 - Los casos en que el propio Secretario o Secretaria General (o el miembro de la CEC que le represente) decida ceder esa precedencia.

Actos de organizaciones ajenas a UGT: Aquellos en los que el Sindicato o sus representantes participan como invitados o invitadas, y se atienen a lo establecido en el protocolo que fija la entidad organizadora.

Art. 4. Precedencia de las organizaciones y organismos de UGT

1. Conforme a lo establecido en los Estatutos Confederales, UGT tiene los siguientes niveles organizativos:

- Confederación
- Federaciones y uniones estatales
- Uniones de Comunidad Autónoma

- Federaciones nacionales, regionales, o insulares
- Uniones territoriales (provincia, comarca o intercomarca)
- Federaciones provinciales y/o sindicatos intercomarcales o comarcales
- Sectores Estatales y/o Territoriales
- Secciones sindicales

2. El orden de precedencias para los actos confederales, organizados en la localidad sede de la Confederación o en cualquier otra, es el siguiente:

- a) Secretario o Secretaria General de UGT
- b) Secretario o Secretaria General de la CSI
- c) Secretario o Secretaria General de la CES
- d) Miembros de la CEC (por su orden estatutario) (Anexo V)
- e) Miembros del órgano de dirección de la CSI
- f) Miembros del órgano de dirección de la CES
- g) Secretarios o Secretarías generales de las federaciones y uniones estatales (Anexo VI)
- h) Secretarios o Secretarías generales de las uniones de comunidad autónoma, empezando por el del propio territorio en que se celebra el acto, y siguiendo por los restantes (Anexo VI).
- i) Ex secretarios o ex secretarías generales de UGT (su posición en esta lista es orientativa, debiendo regir el principio de dispensarles un trato preferencial).
- j) Ex miembros de la CEC (con criterio semejante al enunciado en el punto anterior).
- k) Miembros de las comisiones ejecutivas de las federaciones y uniones estatales.
- l) Miembros de las comisiones ejecutivas de las uniones de comunidad autónoma, empezando por la del propio territorio.

- m) Secretarios o secretarías generales de las federaciones regionales.
- n) Secretario o secretaria general de la unión provincial del propio territorio donde se celebra el acto.
- ñ) Secretarios o secretarías generales de las uniones territoriales (por orden alfabético).
- o) Secretarios o secretarías generales de las secciones sindicales (por orden alfabético).

3.- El orden de precedencias para los representantes de instituciones u organizaciones ajenas al sindicato se realizará conforme a los criterios siguientes:

a) La participación de los y las representantes de los poderes e instituciones del Estado se ajustará cuanto sea posible al orden de precedencias oficial (Real Decreto ley 2099/83) (Ver Anexo VII).

b) Ocuparán un lugar de relevancia las organizaciones vinculadas especialmente al sindicato por razones históricas o de acción sindical.

c) Se tendrá en cuenta que el sindicato mantiene una política de fomento de la participación de las mujeres en la actividad de la organización, y que también deberá ser observada en la preparación de nuestros actos.

d) A continuación señalamos, a título orientativo, el orden de precedencias que deberá tenerse en cuenta en relación a la participación en nuestros actos de los diferentes estamentos sociales:

- Instituciones del Estado (Real Decreto 2099/83)
- Otras organizaciones sindicales
- Organizaciones empresariales
- Partidos políticos
- Empresas
- Organismos universitarios y académicos
- Organizaciones sociales

Anexo I. Logos de UGT

FEDERACIONES ESTATALES



UNIONES DE COMUNIDAD AUTÓNOMA



Nota: Los logotipos de UPA, UPTA, Euskadi y Galicia no muestran los colores originales por dificultades de impresión.

Anexo II

Ejemplo de bandera protocolaria de UGT



Anexo III

La Internacional

LA INTERNACIONAL

Arriba los pobres del mundo
En pie los esclavos sin pan
Alcémonos todos al grito
¡Viva la Internacional!
Removamos todas las trabas
Que oprimen al proletario
Cambiemos al mundo de base
Hundiendo al imperio burgués
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Por la Internacional
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Con valor
Por la Internacional

El día que el triunfo alcancemos
Ni esclavos ni dueños habrá
Los odios que al mundo envenenan
Al punto se extinguirán
El hombre del hombre es hermano
Derechos iguales tendrán
La Tierra será el paraíso
Patria de la Humanidad
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Por la Internacional
Agrupémonos todos
En la lucha final
Y se alcen los pueblos
Con valor
Por la Internacional

The image shows a musical score for the song 'Internacional'. It consists of five systems of music, each with a vocal line and a piano accompaniment. The lyrics are in Spanish and are written below the notes. The score is numbered '7' at the top right and '29' at the bottom center. Below the music, there are two columns of text. The left column contains the lyrics: 'El día que el triunfo alcanzemos / al mañana el dueño habrá; / los siglos que al mundo sustentan / del mundo lezados serán.' The right column contains: 'El hombre del hombre es hermano, / derechos todos iguales al cabo obtendrán; / la tierra será al Vernicia, / la Patria de la Humanidad.' Below these lyrics is a small box with the text: 'AGROPINOSOS TODOS / en la lucha final, / y es alcaz los pueblos / por la Internacional.' To the right of the lyrics is a circular stamp that reads: 'ASOCIACION E. LAGO CARABANER. UGT-UGT. ASOCIACION HISTORICA DE MURTELLA. Servicio de Documentación'.

A - gra. pé, monos to - dos en la in. - ter. - na. - ción. 7

... no. nos le - das en la in. - ter. - na. - ción. 7

... con los pun. - tos per la in. - ter. - na. - ción.

... con los pun. - tos de to. dos los pun. - tos en di. versos pa. - ses de

... A - gra. pé - mos to - dos

... A - gra. pé - mos to - dos en la

... en la in. - ter. - na. - ción. 7

... y es al. ca. los pueblos en. - ter. - na. - ción. 7

... y es al. ca. los pueblos en. - ter. - na. - ción. 7

... la in. - ter. - na. - ción. 7

... la in. - ter. - na. - ción. 7

29

El día que el triunfo alcanzemos
al mañana el dueño habrá;
los siglos que al mundo sustentan
del mundo lezados serán.

El hombre del hombre es hermano,
derechos todos iguales al cabo obtendrán;
la tierra será al Vernicia,
la Patria de la Humanidad.

AGROPINOSOS TODOS
en la lucha final,
y es alcaz los pueblos
por la Internacional.

INFORMACIONES: UGT
La Voz de su tiempo
"Internacional" y "Cadenas"

ASOCIACION E. LAGO CARABANER. UGT-UGT.
ASOCIACION HISTORICA DE MURTELLA.
Servicio de Documentación

Anexo V

Orden de los miembros de la Comisión Ejecutiva Confederal.

- Secretaría General.
- Vicesecretaría General
- Secretaría de Organización
- Secretaría de Políticas Sociales, Empleo y Seguridad Social
- Secretaría de Política Sindical
- Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
- Tesorería
- Secretaría de Formación
- Secretaría Internacional
- Secretarías Confederales

Anexo VI

Precedencia de federaciones y uniones teniendo como criterio la certificación de cotizantes al Congreso Confederal.

- 1.- FSP
- 2.- MCA
- 3.- SMC
- 4.- FES
- 5.- FITAG
- 6.- FETE
- 7.- UPA
- 8.- UPTA

Anexo VII

Real Decreto 2099/1983, de 4 de agosto, por el que se aprueba el ordenamiento general de precedencias del Estado (BOE, número 188, de 08/08/1983).

El advenimiento de un Estado social y democrático de Derecho, instituido y sancionado por la vigente Constitución de 1978 bajo la forma política de Monarquía parlamentaria, ha determinado necesariamente la implantación de una nueva estructura de poderes e instituciones, unipersonales o colegiados, cuya presencia y vigencia articulan la imagen política y administrativa de la Nación.

Singular relieve entraña, además, la constitucional organización territorial del Estado, en cuyo seno, y sin mengua de su unidad, nacieron y se integran, en proceso normativo ya concluso, las diecisiete Comunidades Autónomas radicadas en el respectivo marco de su territorio, de tal modo que todo el mapa nacional traduce la configuración del nuevo Estado de las Autonomías.

La proyección del signo democrático y social en el Estado supone, por otro lado, una distinta graduación en la presencia de la autoridad o cargo público, por corresponder mejor valencia a las investiduras electivas y de representación que a las definidas por designación, resultando así mismo indeclinable un mayor reconocimiento a las instituciones del mundo de la cultura.

Todo ello plantea la necesidad inmediata de proveer, dentro del régimen del protocolo del Estado, a la regulación de la ordenación de precedencias que, en la asistencia a los actos oficiales, cumpla atribuir y reconocer a la Corona, Autoridades, Instituciones, Corporaciones y personalidades del Estado que, singular o colegiadamente, ostentan la titularidad, investidura o representación respectiva de aquéllas, toda vez que las normas pretéritas de precedencias, aparte de ser precarias y absolutas, han quedado en gran medida derogadas por la nueva estructura constitucional.

Con el presente Ordenamiento de precedencias se da respuesta al planteamiento expuesto, resolviendo de modo preciso y casuístico la relación correspondiente en los títulos II y III. En lo restante, título preliminar y título I, se recogen los principios generales definitorios y aplicativos de las precedencias, significando su estricto alcance al ámbito de la materia su no extensión a cualquier otra atribución de grado jerárquica o funciones fuera del

protocolo, la clasificación y tratamiento de los actos oficiales, el régimen de la presidencia de los mismos y los rangos de ordenación según se contemple la personal o singular, la departamental, y la colegiada representativa de Instituciones o Corporaciones.

En su virtud, de acuerdo con el artículo 97 de la Constitución, al amparo del artículo 24 de la Ley de Régimen Jurídico de la Administración del Estado, a propuesta del Presidente del Gobierno y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 3 de agosto de 1983, dispongo:

Art. 1. Se aprueba el Reglamento adjunto del <Ordenamiento General de Precedencias en el Estado>.

Art. 2. El presente Real Decreto y el texto reglamentario que por el mismo se aprueba entrarán en vigor el día siguiente de su publicación en el <Boletín Oficial del Estado>.

TÍTULO PRELIMINAR

Art. 1. 1. El presente Ordenamiento general establece el régimen de precedencias de los cargos y entes públicos en los actos oficiales.

2. El alcance de sus normas queda limitado a dicho ámbito, sin que su determinación confiera por sí honor o jerarquía, ni implique, fuera de él, modificación del propio rango, competencia o funciones reconocidas o atribuidas por la Ley.

Art. 2. 1. La Jefatura de Protocolo del Estado se encargará de aplicar las normas del presente Ordenamiento general de precedencias.

2. El Servicio de Protocolo del Ministerio de Asuntos Exteriores se coordinará con la Jefatura de Protocolo del Estado cuando haya que determinar:

a) La precedencia entre los y las representantes diplomáticos, autoridades, personalidades, Corporaciones o Colegios de Instituciones, españoles o extranjeros, que asistan a actos públicos de carácter internacional, a celebrar en España o en el extranjero, organizados por el Estado.

b) La precedencia entre la precitada concurrencia cuando asista a cualquier acto público que, no estando directamente organizado por el Estado, tenga especial relevancia y significación para las relaciones exteriores de España. En estos actos, el Ministerio de Asuntos Exteriores actuará en coordinación con la entidad organizadora.

TITULO I

CAPITULO I Clasificación y presidencia de los actos

Art. 3. A los efectos del presente Ordenamiento, los actos oficiales se clasifican en:

a) Actos de carácter general que son todos aquellos que se organicen por la Corona, Gobierno o la Administración del Estado, Comunidades Autónomas o Corporaciones Locales, con ocasión de conmemoraciones o acontecimientos nacionales, de las autonomías, provinciales o locales.

b) Actos de carácter especial, que son los organizados por determinadas instituciones, organismos o autoridades, con ocasión de conmemoraciones o acontecimientos propios del ámbito específico de sus respectivos servicios, funciones y actividades.

Art. 4. 1. Los actos serán presididos por la autoridad que los organice. En caso de que dicha autoridad no ostentase la presidencia, ocupará lugar inmediato a la misma.

La distribución de los puestos de las demás autoridades se hará según las precedencias que regula el presente Ordenamiento, alternándose a derecha e izquierda del lugar ocupado por la presidencia.

2. Si concurrieran varias personas del mismo rango y orden de precedencia, prevalecerá siempre la de la propia residencia.

CAPITULO II Normas de precedencia

Art. 5. 1. La precedencia en los actos oficiales de carácter general organizados por la Corona, el Gobierno o la Administración del Estado, se ajustará a las prescripciones del presente Ordenamiento.

2. En los actos oficiales de carácter general organizados por las Comunidades Autónomas o por la Administración Local, la precedencia se determinará pre-relativamente, de acuerdo con lo dispuesto en el presente Ordenamiento, por su normativa propia y, en su caso, por la tradición o costumbre inveterada del lugar.

En ningún supuesto podrá alterarse el orden establecido para las Instituciones, Autoridades y Corporaciones del Estado señaladas en el presente Ordenamiento.

No obstante, se respetará la tradición inveterada del lugar cuando, en relación con determinados actos oficiales, hubiere asignación o reserva en favor de determinados entes o personalidades.

Art. 6. La precedencia en los actos oficiales de carácter especial, se determinará por quien los organice, de acuerdo con su normativa específica, sus costumbres y tradiciones y, en su caso, con los criterios establecidos en el presente Ordenamiento.

Art. 7. 1. Los actos militares serán organizados por la autoridad de las Fuerzas Armadas que corresponda, y en ellos se estará a lo dispuesto en el Reglamento de Actos y Honores Militares y demás disposiciones aplicables.

2. Para la presidencia de dichos actos se estará a lo dispuesto en este Ordenamiento.

3. Las autoridades de la Armada con insignia a flote, cuando concurren a actos oficiales de carácter general que se celebren en la ciudad donde se encuentren los buques de guerra, serán debidamente clasificadas, según su rango, por la autoridad que organice el acto.

Art. 8. El régimen general de precedencias se distribuye en tres rangos de ordenación: el individual o personal, el departamental y el colegiado.

1. El individual regula el orden singular de autoridades, titulares de cargos públicos o personalidades.

2. El departamental regula la ordenación de los Ministerios.

3. El colegiado regula la prelación entre las Instituciones y Corporaciones cuando asistan a los actos oficiales con dicha presencia institucional o corporativa, teniendo así carácter colectivo y sin extenderse a sus respectivos miembros en particular.

Art. 9. La persona que represente en su cargo a una autoridad superior a la de su propio rango no gozará de la precedencia reconocida a la autoridad que representa y ocupará el lugar que le corresponda por su propio rango, salvo que ostente expresamente la representación de Su Majestad el Rey o del Presidente del Gobierno.

TITULO II

Precedencia de autoridades en los actos oficiales de carácter general organizados por la Corona, el Gobierno o la Administración del Estado

Art. 10. En los actos en la villa de Madrid, en su condición de capital del Estado y sede de las Instituciones generales, regirá la precedencia siguiente:

- 1) Rey o Reina.
- 2) Reina consorte o Consorte de la Reina.
- 3) Príncipe o Princesa de Asturias.
- 4) Infantes de España.
- 5) Presidente del Gobierno.
- 6) Presidente del Congreso de los Diputados.
- 7) Presidente del Senado.
- 8) Presidente del Tribunal Constitucional.
- 9) Presidente del Consejo General del Poder Judicial.
- 10) Vicepresidentes del Gobierno, según su orden.
- 11) Ministros del Gobierno, según su orden.
- 12) Decano del Cuerpo Diplomático y Embajadores extranjeros acreditados en España.
- 13) Expresidentes del Gobierno.
- 14) Presidentes de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas, según su orden.
- 15) Jefe de la Oposición.
- 16) Alcalde de Madrid.
- 17) Jefe de la Casa de su Majestad el Rey.
- 18) Presidente del Consejo de Estado.
- 19) Presidente del Tribunal de Cuentas.
- 20) Fiscal general del Estado.
- 21) Defensor del Pueblo.
- 22) Secretarios de Estado, según su orden, y Presidente de la Junta de Jefes de Estado Mayor y Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.
- 23) Vicepresidentes de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.

- 24) Presidente del Consejo Supremo de Justicia Militar.
- 25) Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 26) Capitán General de la Primera Región Militar, Almirante Jefe de la Jurisdicción Central de Marina y Teniente General Jefe de la Primera Región Aérea.
- 27) Jefe del Cuarto Militar y Secretario general de la Casa de su Majestad el Rey.
- 28) Subsecretarios y asimilados, según su orden.
- 29) Secretarios de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.
- 30) Presidente de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 31) Encargados de Negocios Extranjeros acreditados en España.
- 32) Presidente del Instituto de España.
- 33) Jefe de Protocolo del Estado.
- 34) Directores generales y asimilados, según su orden.
- 35) Consejeros de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 36) Miembros de la Mesa de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 37) Presidente y Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 38) Diputados y Senadores por Madrid.
- 39) Rectores de las Universidades con sede en Madrid, según la antigüedad de la Universidad.
- 40) Gobernador militar de Madrid.
- 41) Tenientes de Alcalde del Ayuntamiento de Madrid.

Art. 11. 1. La precedencia interna de los altos cargos de la Presidencia del Gobierno se determinará por dicha Presidencia.

2. La ordenación de los Ministros, Secretarios de Estado, Subsecretarios y Directores generales, así como de sus asimilados, se hará atendiendo al orden de Ministerios.

3. La ordenación de autoridades dependientes de un mismo Ministerio se hará por el Ministerio respectivo.

Art. 12. En los actos en el territorio propio de una Comunidad Autónoma regirá la precedencia siguiente:

- 1) Rey o Reina.
- 2) Reina consorte o Consorte de la Reina.
- 3) Príncipe o Princesa de Asturias.
- 4) Infantes de España.
- 5) Presidente del Gobierno.
- 6) Presidente del Congreso de los Diputados.
- 7) Presidente del Senado.
- 8) Presidente del Tribunal Constitucional.
- 9) Presidente del Consejo General del Poder Judicial.
- 10) Vicepresidentes del Gobierno, según su orden.
- 11) Presidente del Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.
- 12) Ministros del Gobierno, según su orden.
- 13) Decano del Cuerpo Diplomático y Embajadores extranjeros acreditados en España.
- 14) Ex presidentes del Gobierno.
- 15) Presidentes de los Consejos de Gobierno de otras Comunidades Autónomas.
- 16) Jefe de la Oposición.
- 17) Presidente de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.
- 18) Delegado del Gobierno en la Comunidad Autónoma.
- 19) Alcalde del municipio del lugar.
- 20) Jefe de la Casa de su Majestad el Rey.
- 21) Presidente del Consejo de Estado.
- 22) Presidente del Tribunal de Cuentas.
- 23) Fiscal general del Estado.
- 24) Defensor del Pueblo.
- 25) Secretarios de Estado, según su orden, y Presidente de la Junta de Jefes de Estado Mayor y Jefes de Estado Mayor de los Ejércitos de Tierra, Mar y Aire.
- 26) Vicepresidentes de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.
- 27) Presidente del Consejo Supremo de Justicia Militar.

- 28) Capitán General de la Región Militar, Capitán General y Comandante General de la Zona Marítima, Jefe de la Región o Zona Aérea y Comandante General de la Flota, según su orden.
- 29) Jefe del Cuerpo Militar y Secretario general de la Casa de su Majestad el Rey.
- 30) Consejeros de Gobierno de la Comunidad Autónoma, según su orden.
- 31) Miembros de la Mesa de la Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.
- 32) Presidente y Fiscal del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.
- 33) Subsecretarios y asimilados, según su orden.
- 34) Secretarios de las Mesas del Congreso de los Diputados y del Senado, según su orden.
- 35) Encargados de negocios extranjeros acreditados en España.
- 36) Presidente del Instituto de España.
- 37) Jefe de Protocolo del Estado.
- 38) Gobernador civil de la provincia donde se celebre el acto.
- 39) Presidente de la Diputación Provincial, Mancomunidad o Cabildo Insular.
- 40) Directores generales y asimilados, según su orden.
- 41) Diputados Senadores por la provincia donde se celebre el acto.
- 42) Rectores de Universidad en cuyo distrito tenga lugar el acto, según la antigüedad de la Universidad.
- 43) Delegado insular del Gobierno, en su territorio.
- 44) Presidente de la Audiencia Territorial o Provincial.
- 45) Gobernador militar y Jefes de los Sectores Naval y Aéreo.
- 46) Tenientes de Alcalde del Ayuntamiento del lugar.
- 47) Comandante militar de la plaza, Comandante o Ayudante militar de Marina y Autoridad aérea local.
- 48) Representantes consulares extranjeros.

Art. 13. 1. Los Presidentes de Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas se ordenarán de acuerdo con la antigüedad de la publicación oficial del correspondiente Estatuto de Autonomía.

2. En el caso de coincidencia de la antigüedad de la publicación oficial de dos o más Estatutos de Autonomía, los Presidentes de dichos Consejos de Gobierno se ordenarán de acuerdo a la antigüedad de la fecha oficial de su nombramiento.

3. La precedencia interna entre los miembros del Consejo de Gobierno de las Comunidades Autónomas se determinará por la propia Comunidad.

TITULO III

Ordenación de Instituciones y Corporaciones en los actos oficiales de carácter general organizados por la Corona, el Gobierno o la Administración del Estado

Art. 14. En los actos en la villa de Madrid, en su condición de capital del Estado y sede de las Instituciones genera les, registrá la precedencia siguiente:

- 1) Gobierno de la Nación.
- 2) Cuerpo Diplomático acreditado en España.
- 3) Mesa del Congreso de los Diputados.
- 4) Mesa del Senado.
- 5) Tribunal Constitucional.
- 6) Consejo General del Poder Judicial.
- 7) Tribunal Supremo.
- 8) Consejo de Estado.
- 9) Tribunal de Cuentas.
- 10) Presidencia del Gobierno.
- 11) Ministerios, según su orden.
- 12) Instituto de España y Reales Academias.
- 13) Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 14) Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma de Madrid.
- 15) Tribunal Superior de Justicia de Madrid.
- 16) Ayuntamiento de Madrid.
- 17) Claustro Universitario.

Art. 15. 1. La Presidencia del Gobierno tendrá precedencia sobre los Departamentos ministeriales de la Administración Central del Estado.

2. La precedencia de los Departamentos ministeriales es la siguiente:

- Ministerio de Asuntos Exteriores.
- Ministerio de Justicia.
- Ministerio de Defensa.
- Ministerio de Economía y Hacienda.
- Ministerio del Interior.
- Ministerio de Obras Públicas y Urbanismo.
- Ministerio de Educación y Ciencia.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Ministerio de Industria y Energía.
- Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- Ministerio de la Presidencia.
- Ministerio de Transportes, Turismo y Comunicaciones.
- Ministerio de Cultura.
- Ministerio de Administración Territorial.
- Ministerio de Sanidad y Consumo.

3. Las Instituciones y Corporaciones mencionadas en el artículo 14 establecerán su orden interno de precedencia de acuerdo con sus normas.

Art. 16. En los actos en el territorio de una Comunidad Autónoma regirá la precedencia siguiente:

- 1) Gobierno de la Nación.
- 2) Cuerpo Diplomático acreditado en España.
- 3) Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma.
- 4) Mesa del Congreso de los Diputados.
- 5) Mesa del Senado.
- 6) Tribunal Constitucional.
- 7) Consejo General del Poder Judicial.
- 8) Tribunal Supremo de Justicia.
- 9) Asamblea Legislativa de la Comunidad Autónoma.
- 10) Consejo de Estado.
- 11) Tribunal de Cuentas.

- 12) Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Autónoma.
- 13) Ayuntamiento de la localidad.
- 14) Presidencia del Gobierno.
- 15) Ministerio, según su orden.
- 16) Consejerías de Gobierno de la Comunidad Autónoma, según su orden.
- 17) Instituto de España y Reales Academias.
- 18) Gobierno Civil de la provincia.
- 19) Diputación Provincial, Mancomunidad o Cabildo Insular.
- 20) Audiencia Territorial o Provincial.
- 21) Claustro Universitario.
- 22) Representaciones consulares extranjeras.

Art. 17. Cuando sean convocadas conjuntamente Autoridades y Colegios de Instituciones o Corporaciones a los actos de carácter general, cada uno de estos últimos se situará a continuación de la autoridad de que dependa, y según el orden establecido en los artículos 10 a 14 y 12 a 16, según tenga lugar el acto en Madrid o en el territorio de una Comunidad Autónoma, salvo que la autoridad organizadora, de acuerdo con la Jefatura de Protocolo del Estado, determinase la precedencia solamente por el orden de las autoridades, en cuyo caso las Instituciones y Corporaciones se situarán a continuación de la última de aquéllas y por el orden establecido en los artículos 10 y 12, respectivamente, según el lugar del acto.

TITULO IV Normas adicionales

Art. 18. La Casa Real, por orden de S. M. el Rey, comunicará oportunamente a la Jefatura de Protocolo del Estado los miembros de la Familia Real que asistan en cada caso al acto oficial de que se trate, a efectos de su colocación, de acuerdo con el Orden General de Precedencias.

Art. 19. El Alto Personal de la Casa de S. M. el Rey, cuando acompañe a S.M. los Reyes en actos oficiales, se situará en un lugar especial y adecuado, de acuerdo con las características y circunstancias de cada caso, sin interferir el orden general de precedencias, con la proximidad necesaria a las Reales Personas, para que pueda cumplir, cerca de ellas, la misión que le corresponde.

Art. 20. Los Embajadores de España en ejercicio que asistan, en función de su cargo, a los actos en que se encuentren presentes los Jefes de Estado extranjeros ante quienes estén acreditados, o los miembros de sus Gobiernos, se

colocarán inmediatamente a continuación del lugar señalado en este Ordenamiento para los ex presidentes de Gobierno.

Art. 21. 1. El Presidente de la Diputación Foral de Navarra tendrá la misma precedencia que los Presidentes de los Consejos de Gobierno de las Comunidades Autónomas.

2. El Presidente del Parlamento Foral de Navarra tendrá la precedencia correspondiente a los Presidentes de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, y los parlamentarios florales, la propia de los miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.

DISPOSICIÓN FINAL DEROGATORIA

Quedan derogados el Decreto 1483/1968, de 27 de junio, y el Decreto 2622/1970, de 12 de septiembre, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en este Ordenamiento.

Dado en Palma de Mallorca a 4 de agosto de 1983.- JUAN CARLOS R.- El Presidente del Gobierno, Felipe González Márquez.



42 CONGRESO 
UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES