

CAPÍTULO I

I.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

07

- Cuatro años de regresión económica y social: urge un cambio de políticas
- Un marco político europeo con fuertes tensiones
- La estrategia de la austeridad y los recortes ha fracasado en toda Europa
- Una recuperación económica frágil y desequilibrada
- La consolidación de la reactivación requiere un impulso coordinado desde Europa
- Es necesario cambiar el modelo productivo
- El empleo, primer problema de España y objetivo número uno de las políticas
- Urge recuperar un sistema de relaciones laborales equilibrado: derogar las últimas reformas laborales.
- Luchar contra la precariedad laboral creciente
- Reducir las desigualdades y la pobreza
- Mejorar los salarios para la recuperación
- Fortalecer las bases del estado de bienestar
- El rechazo a la corrupción como motor de cambio político en España
- Un diálogo social parcial y de resultados globalmente insatisfactorios
- Defender la libertad sindical y el derecho de huelga
- La acción de UGT: propuestas, diálogo y movilización

CAPÍTULO II

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

21

Objetivo 1. Crear empleo de calidad y recuperar derechos laborales

- 1.1 Más empleo y de mayor calidad: impulsar la estabilidad y reducir la precariedad laboral
- 1.2 Mejorar las políticas públicas de empleo y garantizar la protección a la población desempleada
- 1.3 La salud, un derecho fundamental también en el trabajo
- 1.4 Regular las nuevas formas de organización del trabajo
- 1.5 Fomentar y proteger el autoempleo y la economía social
- 1.6 Las reestructuraciones empresariales como instrumento de adaptación a los cambios económicos
- 1.7 Reforzamiento de los derechos constitucionales ligados al trabajo

1.8 Exigir el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en los tratados internacionales

1.9 Hacia la Igualdad en la relación laboral de las personas empleadas en el hogar familiar

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

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

Objetivo 2.-Conseguir una igualdad real en las relaciones laborales

2.1 Igualdad entre mujeres y hombres

2.2 Priorizar el empleo en igualdad de las personas jóvenes

2.3 Migrar con derechos

- Trabajadores y trabajadoras extranjeras
- Trabajadores y trabajadoras desplazadas temporalmente

2.4 Trabajadores y trabajadoras de más de 45 años

2.5 Abordar la igualdad integral para las personas trabajadoras con discapacidad

2.6 Establecer una actuación sindical ante la lgtbifobia

2.7 Desarrollar acciones que alcancen la igualdad de las personas afectadas por el VIH y el sida

Objetivo 3- Fortalecer la negociación colectiva para mejorar los derechos de la clase trabajadora

3.1 Ampliar la protección y defender la regulación de la negociación colectiva en la Unión Europea y en España

3.2 La Negociación Colectiva en el Sector Público

3.3 Potenciar la coordinación y gestión sindical

3.4 Una política salarial para el crecimiento, el empleo y la reducción de desigualdades

3.5 Reforzar los derechos colectivos y la participación en la empresa

3.6 Incorporar los nuevos perfiles laborales; personas profesionales, personas directivas, personal técnico y cuadros

3.7 Impulsar los mecanismos de solución autónoma de conflictos y las instituciones laborales

3.8 Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social

3.9 Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC)

3.10 Compensación de los gastos ocasionados por los procesos de negociación colectiva

3.11 La responsabilidad social de las empresas como pieza estratégica del progreso social

Objetivo 4. Reforzar el diálogo social y la participación institucional para fortalecer la democracia

4.1 Reforzar el diálogo social como instrumento de legitimación y participación democrática en la acción pública

- En el ámbito europeo
- En el ámbito estatal
- En el ámbito territorial

4.2 Reformar el modelo para reforzar la participación institucional de los sindicatos

4.3 Promover alianzas sociales y colaborar en defensa de principios compartidos

Objetivo 5. Un nuevo modelo productivo

5.1 La brecha digital, nueva forma de desigualdad y exclusión social

5.2 Una política energética que asegure el suministro, la eficiencia económica y el respeto al medio ambiente

5.3 Políticas medioambientales para un cambio del modelo productivo

5.4 La formación profesional para el empleo, esencial en el cambio de modelo

Objetivo 6. Modernizar el sector servicios, clave para el desarrollo sostenible real

6.1 Modernizar los servicios

6.2 Mejorar la regulación y supervisión del sistema financiero

6.3 Por una cultura integradora y fuente de empleo y riqueza

6.4 Por unas políticas de consumo reforzadas y adaptadas a los nuevos hábitos

6.5 El compromiso con el desarrollo rural sostenible

Objetivo 7. Potenciar los servicios públicos como pieza clave del estado de bienestar

7.1 Las administraciones públicas como protagonistas del desarrollo social y garantes del bien común.

- Empleo público de calidad para garantizar la profesionalidad, transparencia y objetividad
- Un nuevo modelo de contratación del sector público que promueva la mejora de las condiciones sociales, laborales y medioambientales
- Una financiación suficiente y equilibrada de las administraciones públicas

7.2 Los servicios públicos esenciales, pieza angular del estado de bienestar

- Hacia un transporte sostenible

- Las infraestructuras públicas, claves para la cohesión y el cambio de modelo productivo

Objetivo 8. Lograr un desarrollo global más justo y sostenible

Objetivo 9. Impulsar la Europa de los derechos, social y solidaria

- 9.1 La acción sindical internacional, globalizar derechos en las empresas multinacionales y fortalecer el sindicalismo internacional.

CAPÍTULO III

III.- FORMACIÓN SINDICAL 121

1. Introducción. El valor de la experiencia
2. Elementos para la generación de objetivos
 - Objetivos en relación a la organización y gestión de la formación sindical
 - Objetivos en relación con los contenidos y los destinatarios
3. Formación para delegados y afiliados
 - Itinerario para delegados
 - Elaboración de materiales.
 - Metodología
 - Formadores
 - Recursos
4. Formación de cuadros en las empresas
5. Formación de cuadros dirigentes en las estructuras sectoriales y territoriales
6. Otras iniciativas

CAPÍTULO IV

IV.- GABINETES Y DEPARTAMENTOS FEDERALES 127

1. Gabinetes Federales
 - Gabinete Jurídico
 - Gabinete Técnico
 - Gabinete Salud Laboral
 - Gabinete de Comunicación
 - o Objetivos básicos de la comunicación e imagen en la FeSMC-UGT

- **Revista Modos**
- **Responsables de Comunicación e Imagen en las Federaciones Territoriales**

2. Departamentos Federales

- **Departamento de la Mujer y Migraciones.**
- **Departamento de Juventud**

CAPÍTULO V

V COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE ACCIÓN

135

CAPITULO I.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

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, retrotrayendo 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 febrero de 2016, pronostican un crecimiento del PIB del 2,8% para 2016 y del 2,5% para 2017, y el gobierno incluso las ha elevado en el escenario macroeconómico de los Presupuestos Generales del Estado para 2016 hasta el 3% en el presente ejercicio. 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 definitiva, 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, FeSMC-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 20,9% en el cuarto 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 cuarto 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 desequilibrios 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 y ha 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

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 trabajadoras 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.

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

Siempre hemos apostado y seguiremos 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 socioeconómica 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 el conjunto de la 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.

Tenemos 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 sanciones 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, la UGT en su conjunto 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, la UGT en su conjunto 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 CC.OO, en todos aquellos ámbitos donde ha sido posible, y buscando acuerdos y sinergias con otras organizaciones para la construcción de espacios reivindicativos comunes, que refuercen la posibilidad de alcanzar los objetivos perseguidos por nuestra Organización.

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.

Proponemos 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, defendemos 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 del conjunto de la Unión General de Trabajadores en la nueva etapa que ahora se abre, que se desarrollará en torno a los siguientes objetivos fundamentales compartidos y aprobados en el último Congreso Confederado:

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.

En relación con estos objetivos generales, hemos abordado su traslado al ámbito de actuación concreto de la FeSMC-UGT, desarrollándolos en el Capítulo II de este Programa de Acción. No

obstante, dado que algunos de estos objetivos están relacionados más directamente con las actividades propias de otras Federaciones Estatales, aunque lógicamente contarán para su consecución con la ayuda de nuestra Federación, queremos resaltar los criterios básicos que compartimos sobre los mismos.

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

Como consecuencia del aumento ya sistémico de la pobreza en nuestro país y el deterioro económico, laboral y social de nuestra población, desde FeSMC-UGT apoyaremos todas las iniciativas confederales tendentes a conseguir la reformulación de políticas que permitan el rescate de estas personas en situación de vulnerabilidad social a las que la crisis y la falta de cobertura de las prestaciones les ha dejado en una situación de pobreza crónica y al desarrollo de una red de servicios sociales en las que el Estado asuma la eliminación de la pobreza coyuntural y reduzca la pobreza estructural. Así, contribuiremos junto con la Confederación:

- Al desarrollo de un sistema público de pensiones reforzado, más amplio y solidario, con prestaciones suficientes y más justo e igualitario.
- A la consecución de un sistema de Seguridad Social financieramente sostenible, eficaz y eficiente.
- Al establecimiento de una red de servicios sociales como derecho social, universal y subjetivo y la restitución del Sistema de Autonomía Personal y Atención a la Dependencia.
- A la consecución de una estrategia sindical de lucha contra la pobreza.
- A conseguir una protección integral de la familia, que incluya un plan de acción de vivienda.
- Al establecimiento de una política fiscal más justa y redistributiva.

Objetivo 6.-Reindustrializar España para construir una economía más fuerte

Desde siempre hemos venido 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 conseguir salir de la crisis.

El nuevo modelo productivo que proponemos debe basarse en una industria competitiva y 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. Así, contribuiremos junto con la Confederación:

- A consolidar la investigación, el desarrollo y la innovación como las bases de la recuperación económica de España y como factores imprescindibles para salir de la crisis.
- A erradicar la brecha digital, nueva forma de desigualdad y exclusión social.
- A consolidar una política energética que asegure el suministro, la eficiencia económica y el respeto al medio ambiente
- A implementar políticas medioambientales para un cambio del modelo productivo
- A consolidar la formación profesional para el empleo como elemento esencial en el cambio de modelo.

Objetivo 7.-En lo referido al fortalecimiento del sector primario.

El fortalecimiento del sector primario es un 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, entre otras, que potencien las actividades agrarias y ganaderas, la industria agrícola y ganadera, la forestación y la diversificación del sector y que tiendan a mejorar las condiciones de vida y de trabajo en el sector y la formación y profesionalización del sector. Asimismo, 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 y potenciar el crecimiento de las actividades acuícolas como alternativa a la extracción de pesca tradicional, fomentando el empleo de calidad de los sectores de la pesca y acuicultura.

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

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

Objetivo 1. Crear empleo de calidad y recuperar derechos laborales

La defensa del empleo ha sido y es un objetivo prioritario para FeSMC-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, desde FeSMC-UGT se 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.

FeSMC-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, FeSMC-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.

1.1.- 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. La UGT en su

conjunto viene 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 conseguirlas:

- 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 de 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, federal y sectorial, y la concertación territorial, herramientas imprescindibles, por las que seguimos apostando como mejor mecanismo para el buen funcionamiento de las relaciones laborales.

1.2.- 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.

FeSMC-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 FeSMC-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 proponemos 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, FeSMC-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 (ETTs), 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.

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

FeSMC-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 la UGT en su conjunto 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 autoridad 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, CCAA, 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.
- Mantener 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.
- 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, sustancias 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 consecuencias sobre la salud de las personas a largo plazo y con dificultad de prueba del nexo entre la patología sufrida y el trabajo desarrollado.
- Acudir a los sistemas autonómicos de solución de conflictos como una buena opción 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.
- Colaborar para que la negociación del reglamento que desarrolle la nueva Ley de Mutuas vele por los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras.
- 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.
- 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.
- Proponer 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.
- Exigir 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, hasta que el SNS no haya recuperado todas las competencias de salud de los trabajadores y trabajadoras.
- Requerir la modificación de la nueva Ley de Mutuas al objeto de:
 - o Garantizar la presunción de inocencia en los casos de incomparecencia;
 - o 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;
 - o 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 la 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 la UGT en su conjunto 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.
- Apoyar la continuidad de la colaboración de la Confederación 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 psicoactivas, 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.

1.4.- 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 igualen 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 FeSMC-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.
- Garantizar la aplicación del convenio colectivo que contemple mejores condiciones de trabajo en el caso de los traslados intraempresariales y de trabajadoras y trabajadores desplazados para prestar servicios de un país a otro, 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 ETTs, 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 FeSMC-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.

1.5.- 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 desaparición de la práctica totalidad de las Cajas de Ahorro y la crisis financiera 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, FeSMC-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.

1.6.- 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 FeSMC-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 U.S.A.
- 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 trabajadoras, 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 acreedoras 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.

1.7.- 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.

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 FeSMC-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 con la mejora de sus condiciones laborales, 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.
- 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 y que a su vez persiguen la reducción de las manifestaciones, protestas y concentraciones y promueve la finalidad recaudatoria del sistema sancionador administrativo. 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.

Asimismo es preciso revertir la máxima sanción penal: la prisión permanente revisable, puesto que la orientación de nuestro Derecho Penal es a la resocialización de la persona condenada.

1.8.- 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:

1. 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.

En ese sentido junto a la Confederación, FeSMC-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.

2. 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.
3. 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 cuantos casos pueda ser aplicable para defender los derechos individuales y colectivos.

1.9.- 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 promoveremos la incorporación de este colectivo a nuestro sindicato. Por ello, desde FeSMC-UGT abogaremos 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
- La eliminación del desistimiento como causa de extinción del contrato
- 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 nuestro Sindicato 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.

1.10.- 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.

1.11 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, FeSMC-UGT apoyará a la Confederación en su propuesta de 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.

En desarrollo de esta propuesta, establecer en el conjunto de la organización, 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, FeSMC-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:
 - o 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.
 - o 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.
 - o 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.
 - o 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.
 - o 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 durante 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.

2.1.- 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, las políticas de austeridad 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 FeSMC-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.
- 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:
 - o 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.
 - o 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.
 - o La introducción de la igualdad de retribución salarial en las materias de diagnóstico de los planes de igualdad.
 - o La realización de análisis periódicos sobre las retribuciones de las plantillas.
 - o La garantía de la percepción de las bonificaciones y complementos salariales en los periodos de maternidad y paternidad.
 - o La utilización de sistemas de valoración de puestos de trabajo, de objetivos y complementos salariales y extrasalariales transparentes.
 - o La adecuación del salario al puesto, eliminando posibles retribuciones discriminatorias.
 - o 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:
 - o 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 trabajadoras 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 económicos 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 FeSMC-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.
- Promover 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 al Ministerio de Empleo y Seguridad Social 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 el conjunto de 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 Federal que se celebre a mitad del periodo congresual.

2.2- 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 que:

- Las administraciones públicas doten 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, FeSMC-UGT continuará luchando y denunciando la situación que padecen miles de trabajadores y trabajadoras bajo la condición laboral de "falsos autónomos".

Consideramos 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.

2.3.- 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 FeSMC-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 quieran 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

Junto con la Confederación, FeSMC-UGT reclamará 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 FeSMC-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.

2.4.- 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 enquista 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. Para FeSMC-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.

FeSMC-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.

2.5.- 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 través 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.
- Garantizar que a los trabajadores de los CEE se les aplique el convenio colectivo sectorial de la actividad concreta que realicen.
- 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.

2.6.- 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.

2.7.- 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- 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.

3.1.- 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, FeSMC-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, FeSMC-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.

FeSMC-UGT reivindica 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.

FeSMC-UGT, en coordinación con las líneas marcadas por la Confederación, apuesta por los siguientes criterios 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:

- La Federación Estatal es la que articula y vertebra el mapa de la negociación colectiva en el conjunto de la FeSMC-UGT. 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, autonómica 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 reguladas en convenio colectivo de ámbito inferior fueran más beneficiosas que las recogidas en el convenio colectivo sectorial de ámbito superior, éstas se seguirán aplicando mientras el convenio de ámbito inferior esté vigente.
- 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 Federal, 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 FeSMC-UGT celebrará jornadas federales, sectoriales y subsectoriales de acción sindical y de negociación colectiva, donde se fijarán criterios generales en la materia, teniendo en cuenta las recomendaciones y orientaciones que se deriven de las jornadas confederales y, en su caso, de las federales. Se realizará una valoración de los avances realizados junto con las diferentes propuestas de desarrollo y mejora. FeSMC-UGT participará en el Observatorio de la Negociación Colectiva junto a la Confederación 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 las Federaciones de Comisiones Obreras correspondientes.
- 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.
- FeSMC-UGT, a través de la negociación colectiva sectorial, deberá 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 FeSMC-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, FeSMC-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 FeSMC-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, FeSMC-UGT apuesta por dotar a nuestras secciones sindicales, sectores y subsectores 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 extraordinarias. En cualquier caso, se opta por la consolidación de las horas complementarias 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.

3.2.- 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.
- Apoyando a la Confederación en todas las iniciativas tendentes a la derogación de 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, junto con la Confederación, 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 de 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 consensuados con la parte sindical.

3.3.- 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 la Federación 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 la Federación incremente 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.

FeSMC-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
- 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.

3.4.- 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:
 1. La inflación prevista, que marca el aumento mínimo para que los salarios ganen poder adquisitivo.
 2. Los incrementos de productividad, que determinan el grado de reparto de los excedentes de producción generados, basándonos en criterios medibles y objetivos.
 3. 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:

- Promover y 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 cumplimiento 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.

FeSMC-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 Empleo, 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 FeSMC-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.

3.5.- 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.

FeSMC-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 coparticipación 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 FeSMC-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.

3.6.- 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 del cuarto trimestre de 2015, el 32,5% de los trabajadores y trabajadoras, alcanzando en Europa el 40,4% 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.

FeSMC-UGT debe adecuar su estructura a los nuevos perfiles laborales para que, a través de la Agrupación de Técnicos y Cuadros (ATC) de la Federación Estatal y de las Federaciones 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 cuadros. 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, FeSMC-UGT a través de la ATC, debe reforzar la defensa del personal profesional, directivo, técnico y cuadros en la acción internacional y, de manera específica, a través de Eurocadres.

Debemos 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.

3.7.- Impulsar los mecanismos de solución autónoma de conflictos y las instituciones laborales

FeSMC-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 aseguren 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.

3.8.- 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 especialmente para la mejor atención de nuestras personas delegadas y afiliadas.

3.9.- 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, FeSMC-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 FeSMC-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.

3.10 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, FeSMC-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, FeSMC-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).

3.11.- 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.

FeSMC-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 respecto 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 promueva 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:

1. Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible.
2. Adoptar y ampliar medidas de protección social (seguridad social y protección de las trabajadoras y los trabajadores)
3. Promover el diálogo social, incluyendo el tripartito.
4. 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.

FeSMC-UGT defenderá, con el conjunto de UGT, 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 la 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 4. Reforzar el diálogo social y la participación institucional para fortalecer la democracia

FeSMC-UGT mantiene 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 empleadores 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 legitiman 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.

4.1.- 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.

FeSMC-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, exigimos, 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, FeSMC-UGT promoverá conjuntamente con la Confederación las siguientes actuaciones en esta materia:

1. 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), FeSMC-UGT apoyará que la Confederación fomente 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.

Desde FeSMC-UGT apoyaremos las siguientes acciones:

- Promover 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.
- Estimular los procesos de diálogo social a nivel nacional como parte de la promoción del modelo social europeo.
- Suscitar 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.
- Impulsar la creación de un secretariado permanente de diálogo social a nivel europeo.
- Seguir trabajando para la creación de una Sala de lo Laboral en el Tribunal de Justicia Europeo.

- Poner 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.
- Actuar, de igual manera, desde las Federaciones Sindicales Internacionales europeas a las que estamos adheridos, UNI-Europa, EFFAT y ETF.

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, FeSMC-UGT apoyará que la Confederación promueva 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.

FeSMC-UGT apoyará a la Confederación en todas las iniciativas tendentes a reforzar diálogo social en el Estado de las Autonomías incluidas en su programa de acción.

4.2.- 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 CCAA 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.

4.3.-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 FeSMC-UGT apoyará la propuesta Confederal de:

- 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 organización, 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 5. Un nuevo modelo productivo

5.1. 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, FeSMC-UGT apoyará las iniciativas confederales que propongan:

- 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:
 - o 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.
 - o Creación de un Observatorio de la Brecha digital que elabore indicadores de referencia y objetivos anuales a lograr.
 - o Línea de actuación sobre ciudadanía digital. Con planes de formación para colectivos vulnerables. Instauración de tarifas sociales, conexión de hasta 20 mbps.
 - o Ayudas a pymes y microempresas para instalación de banda ancha y formación de trabajadores y trabajadoras.
 - o 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,
 - o Campaña gubernamental de sensibilización sobre la brecha digital y su erradicación,
 - o Línea de actuación sobre políticas activas de empleo. Implantación masiva de formación en TIC para desempleados, y desempleadas.
 - o 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.

5.2 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.
- 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.

5.3.- 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 reconviertiendo 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, FeSMC-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.

FeSMC-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.

FeSMC-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.

5.4.- La formación profesional para el empleo, esencial en el cambio de modelo

FeSMC-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 FeSMC-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 FeSMC-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, FeSMC-UGT apoyará las propuestas de la Confederación referidas a:

- 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 el conjunto de la organización 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 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 nuestro Sindicato 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.

Por eso, FeSMC-UGT apoyará las propuestas de la Confederación referidas a la profundización 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.

Definición y desarrollo de actividades en materia de formación para el empleo.

Desde FeSMC-UGT debemos definir y desarrollar actuaciones en los siguientes aspectos:

- Favorecer el desarrollo de los objetivos establecidos en la agenda europea mediante la Estrategia 2020, "Agenda de las nuevas Cualificaciones y empleos" y "Juventud en Movimiento".

- Atender las recomendaciones del Marco Europeo de las Cualificaciones (MEC) para el aprendizaje permanente y de forma específica en nuestro país, su desarrollo en el Marco Nacional de Cualificaciones.
- Seguimiento del desarrollo de aplicación del Modelo Dual de la Formación en el Empleo, ajustado a las características y contexto de nuestro país, así como a la naturaleza y realidad sectorial.
- Favorecer la creación de órganos bipartitos sectoriales para la gestión y desarrollo de programas formativos de ámbito estatal, que favorezcan la realización de formación de Oferta y Demanda.
- Realización de aportaciones a través del trabajo en las Comisiones Paritarias Sectoriales para la actualización de las Cualificaciones Profesionales y Certificados de Profesionalidad.
- Fomento y desarrollo de formación "on line", a través de teleformación, favoreciendo el acceso a la formación de un mayor número de trabajadores.
- Promoción de acciones formativas con programación flexible, adaptada y ajustada a las necesidades de colectivos con especiales dificultades como son las mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, trabajadores y trabajadoras poco cualificados, colectivos de discapacitados físicos y psíquicos, inmigrantes y otros colectivos afectados por exclusión social.
- Políticas de correspondencia y convalidaciones desarrolladas a través de acuerdos con organizaciones empresariales y empresas que participan en el sistema de formación de Demanda.
- Establecer canales de colaboración con la pequeña empresa y microempresa para atender las necesidades de capacitación y formación de los trabajadores.
- Incorporar en la negociación colectiva el compromiso de las empresas y trabajadores y trabajadoras de colaborar de forma activa en programas de capacitación.
- Constitución de Comisiones Paritarias de Formación Sectoriales y de Empresa.
- Realizar propuestas en las programaciones de formación que impulsen y favorezcan medidas de calidad en la formación.
- Potenciación y participación activa, a través del desarrollo de las funciones de las Comisiones Paritarias Sectoriales de los observatorios profesionales.
- Establecer canales específicos a través de las distintas actuaciones de la Secretaría para potenciar el empleo juvenil.
- Establecimiento de programas de Orientación Socioprofesional para la elaboración de itinerarios formativos, y fomento de carreras profesionales, acreditación de competencias profesionales y reconocimiento de la experiencia profesional.

En los últimos tiempos, la situación económica de nuestro país se ha deteriorado considerablemente y uno de los efectos más devastadores de esta crisis se está manifestando en el mercado laboral. Si a esto unimos la falta de información, de recursos y habilidades para la búsqueda de empleo que padecen muchas personas, la situación se complica, por ello desde FeSMC-UGT se tiene que favorecer la mejora de la inserción laboral de los trabajadores y trabajadoras a través del Servicio de Orientación Sociolaboral y sobre Acreditación de Competencias, contribuyendo al aumento de la empleabilidad de los trabajadores, con la

aportación de información, orientación y asesoramiento relacionados con el mercado laboral. Estableciendo este mecanismo de forma estable y dotándole de unos recursos mínimos para su funcionamiento.

El objetivo del Servicio de Orientación Sociolaboral y sobre Acreditación de Competencias, será facilitar la integración en el mercado de trabajo o la mejora laboral de los trabajadores y trabajadoras, mediante el desarrollo de acciones individuales y grupales de orientación, información, asesoramiento y entrenamiento, incluyendo pautas relativas a la acreditación de competencias profesionales.

FeSMC-UGT debe ser especialmente sensible a la problemática de los desempleados y desempleadas y, por tanto, dirigir actuaciones destinadas a intentar dar una respuesta inmediata, buscando soluciones a corto, medio y largo plazo y, a través de nuestra oferta formativa que podemos hacer a través del instrumento Federal de la Formación, colaborar en su acceso a un empleo digno y de calidad.

Asimismo, debe operar teniendo en cuenta los datos cuantitativos y cualitativos de empleabilidad y evolución de los distintos observatorios sectoriales y/o territoriales sobre cualificación y empleo que pudieran realizarse, así como apoyar las actuaciones dirigidas al reconocimiento de la experiencia mediante certificaciones y convalidaciones.

Objetivos.

Nuestro compromiso desde FeSMC-UGT en materia de Formación para el Empleo debe centrarse en la consecución de los siguientes objetivos:

- Dirigir nuestros esfuerzos en la vía de la concertación al logro de la universalización de la formación profesional a toda la población ocupada, sin distinción por el régimen de afiliación a la Seguridad Social.
- Conseguir la implicación de la negociación colectiva en el desarrollo del Sistema Nacional de Formación Profesional y Cualificaciones.
- Establecer las certificaciones de acciones de formación continua con relación a su "integración en el sistema de certificados profesionales", pero también es necesario dejar un margen suficiente para actuaciones formativas que no tengan un referente de cualificación, por una de las siguientes razones:
 1. Porque respondan a necesidades muy específicas y puntuales de determinadas empresas o sectores.
 2. Porque provengan de nuevas actividades o competencias profesionales que no hayan sido contempladas todavía por el Sistema Nacional.
- Fomentar la formación de la población ocupada como instrumento esencial de una mayor fortaleza de las empresas y del tejido empresarial que correspondan al ámbito de FeSMC-UGT y de una mayor estabilidad en el empleo.
- Promover la formación como factor de integración y cohesión social.
- Propiciar la formación relacionada con la transferencia tecnológica de las empresas de tecnología avanzada hacia la pequeña y mediana empresa, a través de las Comisiones Paritarias Sectoriales.

- Favorecer el acceso a las acciones formativas y de cualificación de los trabajadores y trabajadoras de las PYMES y especialmente los de las microempresas, (PYMES y microempresas conforman la mayor parte del tejido empresarial dentro del sector servicios).
- Incrementar la participación en las iniciativas formativas de aquellos colectivos de trabajadores y trabajadoras con mayores riesgos de inestabilidad en el empleo y, por extensión, con mayores posibilidades de marginación social y económica como son los colectivos de mujeres y jóvenes, los mayores de 45 años, los trabajadores y trabajadoras temporales, con bajo nivel de cualificación y autónomos.
- Desarrollar la formación Profesional para el Empleo para una mayor adaptación e integración de la población trabajadora en la esfera social y laboral.
- Potenciar las carreras profesionales de los trabajadores y trabajadoras; a través de una inversión en formación (procedente de la cuota de formación de trabajadores y empresarios) al objeto de garantizar la adaptación a las nuevas exigencias de los sistemas productivos impidiendo de esta forma posibles situaciones de desempleo.
- La CEF, siendo consciente de la importancia y relevancia que la formación tiene para el desarrollo y mantenimiento de las cualificaciones profesionales, desarrollará el programa formativo interno, de este modo se consolidará la impartición de cursos destinados a los trabajadores y trabajadoras de la Federación en las materias relacionadas con las funciones que desempeñan en función de los distintos perfiles profesionales definidos.

Esta formación se realizará a través de la Formación programada por las Empresas mediante el sistema de formación bonificada, a través de la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FEFE), la formación se realizará en diferentes modalidades, presencial, teleformación, para favorecer y estimular la participación de todos los trabajadores y trabajadoras de la Federación.

Para la consecución de estos objetivos se hace necesario que todos los recursos técnicos y económicos para la formación tanto en el ámbito sectorial como territorial, sean gestionados bajo únicos criterios de calidad.

Las líneas de actuación serán trasladadas al ámbito territorial o sectorial, a través de reuniones informativas o comunicaciones internas para la coordinación y establecimiento de una programación consolidada y coherente en la propia FeSMC-UGT.

Competencias.

La Comisión Ejecutiva Federal, será la responsable política de la formación para el empleo en FeSMC-UGT y asumirá directamente las siguientes competencias, de acuerdo con la distribución de tareas y funciones que determine la CEF:

- Las tareas del Servicio de Orientación Sociolaboral.
- Definición, planificación y supervisión del desarrollo de la formación profesional en coherencia con el Programa de Acción.
- Elaboración o supervisión de los materiales didácticos específicos utilizados en el conjunto de FeSMC-UGT y su adecuación con los Confederales.
- La colaboración con entidades específicas de formación, colaboradores, formadores, expertos, etc.

- Representación de FeSMC-UGT ante la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo, u otra que la sustituya en el futuro.

Consejo Federal de Formación.

Para la necesaria planificación y coordinación de las acciones formativas se constituye el Consejo Federal de Formación cuya composición y competencias son las siguientes:

- **Composición**

La Secretaría que designe la Comisión Ejecutiva Federal, que asumirá la presidencia, los responsables del Área de Formación de las Federaciones Territoriales, un miembro por cada uno de los Sectores Estatales y un representante de la ATC.

Competencias

Proponer y debatir sobre los criterios de contenidos y programación de los distintos programas de Formación. El Consejo Federal de Formación se reunirá al menos una vez al año. Se podrán constituir comisiones de trabajo en su seno para el seguimiento y elaboración de temas específicos.

El Consejo Federal de Formación elegirá una Comisión Permanente de Formación, compuesta por cinco miembros, que tendrá como tarea fundamental la de colaborar estrechamente en las actividades que desarrolle la Secretaría responsable de la Formación y tratar aquellos temas que por su carácter de urgencia, impidan reunir el Consejo de Formación.

La Formación y su vinculación con la negociación colectiva.

FeSMC-UGT quiere mantener los siguientes principios generales:

- El protagonismo de los agentes sociales en la definición del modelo y gestión de la Formación para el Empleo.
- La unidad del mercado de trabajo y la libertad de circulación de los trabajadores en el desarrollo de las acciones de Formación para el Empleo.
- La vinculación de la Formación para el Empleo a la negociación colectiva.

Apostamos y debemos posicionarnos por una Legislación donde las causas de origen para la motivación de discrepancias entre empresa y RLT sean especificadas de forma clara y que responda a la realidad de los desacuerdos que cotidianamente nos encontramos y puedan ser claramente expresados y, consecuentemente, tenidos en cuenta.

Hay que intentar que la legislación de más participación a la RLT en lo referente a la formación bonificada, puesto que tal y como está la legislación las empresas cumplen estrictamente la Ley dándonos el protagonismo que se le obliga sin más.

Igualmente que debemos conseguir una mayor participación en la Formación en las Empresas a través de la Negociación Colectiva.

Actualmente, el papel que los representantes de los trabajadores y trabajadoras pueden ejercer en el resto de iniciativas (contratos programas, proyectos de acciones complementarias y especialmente los Permisos Individuales de formación) es también bastante restringido y casi inexistente.

Una parte importante de nuestra acción sindical, en lo referido a la formación, debe encauzarse en intentar asegurar que la RLT de todas las empresas, sea cual sea su tamaño, reciba la información necesaria del plan de formación o acciones formativas que se vayan a realizar. Por otra parte, debe aumentarse el contenido de la información a recibir, incluyendo al menos el resumen de las acciones formativas desarrolladas en el ejercicio anterior y el contenido de las nuevas acciones formativas a realizar, que si bien está recogido en la Ley no se cumple en muchos casos. El Plan formativo de la empresa se tiene que consensuar con la RLT.

Para FeSMC-UGT es un objetivo fundamental que la RLT y las Secciones Sindicales jueguen un papel importante en la toma de decisiones sobre la programación de las acciones formativas en las empresas, su ejecución y su vinculación al Sistema Nacional de Cualificaciones. El objetivo sindical básico, en materia de formación, se sitúa en el desarrollo para todas las personas del derecho a la cualificación y al reconocimiento social, profesional y laboral de esa cualificación.

Debemos intentar asegurar que la RLT y las Secciones Sindicales dispongan de información puntual a través de los recursos que se pongan a disposición de los agentes sociales para conocer en cualquier momento la situación y estado de los Planes de Formación.

Nuestra acción sindical en esta materia debe centrarse prioritariamente en conseguir mayores cuotas de participación de los sindicatos y las RLT en la planificación, gestión, ejecución y valoración de las acciones formativas que se desarrollen en el ámbito de la empresa o en el ámbito sectorial. Igualmente FeSMC-UGT considera necesario avanzar en la consecución de la cogestión total entre empresa y trabajadores en la oferta formativa que se ponga a disposición de los trabajadores y trabajadoras, así como en la concesión de Permisos Individuales de Formación.

FeSMC-UGT reivindicará en la negociación colectiva en el ámbito sectorial y, en su caso, de empresa la concesión obligatoria de permisos retribuidos para la Formación para el Empleo en un número de 90 horas anuales.

Comisiones Paritarias Sectoriales Estatales de Formación.

Las Comisiones Paritarias Sectoriales, en el marco de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal o mediante acuerdos específicos, han sido acordadas a través del mapa sectorial aprobado por la Comisión Estatal de Formación, teniendo en cuenta, entre otros criterios, la afinidad de los distintos subsectores y sectores de actividad en donde participan las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el sector.

A la vista de la experiencia del funcionamiento de estos órganos de gestión y participación es necesario lo siguiente:

- Ampliar las competencias de las Comisiones Paritarias Sectoriales. En futuros acuerdos o negociaciones es ya imprescindible que se aborden las cuestiones relacionadas con el sistema Nacional de Cualificaciones, a los efectos de determinar los niveles de certificación de la Formación Continua en cada Sector.
- La constitución de las Comisiones Paritarias constituye una oportunidad para el desarrollo de la Formación Profesional Continua en los Sectores productivos de nuestro país y, muy especialmente, para algunos de nuestros Sectores, tradicionalmente poco activos en materia de formación, por lo que las carencias de cualificación son muy importantes. Consciente de ello, FeSMC-UGT potenciará la negociación y la firma de Acuerdos Sectoriales de Formación Continua con las patronales correspondientes.
- Mejorar en el funcionamiento y protagonismo de las Comisiones Paritarias Sectoriales:

- Las Comisiones Paritarias Sectoriales deben consolidarse como organismo paritario de gestión de la Formación Continua en los Sectores.
- También, desde las propias Comisiones Paritarias Sectoriales, debemos avanzar en la mejora de su funcionamiento interno, creando la infraestructura de gestión paritaria necesaria para cumplir las funciones de estímulo, promoción y gestión de la Formación Continua en el Sector.
- Se debe de garantizar el cumplimiento del derecho de participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras en la elaboración de los Planes de Formación de Oferta y Demanda, así como avanzar en la constitución de Comisiones Paritarias de Formación en el seno de las Empresas y de los Sectores con verdadera capacidad de decisión.
- Establecer un sistema de información y coordinación en la Federación para la gestión de las Comisiones Paritarias Sectoriales:
 - La CEF, a través de la Secretaría que ésta designe, pondrá a disposición de las Federaciones Territoriales, los Sectores Estatales y las Secciones Sindicales de Empresa, la información que se genera en dichas Comisiones Paritarias Sectoriales.
 - Para ejercer los derechos de información, negociación y control de los Planes de Formación es fundamental que la información sobre los distintos momentos por los que pasa un plan desde su gestación, aprobación, ejecución y justificación, fluya entre los implicados y se garantice que la información circule en ambos sentidos: ascendente y descendente.
 - Las Federaciones Territoriales, los Sectores Estatales y las Secciones Sindicales de Empresa deben informar a la CEF a través de la Secretaría Federal, a la que ésta haya designado la responsabilidad de la Formación, de sus actuaciones en materia de Formación para el empleo, para que ésta pueda tener los elementos de juicio suficientes para que sus decisiones en las Comisiones Paritarias Sectoriales sean las más adecuadas a los intereses de los trabajadores y trabajadoras. La Secretaría coordinará con estas estructuras organizativas la metodología y los plazos para recibir esa información.
- Delimitar las competencias de los organismos de la Federación en la promoción y seguimiento de los Planes:
 - La CEF, a través de la Secretaría a quien ésta haya designado la responsabilidad de la Formación, participará de forma activa en las Comisiones Paritarias Sectoriales, garantizando la presencia de FeSMC-UGT en todas las Comisiones Paritarias de nuestro ámbito, para lo que delegará su representación en tantos compañeros y/o compañeras como sean necesarios.
 - Igualmente ésta Secretaría participará en la promoción de planes de formación.
 - En el análisis y estudio de la Formación programada por las Empresas, en función de los datos aportados por la Fundación Estatal de Formación para el Empleo (FEFE).
 - Se coordinará el trabajo con las Secciones Sindicales de las empresas afectadas por intervenciones en la gestión de la Formación programada por las empresas, análisis y resolución de informes desfavorables, gestión de mediaciones e intermediaciones con la Fundación Estatal para la Formación en el Empleo (FEFE), etc.
 - La Secretaría responsable de la Formación Federal, propondrá a la Comisión Ejecutiva Federal el nombramiento de los miembros de las Comisiones Paritarias Sectoriales, así como los puestos para la Presidencia y Secretaría de las mismas cuando correspondan a

FeSMC-UGT, de acuerdo con los Sectores correspondientes. Estos nombramientos deberán guardar un equilibrio entre la representación sectorial, la representación territorial y la necesaria capacidad técnica que deben aportar los miembros del Área de Formación para el Empleo Federal en esas Comisiones Paritarias Sectoriales.

Objetivo 6. Modernizar el sector servicios, clave 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, pasando por los servicios a la sociedad, los transportes, las telecomunicaciones y los 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.

6.1.- Modernizar los servicios

Dada su importancia, FeSMC-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. FeSMC-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, vigilar y extremar 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. FeSMC-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. FeSMC-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.

6.2.- Mejorar la regulación y supervisión del sistema financiero

FeSMC-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, FeSMC-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.

6.3.- Por una cultura integradora y fuente de empleo y riqueza

La cultura forma parte de la historia y de la práctica sindical del conjunto de nuestra organización. El compromiso de FeSMC-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 FeSMC-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 permitan 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.

6.4.- 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 FeSMC-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.

6.5.- El compromiso con el desarrollo rural sostenible

Desarrollar los nuevos yacimientos de empleo en el mundo rural como, por ejemplo, el turismo rural fomentando nuestro compromiso con su desarrollo integral y equilibrado.

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.

Objetivo 7. 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 FeSMC-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 FeSMC-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 U.E 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 FeSMC-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 FeSMC-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.

7.1- Las administraciones públicas como protagonistas del desarrollo social y garantes del bien común

FeSMC-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, FeSMC-UGT apoyará las propuestas de la Confederación para:

- Reformar el 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, consideramos 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

FeSMC-UGT propone que las administraciones públicas y los servicios públicos se provean adecuadamente de personal estable con el fin de prestar los servicios 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 posibilita los despidos colectivos de la Administración Pública.
- Homologar 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 pujen 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 los pliegos 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, FeSMC-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.

FeSMC-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 puede 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 CC.AA. 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 CCAA, 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 CCAA.

7.2.- 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 FeSMC-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.

Desde FeSMC-UGT, defendemos la Sanidad como servicio público fundamental y pilar del estado de bienestar, apoyando todas las medidas que a nivel confederal tiendan a su promoción, consecución y consolidación

Igualmente, rechazamos 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.

FeSMC-UGT defiende una sanidad universal, pública, gratuita y de calidad.

También defendemos la Educación, motor de desarrollo y garantía de equidad social, apoyando todas las medidas que a nivel confederal tiendan a su promoción, consecución y consolidación.

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 CCAA 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 FeSMC-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.

Asimismo, es necesario establecer 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:

Igualmente, defendemos la Justicia como garante de derechos, apoyando todas las medidas que a nivel confederal tiendan a su promoción, consecución y consolidación.

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.

Exigiremos el impulso de mecanismos de solución extrajudicial de conflictos, entre otras, en las relaciones personales, familiares y de consumo que se susciten entre la Administración y los ciudadanos y ciudadanas.

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.

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.

FeSMC-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 representantes 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, FeSMC-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.

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 acertado 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 Juncker, 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 FeSMC-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.
- Que el Estado debe 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.
- Que el Estado debe 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.
- Que 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 8. 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 sobrecoste 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 transparencia 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, FeSMC-UGT apoyará que la Confederación trabaje 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.
- Promocione de un nuevo Bretton Woods para garantizar que no se produzcan quiebras en base a la especulación sobre la deuda soberana de los países.
- Se produzca la separación de los bancos de depósito de los bancos de inversión y el apoyo a sistemas de banca pública que aseguren el libre acceso de toda la población a los esenciales servicios bancarios.
- Vigile 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 que la parte empleadora facilite una formación suficiente y adecuada a sus empleados y empleadas que garantice 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.
- 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.
- 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 practicas 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.
- Que las sociedades de inversión no tengan 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.
- Apoyando 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 de Desarrollo Sostenible (ODS) incluidos ahora en la Agenda Post 2015 (pues los objetivos de desarrollo del milenio-ODM-llegaron a su fin en 2015).
- Luchando contra todo tipo de discriminaciones y extendiendo los derechos humanos fundamentales a todas las personas y promoviendo propuestas para realizar una política coherente de la UE respecto de la situación en el Mediterráneo, Oriente Medio y Magreb en coordinación con las orientaciones contenidas en el Programa de Acción Confederal.

Objetivo 9. 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 del conjunto 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 ha 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, incluyendo 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 personas 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. El conjunto de UGT lamenta 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.

FeSMC-UGT apoyará para que la Confederación en su acción cotidiana con la CES trabaje 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:

- 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, dado que la UE en su conjunto, y especialmente algunos países miembros se hallan 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.
- Asimismo, mantener la cooperación al desarrollo, aún con la enorme reducción de las aportaciones gubernamentales que se ha producido, teniendo en cuenta que 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.

Para incidir en estos dos objetivos (política sindical internacional y política sindical europea) los espacios de actuación prioritarios que el conjunto de 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 Confederada y las Federaciones Estatales.
- Profundizar en la política en vigor orientada a la presencia de responsables del conjunto 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 del conjunto 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.

9.1 La acción sindical internacional, globalizar derechos en las empresas multinacionales y fortalecer el sindicalismo internacional.

Frente a los retos que la globalización plantea al movimiento sindical, se hace imprescindible una planificada y organizada cooperación sindical a nivel internacional, junto con las Federaciones Sindicales Internacionales a las que estamos adheridos (UNI, UITA e ITF), al mismo tiempo que reforzamos el papel del Sindicato en este ámbito con una mayor presencia y representatividad en los órganos de dirección de las mismas y mas participación en instituciones y foros internacionales.

Otro de los retos que se nos plantea a los Sindicatos nacionales, es la actividad que despliegan las empresas multinacionales y que requiere una acción coordinada con los Sindicatos de otros países y con las organizaciones sindicales internacionales a las que estamos adheridos, tanto a nivel Federal como Confederal, con el fin de hacer frente a las políticas laborales que esta vienen realizando al margen de una regulación clara y concreta a nivel global.

Globalizar la respuesta de los trabajadores y trabajadoras y su solidaridad es fundamental.

Para ello es preciso construir un sólido sindicalismo internacional que abarque, desde los centros de trabajo, hasta las sedes centrales de las empresas o corporaciones multinacionales.

La acción sindical internacional debe estar plenamente implantada en las estructuras y agendas sindicales sectoriales y nacionales, para poder responder de manera ágil y eficaz a las necesidades y preocupaciones de los trabajadores y trabajadoras, sea cual sea el ámbito geográfico en el que se encuentren, a través de acciones de defensa de los derechos fundamentales, y por tanto de los laborales, con negociaciones, movilizaciones y campañas generales y/o específicas debidamente planificadas y coordinadas.

Los continuos procesos de fusiones y adquisiciones, así como la expansión internacional de las empresas españolas, nos obliga a potenciar nuestra acción sindical y coordinarla con los sindicatos nacionales de los países donde las empresas multinacionales se establecen, de manera directa y a

través de UNI, con el fin de que se respeten los derechos de sus plantillas, se creen más y mejores empleos, se dé una formación continua de calidad sin discriminaciones, se impulse la igualdad de oportunidades para jóvenes y mujeres, y se respete la actividad sindical y el derecho a la libre sindicalización.

Corresponde a la CEF establecer las acciones, en coordinación con nuestra Confederación y/o las Federaciones Internacionales a las que estamos adheridos, para:

- Apoyar estrategias de trabajo decente en el Diálogo Social con las empresas y las asociaciones patronales.
- Promover en todas las formas posibles los derechos sindicales y el respeto de los derechos humanos, en la aplicación de las políticas que las empresas multinacionales lleven a cabo en todos los ámbitos geográficos en las que estas se establezcan.
- Colaborar con las organizaciones sindicales de los países en los que se implanten las empresas multinacionales, cuya actividad esté adscrita a nuestra Federación en que éstas cumplan la legislación y las normas laborales correspondientes, así como la normativa específica de la OIT, y muy especialmente en aquellos aspectos que tengan que ver con el derecho a la libre sindicación, a la negociación colectiva, a la representación y al ejercicio de la actividad sindical.
- Promover el Diálogo Social global a escala sectorial y la conclusión de Acuerdos Marco Internacionales entre las empresas multinacionales y las Federaciones Sindicales Internacionales a las que estamos adheridos.
- Promover acuerdos en el seno de las empresas multinacionales al objeto de extender las relaciones laborales, la negociación colectiva y los derechos sindicales en ese ámbito, a través de la extensión de los Comités de Empresa Europeos y de los Comités Sindicales Mundiales.
- Impulsar la ampliación de los derechos de información, consulta y negociación de los trabajadores de las empresas multinacionales, reforzando el papel de intervención de los representantes sindicales en aquellas situaciones de inestabilidad (segregaciones, despidos colectivos, excedentes de empleo, modificaciones de la actividad) y además en los planes de futuro a medio y largo plazo.
- Estimular y participar en alianzas, intercambios formativos, comités virtuales, coordinadoras y redes sindicales a nivel internacional, prioritariamente con los Sindicatos de los países en los que estén establecidas las empresas multinacionales y, muy en particular, con Latinoamérica.
- Participar activamente en las movilizaciones, campañas y acciones, tanto reivindicativas como de solidaridad, que se nos propongan a través de las Federaciones Sindicales Internacionales a las que estamos adheridos, así como aquellas que se propongan desde las Organizaciones Sindicales a las que pertenezcamos a través de la UGT, o que se concierten en las coordinadoras y/o redes sindicales en las que participemos.
- Apoyar y participar, a través del ISCOD, en todas aquellas acciones de cooperación sindical al desarrollo que se pongan en marcha en colaboración con los sindicatos de los países en los que estén establecidas las multinacionales españolas.
- Desde nuestra Federación tenemos que proponer la puesta en marcha de medidas que permitan ir avanzando en la negociación colectiva transnacional y para ello se hace imprescindible la participación de nuestras Federaciones Internacionales.

Igualmente, desde la CEF), los Sectores Estatales y las Secciones Sindicales tenemos que coordinar el trabajo de nuestros representantes y nuestras representantes en los Comités de Empresa Europeos y en las Sociedades Europeas, vinculando su actividad con la estrategia y acción sindical de nuestra Organización, manteniendo reuniones periódicas con ellos, con el fin de intercambiar información y debatir sobre la mejor y más eficaz manera de actuar en el ámbito de su representación para la consecución de los objetivos propuestos.

Tenemos que participar en las actividades sectoriales internacionales de las Federaciones Sindicales Internacionales a las que estamos adheridos, fundamentalmente en aquellas que estén ligadas al ámbito del Diálogo Social y a las de Área, convirtiendo en objetivo la participación en los órganos de dirección de las mismas, tanto a nivel de Dirección europeo o mundial como en cada uno de los Sectores de actividad en los que nuestra Federación tiene representación.

Igualmente debemos involucrarnos en los proyectos sectoriales de Redes ("Collective Bargaining Network"), en las que se está elaborando una base de datos con los Convenios Colectivos de todos los países europeos, que permitirá conocer los puntos de encuentro y las diferencias que todavía existen en el mismo ámbito sectorial europeo, con el objetivo de que en una fecha no muy lejana pueda servir de base para la negociación colectiva a nivel europeo.

Estos intercambios también se vienen realizando en relación con los Comités de Empresa Europeos ("European Works Councils"), con el fin de ir conociendo la problemática concreta de los mismos e ir recogiendo diferentes experiencias que mejoren nuestra actividad en los mismos.

Dirigir nuestra acción internacional a fomentar políticas de Responsabilidad Social Empresarial de la empresas multinacionales españolas en el mundo, muy especialmente en Europa y Latinoamérica.

III.- FORMACIÓN SINDICAL

1. Introducción: El valor de la experiencia

FeSMC-UGT cuenta con una dilatada experiencia en formación sindical que se manifiesta en múltiples aspectos: capacidad de dar formación a los diferentes niveles en que se organiza y desarrolla la acción sindical, estructura formativas que con distintas oscilaciones se han mantenido a lo largo del tiempo, una experiencia didáctica que tomando como punto de partida la enseñanza de adultos ha colocado en el centro, la participación, el trabajo en grupo y el debate como recursos de aprendizaje, la capacidad para adaptarse continuamente a los cambios normativos, empresariales, productivos y organizativos que cada vez se suceden con mayor rapidez, entre otros muchos.

Toda esta experiencia acumulada y conocimiento adquirido por la organización merece ser potenciada y dotarla de un nuevo impulso en el contexto actual con la finalidad de establecer objetivos para el próximo período 2016-2020 que renueven la función de la formación sindical como una herramienta útil de transformación y adaptación de la organización a los retos y objetivos que se ha planteado.

Medidas de carácter general/ejes de intervención:

- Definición de objetivos: generales y específicos que sean medibles y que proporcionen la base para una evaluación.
- Planificación que atienda al conjunto del período y contemple criterios para la inclusión de iniciativas de carácter puntual.
- Mecanismos de gestión y seguimiento.
- Cuidado y fortalecimiento de la metodología que ha sido siempre una de las señas de identidad: basada en la participación y generación de identidades y desarrollo del trabajo en equipo.
- Aprovechamiento de recursos existentes en toda la organización y creación de sinergias.
- Creación de itinerarios: el aprendizaje de la actividad sindical requiere de tiempo y en un contexto de creciente complejidad debe permitir dotarse de conocimientos y habilidades básicas y la adecuación a las diferentes funciones que se desarrollan desde y en la organización.
- Avanzar en la acreditación de la formación sindical.
- Establecer colaboraciones con entidades de formación externas.
- Ampliar la colaboración con entidades especializadas en formación sindical (en España y Europa).

En general, sería beneficioso dotarse de un modelo explícito de formación sindical. No se trata tanto de hacer algo nuevo, sino de organizar y estructurar procesos de trabajo que han estado o están en marcha y darle un mayor impulso, a partir de objetivos concretos y añadiendo criterios de evaluación que sean medibles y comparables por todos los organismos.

Un aspecto importante a tener en cuenta de cara al siguiente período congresual es el cambio organizativo y generacional que ya se está produciendo en la organización. Dos aspectos que deben favorecer la transmisión del conocimiento, la mayoría de las veces tácito, que existe en la organización.

En el diseño de ese modelo, podría analizarse como referencia diferentes iniciativas desarrolladas en nuestro país, la Academia Sindical Europea, la OIT u otros sindicatos europeos.

2. Elementos para la generación de objetivos

Objetivos en relación a la organización y gestión de la formación sindical:

1. Importancia de vincular de forma más decidida la formación sindical con la acción sindical y la política de organización del sindicato. Sin esta vinculación, real, es mucho más difícil que la formación se ajuste a las necesidades que tiene la organización y que sea una herramienta efectiva para atender las necesidades de la organización. Pero también para conseguir el compromiso de toda la organización con la formación sindical.

La vinculación aparece siempre en el nivel de principios, pero sería bueno arbitrar mecanismos de trabajo conjuntos y con permanencia en el tiempo: la creación de una comisión de formación y los consejos de formación son fórmulas a potenciar.

2. Tener en cuenta el papel que tienen o pueden tener los diferentes organismos en la formación sindical: aprovechar recursos, evitar duplicidades y garantizar la cobertura en ámbitos en los que la formación sindical no llega.
3. Establecer prioridades: un mayor alcance de la formación sindical, especialmente a delegados y afiliados (niveles en los que se producen mayores cambios) y que constituyen la base de nuestra organización y acción sindical.
4. Generación de un registro de participantes que permita: identificar la formación realizada por cada persona, poder evaluar y ofertar nuevas actividades. Proporcionar de un certificado a la persona que lo realice.
5. Analizar y establecer diferentes formas para aprovechar fondos ajenos al sindicato para realizar actividades de formación.
6. Crear un fondo específico para la formación sindical y elaboración de presupuestos acordados que permita el diseño de una planificación real y evaluable.
7. Clarificar y definir las competencias en materia de formación sindical en los diferentes niveles de la organización. Necesidad de potenciar, dar más contenido a la Escuela Confederal.
8. Presupuestos destinados a potenciar y fomentar la formación, cada organismo debería asignar en sus presupuestos anuales una cantidad económica para atender y cubrir la actividad formativa sindical. La adecuada realización de la labor sindical formativa requiere recursos y medios tanto humanos como materiales para cubrir los objetivos planteados y garantizar una calidad óptima en dicha función.

Objetivos en relación con los contenidos y los destinatarios:

Las dimensiones que hacen posible la sindicalización: contenidos, metodología, impartición y evaluación.

- Las características y funciones de los destinatarios.
- Las diferentes materiales y su carácter transversal o específico, estructural o coyuntural.
- El desarrollo de habilidades al menos de comunicación, negociación, organización y liderazgo.
- Diferentes formas o iniciativas para atender necesidades de formación generales y específicas a las que se puede atender desde la formación: itinerarios, cursos específicos, grupos de trabajo y formación, grupos de investigación y propuestas, etc.
- Contribuir a que el espacio de formación sea un espacio para la reflexión, la creatividad, la propuesta y la inspiración.
- Integrar distintas disciplinas en la formación sindical. Excesiva presencia de conocimientos normativos: derecho (proporciona el marco de acción a la vez que es objetivo de la acción sindical); economía (proporciona capacidad para comprender el funcionamiento de la empresa y la economía) sociología (proporciona comprensión sobre la naturaleza de las relaciones sociales, las diferencias en la forma en que se manifiestan los intereses de distintas posiciones sociales, la naturaleza del grupo y de la acción colectiva y el conflicto);

pedagogía/psicología: proporciona comprensión sobre el funcionamiento y desarrollo de la capacidad de autogestión individual, de comunicación, de negociación, organización, entre otras.

- Incluir los criterios que permiten construir por parte de los participantes la comprensión sindical de la norma, las relaciones sociales, económicas y políticas en la empresa y a qué objetivos y fines se vincula esa interpretación.

3. Formación para delegados y afiliados

Itinerario para delegados

Todos los delegados precisan de un recorrido inicial y básico que es común a todos los territorios y ámbitos de actividad. Este recorrido inicial puede estructurarse en forma de itinerario (como se viene haciendo de forma más o menos sistemática).

Elaborar (siguiendo el ejemplo de los perfiles profesionales del INCUAL) un perfil del delegado con distintos niveles.

Estructuración del itinerario partiendo de objetivos que describan un recorrido lógico de las competencias que tiene que desarrollar el/la delegado/a derivados de la relación con el sindicato, relación con la empresa, relación con los trabajadores, relación con otros sindicatos.

Identificar y ser capaz de desarrollar la acción sindical en la empresa a partir de:

- Conocimiento del marco normativo básico de relaciones laborales individuales y colectivas.
- La identificación y descripción de las relaciones sociales, económicas y políticas que se dan en la empresa y el significado de la intervención sindical en las mismas.
- Los criterios, objetivos y finalidad de la acción sindical.
- La función e importancia del mantenimiento y crecimiento de la afiliación.
- El desarrollo de habilidades de comunicación, negociación, análisis de la información, organización, trabajo en equipo, planificación y gestión.
- La necesidad de inscribir la actividad sindical actual en la historia de la organización. Desarrollo sentido histórico y los valores que proporcionan las señas de identidad y principios de actuación.

Elaboración de materiales

La elaboración de los materiales para los delegados es básicamente la misma para todos los territorios y actividades.

Con la finalidad de aprovechar diferentes experiencias a la vez que se optimicen puestos de trabajo y se favorece la participación, se propone:

- Constitución de una comisión de materiales (formada por pedagogos, formadores y sindicalistas con experiencia de diferentes organismos).
- Establecimiento de criterios metodológicos comunes.
- Planificación del proceso de elaboración de materiales: pueden darse distintas fórmulas. Creación de un grupo de trabajo específico, encargo a diferentes organismos, según la experiencia acumulada. Hacer partícipe a los organismos puede contribuir al uso de los materiales y a su compromiso con el modelo de formación sindical.
- En este nivel básico, la presencia de contenidos específicos derivados de las particularidades de sectores y territorios cabe pensar que es mucho menor. En caso de que así fuera, una fórmula podría ser la elaboración de adendas.
- Una parte importante de la adaptación de los materiales a las particularidades de cada actividad/territorio son las actividades. Es una tarea fundamentalmente del formador. Los materiales pueden proponer ejemplos y criterios de elaboración.

Metodología

La formación sindical en nuestra Organización se ha inspirado siempre en la formación de adultos y en el aprendizaje significativo.

Debiéramos aprovechar los resultados de diferentes investigaciones e innovaciones que en el ámbito del aprendizaje se están produciendo en los últimos años que dan cuenta de un cambio significativo en las estrategias para dirigir el aprendizaje. El trabajo en equipo, la organización de la actividad docente en torno al diseño y aplicación de proyectos, identificación, movilización y uso de recursos y la evaluación son elementos imprescindibles.

Algunos criterios básicos que el planteamiento metodológico ha de tener en cuenta:

- Establecer y compartir con los participantes los objetivos de cada actividad.
- Dirigir el aprendizaje a partir de la experiencia, respetando la diversidad y dando valor a la misma.
- Desarrollo de actividades en el aula que faciliten el aprendizaje colectivo y la formación de identidades grupales.
- Fomentar y desarrollar el trabajo en equipo.
- Orientado a la acción.
- Identificar resultados esperables y evaluar los aprendizajes.

La formación inicial ha de ser preferentemente presencial, sin embargo es conveniente iniciar en este nivel (la formación para delegados/as) experiencias de teleformación.

Objetivos y criterios a tener en cuenta para la teleformación:

- La elección de contenidos (sobre todo en la fase inicial): elegir entre aquellos que tienen un componente más procedimental (por ejemplo nóminas, cotizaciones a la seguridad social, liquidaciones, tipos de contratos, etc.)
- Impulsar el alcance de la formación a delegados.
- Facilitar el conocimiento y uso de las TIC's: desarrollo de competencias digitales.
- Ampliar el uso de las redes sociales como medio de difusión de la actividad de UGT (necesidad de criterios comunes para todos).

Los formadores

Establecer una mínima red de formadores con suficiente flexibilidad que permita:

- Movilidad: para atender territorios/actividades con menos recursos.
- Participación de expertos, tanto sindicales como del ámbito profesional, aunque sea de forma ocasional.
- Participación tanto en la formación presencial como on-line.
- Formación permanente de los formadores, que permita mejorar y profundizar en la aplicación de la metodología, en la identificación de buenas prácticas y en la evaluación continua.

Recursos

- Creación de recursos en la red disponibles para todos los formadores, y que puede ser proporcionados por ellos mismos.
- Modelos de documentos (Constitución de comisiones, reglamentos, actas, solicitud de información a la empresa, liquidaciones, actividades, etc.)
- Recursos didácticos: vídeos, artículos, discursos, actas, convenios, estudios, normas, otros recursos que puedan añadirse desde distintas entidades vinculadas a la organización (archivos históricos, centros de formación, etc.)

4. Formación de cuadros en las empresas

Las iniciativas en este nivel podrían articularse en relación a los siguientes objetivos:

- Atender a necesidades concretas del sector y/o empresa: por ejemplo la preparación de la negociación de un convenio, campañas de sensibilización o preparación de propuestas en relación a distintos temas (prevención de riesgos, formación, plan de igualdad o comités de empresa europeos, procesos de reestructuración, cuestiones medioambientales, por poner algunos ejemplos.
- Desarrollo de habilidades de negociación y comunicación.
- Desarrollo de habilidades de planificación, gestión y organización.
- Actividades formativas orientadas a la obtención de resultados concretos.
- Asegurar la actualización de contenidos y generación de posibilidades de actuación que se deriven: por cambios normativos y/o de políticas, entre otros.
- Facilitar el encuentro entre cuadros de distintas empresas y actividades que permita el conocimiento e intercambio de experiencias y desarrollar el sentido de pertenencia a UGT más allá del sector y/o territorio.
- Y sobre todo, el análisis y debate sobre los objetivos, evaluación y desarrollo de la política sindical en diferentes ámbitos.
- Atender las necesidades específicas de los comités de empresa europeos.

Las iniciativas de formación pueden ser más variadas:

1. Grupos de trabajo o grupos "ad hoc".
2. Cursos con expertos en las materias específicas.
3. Jornadas.
4. Entrenamiento (Coaching).

La planificación de este nivel de formación debiera permitir dar respuesta a necesidades puntuales y al desarrollo de programas a medio y largo plazo.

5. Formación de cuadros dirigentes en las estructuras sectoriales y territoriales

Es muy importante desarrollar y mantener una oferta para este nivel. Un objetivo previo sería incrementar su compromiso de participación. Vincular las actividades de formación a objetivos concretos de la acción sindical que desarrollan ajustándola en este nivel, si bien sin perder la importancia de la formación como espacio de reflexión, debate y también inspirador.

La formación de los cuadros dirigentes puede compartir espacios con la de los cuadros de las empresas favoreciendo así las relaciones y el desarrollo de comprensiones compartidas de los asuntos y objetivos sindicales.

Algunos de los ejes sobre los que diseñar la oferta formativa en este nivel:

- El desarrollo, aplicación y evaluación de la política sindical (acción y organización) y los objetivos de la misma.
- El desarrollo de habilidades directivas, de planificación, gestión y liderazgo son especialmente importantes en este nivel.
- Profundizar y ampliar las habilidades de comunicación y negociación.
- Ampliar el conocimiento y comprensión de las diferentes políticas públicas y la intervención sindical.
- La política social europea y las relaciones sindicales internacionales.

Iniciativas diversas

1. Posibilidad de diseñar un programa de colaboración con una universidad que permita la obtención de una acreditación.
2. Combinar presencial (especialmente) y "on line".
3. Cursos monográficos.
4. Jornadas.

5. Entrenamiento (Coaching).

6. Otras iniciativas

La complejidad de la acción sindical ha exigido la necesidad de especialización de cuadros en diferentes áreas y la necesidad de contar con el apoyo de técnicos.

La formación sindical debiera incluir iniciativas concretas en ese sentido: por ejemplo para organizadores sindicales (especialmente importantes para dar cobertura a las pequeñas empresas y el desarrollo de procesos electorales).

También aumentan la necesidad de conocimiento específico en áreas como la salud y seguridad, la igualdad, la formación para el empleo, inmigración entre otras, que tienen una clara incidencia en la acción sindical en la empresa y que son parte importante en el desarrollo de contenidos de la negociación colectiva.

De igual modo los técnicos de apoyo deben actualizar sus conocimientos y competencias para mejorar y optimizar su labor al servicio de los cuadros sindicales.

IV.- GABINETES Y DEPARTAMENTOS FEDERALES.

1. Gabinetes Federales

Gabinete Jurídico

Bajo la supervisión directa de la CEF y, en su caso, de la secretaría correspondiente que ésta decida, desarrollará las siguientes tareas:

El Gabinete Jurídico apoyará y asesorará a la CEF en todo lo relacionado con el ámbito jurídico y de aplicación de las normas legales, así como en la interposición de demandas y conflictos colectivos que se decidan por los órganos competentes, una vez analizadas las propuestas que nos lleguen desde los Sectores y las Secciones Sindicales, de ámbito estatal.

Gabinete Técnico

Bajo la supervisión directa de la CEF y, en su caso, de la secretaría correspondiente que ésta decida, se encargará entre otros temas que se les pueda requerir por el conjunto de la CEF, de los siguientes:

- **Informe sobre buenas prácticas en la negociación colectiva**

Elaboración y desarrollo de la base de datos sobre buenas prácticas en la negociación colectiva sectorial estatal, territorial y en acuerdos de empresa también a nivel estatal, al objeto de que sirvan de referencia y de consulta por parte de los diferentes Organismos de la Federación y los iremos incorporando a la Intranet de la Web Federal. Para ello es necesario que los organismos implicados deben enviar los datos relativos a su ámbito a la mayor brevedad posible.

- **Informe sobre negociación colectiva en cada año y directrices para el siguiente**

En el que se recogerá la situación de la negociación colectiva en los Sectores de la FeSMC-UGT y las directrices, que deben servirnos de referencia para llevarla a cabo, emanadas del Programa de Acción aprobado por los Congresos Confederado y Federal, así como por las conclusiones de las Jornadas Confederales y Federales de Acción Sindical y Negociación Colectiva que se celebren en cada ejercicio.

Las Federaciones Territoriales deben remitir al Gabinete Técnico todos los años los informes de negociación colectiva de su ámbito.

Este informe se presentará al primer Comité Federal de cada ejercicio.

- **Informes sectoriales**

Los Informes sectoriales se elaboraran y actualizarán para conocer los cambios, la evolución y la problemática específica en cada uno de ellos, para que nos den una visión general de la situación y nos permitan hacer un análisis previo y orientar nuestra acción sindical en los Sectores.

- **Informe sobre nuestra realidad sectorial y subsectorial**

Se trata de un informe anual que nos permitirá afrontar con mayor objetividad y responsabilidad, tanto las tareas sindicales como las organizativas, teniendo en cuenta la asimetría existente en la realidad sectorial de la FeSMC-UGT y que recoge los aspectos siguientes:

- Modelo de negociación.
- Ámbito del Convenio Colectivo de referencia.
- Estructura empresarial y características del empleo.
- Afiliación.
- Representación sindical.
- Secciones Sindicales Estatales constituidas.
- Direcciones Sectoriales.
- Potencial organizativo futuro.
- Seguimiento de los planes de igualdad.
- Seguimiento de los despidos colectivos.
- Comités de Empresa Europeos.
- Dialogo social europeo.

- **Informe de situación de evaluación de género**

Elaborar 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, mesas de negociación colectiva, etc.

Este informe se presentará en el Comité Federal en el que se presente gestión de la CEF.

- **Informe de situación de la negociación colectiva para la CEC**

Todos los viernes se elaborará un informe de situación de la negociación colectiva sectorial que se remitirá al Gabinete Técnico Confederal para la base de datos actualizada que llevan y que nos requiere la Secretaría de Acción Sindical Confederal.

- **Informes específicos**

Desarrollar y coordinar aquellos informes concretos que se estimen realizar por la CEF sobre temas puntuales o generales de interés para nuestra Organización.

Gabinete Salud Laboral

Bajo la supervisión directa de la CEF y, en su caso, de la secretaría correspondiente que ésta decida, desarrollará las siguientes tareas:

- Hacer informes y estudios sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- Elaborar información y documentación específica.
- Asesorar y colaborar con los Sectores en relación con las cláusulas de negociación colectiva que tengan que ver con la seguridad y la salud, las propuestas orientadas a mejorar la normativa de salud laboral, así como a realizar una buena gestión de la prevención de los riesgos laborales, etc.
- Estudiar la posibilidad de elaborar una revista de Prevención y Salud Laboral, enfocando los contenidos a materias muy relacionadas con nuestros sectores, con el fin de que pueda ser de utilidad.
- Colaborando con los Sectores, efectuará una labor de seguimiento para que en la negociación de los Convenios Colectivos Sectoriales, nuestros representantes propongan todos aquellos aspectos que en el Programa de Acción hemos concretado como objetivos en la negociación colectiva en materia de salud y seguridad.

- En coordinación con los Sectores y con el apoyo del Gabinete Federal de Salud Laboral, la Secretaría de Acción Sindical efectuará una labor de seguimiento para que en la negociación de los Convenios Colectivos Sectoriales, nuestros representantes propongan todos aquellos aspectos que en el Programa de Acción hemos concretado como objetivos en la negociación colectiva en materia de salud y seguridad. Al mismo tiempo, se analizarán aquellas experiencias que se tengan en los mismos relativas a los riesgos en materia de ergonomía, los producidos por trastornos físicos, por productos químicos, etc.
- También vamos a seguir completando las Guías Sectoriales y, en su caso, Subsectoriales, en materia de Prevención de Riesgos Laborales y actualizando las existentes.
- Vamos a realizar estudios, en coordinación con los Sectores y con el apoyo del Gabinete de Salud Laboral, sobre enfermedades profesionales que se detecten en los distintos Sectores y Subsectores.
- En su caso, analizaremos los datos que afloren para ver si procede su incorporación a nuestras propuestas en negociación colectiva y por si son de interés para su presentación informativa correspondiente.

Gabinete de Comunicación

Este Gabinete Federal estará bajo la supervisión y dirección de la CEF y, en su caso, de la secretaría correspondiente que ésta decida.

La comunicación es uno de los pilares básicos sobre los que se asienta el sindicalismo de nuestros días. Es la puesta en escena de todo el trabajo que hacemos en acción sindical y está estrechamente interrelacionado con otras tareas tan sensibles de del sindicato como la organización y la formación. Nuestro objetivo, y nos lo tenemos que imponer como una tarea fundamental, es conseguir que toda la Organización tenga claro que hay que comunicar bien lo que hacemos.

La FeSMC-UGT tiene que tener meridianamente claro que si no somos capaces de que nuestros mensajes y nuestra acción sindical lleguen a nuestros delegados y todos los trabajadores y trabajadoras no habrá servido de nada todo nuestro trabajo sindical. Debemos esforzarnos en lograr que la FeSMC-UGT tenga la máxima proyección entre los afiliados, delegados, trabajadores y trabajadoras y la sociedad en su conjunto. Si no somos nosotros los que comunicamos, siempre habrá otros que lo hagan con sus propias intenciones e intereses.

La comunicación no es un elemento de apoyo sino que constituye un elemento fundamental sin el cual el engranaje no funciona. La comunicación es la base de toda relación entre las personas y la Organización. Cuando comunicamos compartimos nuestros proyectos, nuestra visión de las cosas, lo que creemos que es mejor para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de nuestros sectores. Apelamos, además, a la capacidad emotiva de las personas y escuchamos las cosas que nos dicen para mejorar nuestra acción sindical. Por lo tanto, entendemos la comunicación como un trayecto de ida y vuelta en el que compartimos y escuchamos.

La FeSMC-UGT debe relacionarse permanentemente no sólo con los afiliados, delegados y trabajadores –que constituyen su razón de ser y su fortaleza-, sino también con un amplio abanico de públicos e instituciones (empresarios, periodistas, partidos políticos, ONGS, organizaciones de consumidores y un largo etcétera).

Pero, aunque el entorno sea variado y cada receptor tenga unas necesidades e intereses diferentes, todos ellos deben recibir de la Federación unos mensajes comunes y coherentes para que identifiquen nítidamente nuestras posiciones.

Nuestros mensajes deben llegar a todos nuestros receptores y a través de todos los canales. Es muy importante que profundicemos en el acceso a los públicos que se nutren, principalmente, de información mediante las redes sociales. Nuestras webs y nuestras cuentas en Twitter o en Facebook, tanto en la comunicación interna como externa, constituyen unas herramientas

imprescindibles en la difusión de nuestros mensajes y en la interrelación con nuestros afiliados, delegados, trabajadores y sociedad en general.

Objetivos básicos de la comunicación e imagen en la FeSMC-UGT

El propósito principal de la comunicación e imagen de la Federación es realizar una política comunicativa veraz, ética, eficaz, profesional, coordinada y planificada. Para ello es esencial concebir nuestra estrategia de comunicación desde un planteamiento global, cuyos elementos esenciales son dos: la comunicación interna y externa. De esta manera se favorece el diálogo y la comunicación de doble vía, con lo que se pretende evitar la incomunicación que es el principal problema que afecta a las organizaciones.

Es necesario fijar la imagen pública de nuestra Federación y, sobre todo, la imagen de los sindicalistas y las sindicalistas de la Federación como agentes activos de la transformación social, con capacidad para recoger peticiones –tanto a nivel personal como a través de las redes sociales- de las trabajadoras y trabajadores e incluirlas en las negociaciones con los poderes públicos y asociaciones empresariales.

Otra tarea importante y cotidiana en materia de comunicación e imagen es la rápida y eficaz divulgación hacia los distintos niveles internos del sindicato, hacia los trabajadores y hacia la opinión pública en general, de todas las actividades, iniciativas, propuestas, opiniones y logros de los diferentes organismos de la Federación. Para ello utilizará los soportes y canales, tanto internos como externos, y la presencia puntual y continuada en los medios de comunicación.

La consecución de estos objetivos irá dependiendo de los medios económicos, técnicos, humanos y materiales de que se disponga y, por tanto, de las necesidades existentes en cada momento, se priorizará más o menos una actuación determinada.

La comunicación interna fomenta la participación de todos y todas los que componen la organización impulsando la comunicación de arriba abajo y de abajo arriba (Asambleas, comités, consejos, reuniones de trabajo, etc.). Estas acciones cohesionan a todo el Sindicato, pues involucra a todos los organismos, representantes y afiliados y afiliadas en el proyecto común de la FeSMC-UGT.

Una parte importante de la comunicación interna es realizar una buena formación para que nuestros dirigentes sepan hablar en público y nuestros portavoces comuniquen mejor las iniciativas y propuestas del sindicato.

El flujo de comunicación interna debe ser constante, pero sin caer en la dinámica de generar un aluvión de informes, comunicados, circulares, informes, boletines, tuits o mensajes en facebook. Por el contrario, tampoco debemos caer en la apatía informativa, ya que generaríamos una sensación de oscurantismo.

En materia de comunicación externa la Comisión Ejecutiva Federal debe tener una continua relación con los medios de comunicación, produciendo las noticias (mediante comunicados de prensa, ruedas de prensa, encuentros informativos, declaraciones, etc.) que cada circunstancia concreta precise y procurando su máxima difusión en los diferentes medios de comunicación de nuestro país.

Estas actividades precisan de la realización de los oportunos y asiduos contactos con dichos medios y con sus profesionales, así como el conocimiento de sus características informativas, sus limitaciones de horarios, etc.; en definitiva, una acción profesional en materia de comunicación externa.

Nuestro objetivo es mantenernos como una fuente fiable y legitimada de información en el día a día. Para ello consideramos imprescindible mantener una actitud veraz y transparente ante los medios de comunicación, a los que siempre se les atiende –aunque sea para decirles que no les podemos dar información sobre el tema requerido.

Ser una fuente legitimada no quiere decir abrumar a los medios, por lo que es necesario cuidar y planificar la frecuencia de aparición, tener muy en cuenta los horarios de los profesionales, las

necesidades productivas de los medios, etc. Hay que evitar la tentación de convertir la Secretaría en un simple aparato de intoxicación. Informamos, no intoxicamos.

Estamos obligados a un tratamiento cada vez más profesionalizado de la información y a un conocimiento profundo de los mecanismos de la comunicación en los medios.

La labor del portavoz es muy importante en la política informativa de nuestra Federación 2. El portavoz principal de la Federación es su Secretario General y, después, el portavoz adecuado para cada momento debe ser el compañero o compañera más representativo en la cuestión de que se trate –sean éstos de los sectores implicados o de las secciones sindicales estatales-, estableciéndose desde la estructura de Comunicación los criterios de coordinación necesarios sobre quién o quiénes son los portavoces más idóneos para llevar a cabo esta labor. En última instancia, y una vez que no sean podido utilizar ninguna de otras vías, será el responsable de la estructura de Comunicación quién ejerza de portavoz, aunque sea para comentar que no disponemos de la información requerida. Siempre hay que responder a los medios de comunicación.

El Gabinete de Comunicación de FeSMC-UGT asumirá, 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.).
- Campañas específicas complementando las actuaciones que determine la Confederación o la propia Comisión Ejecutiva Federal.
- Fortalecimiento de la web de la Federación y de nuestro posicionamiento en las redes sociales, fomentando en este campo la inmediatez, la conversación y la diversidad de voces, entre otras ventajas que nos ofrecen las 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 nuestra Federación.
- Realizar el seguimiento de la repercusión de la Federación 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 de comunicación con los responsables de comunicación de las Federaciones Autonómicas.

La coordinación es muy importante para realizar una eficaz política de comunicación. Por ello, resulta imprescindible que al responsable de comunicación se le aporten todos los datos, informes y documentos desde el nivel y organismo implicado en cada circunstancia y más concretamente por todas las demás Secretarías de la Comisión Ejecutiva Federal.

En este sentido, el conocimiento, con antelación suficiente, de las actividades a desarrollar por cada Secretaría Federal, 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 en su repercusión.

Revista Modos

Consolidar la revista Modos como herramienta de comunicación interna, de interlocución indirecta con instituciones y empresas y como generadora de opinión mediante la optimización de su distribución, especialmente de los representantes de FeSMC-UGT.

Responsables de Comunicación e Imagen en las Federaciones Territoriales

Todas las Federaciones Territoriales deberán asignar, dentro de su respectiva Comisión Ejecutiva, las tareas de comunicación a un responsable concreto que deberá recoger la información de su

ámbito y canalizarla hacia sus afiliados, hacia los medios de comunicación autonómicos y locales y hacia la Comisión Ejecutiva Federal.

2. Departamentos Federales

Departamento de la Mujer y Migraciones

La Comisión Ejecutiva Federal elegirá a la persona Responsable Estatal de la Mujer y Migraciones la cual estará asignada a la Secretaría que determine la propia CEF.

Ayudará a la elaboración, seguimiento y análisis de los planes de igualdad que se desarrollen desde la Secretaría que designe la CEF, en coordinación con los Sectores y las Secciones Sindicales afectadas.

También ayudará en la preparación de las plataformas de negociación colectiva, junto con los Sectores correspondientes, en los aspectos relativos a potenciar la igualdad entre hombres y mujeres, impulsando la corresponsabilidad en la conciliación. Haciendo un especial seguimiento, junto con los Gabinetes Jurídico y Técnico, del cumplimiento de estos derechos.

Trabjará en el desarrollo de propuestas que ayuden a la promoción de la entrada de mujeres en el Sindicato, así como a la incorporación en las estructuras de la Federación y a cargos de responsabilidad.

Colaborará en el desarrollo y preparación de información sobre temas o materias que sean de interés para la mujer trabajadora, así como para el asesoramiento de problemas concretos de este colectivo que podrán implementarse a través de la Web o en otros soportes.

Asimismo, colaborará con el Gabinete Técnico en la elaboración del informe de evaluación de género.

En relaciones con las migraciones, vigilará y hará un seguimiento de la aplicación de la Ley y de los convenios colectivos para que los trabajadores y trabajadoras con independencia de su nacionalidad, lugar de contratación o dependencia empresarial, tengan igualdad de trato, de oportunidades y no discriminación, tanto para los extranjeros en España como para las trabajadoras y trabajadores españoles desplazados temporalmente por empresas españolas a otros países.

Igualmente colaborará en el desarrollo y preparación de información relativa a materias o temas que sean de interés para estos colectivos.

Departamento de Juventud.

La Comisión Ejecutiva Federal elegirá a la persona Responsable Estatal de la Juventud que estará asignada a la Secretaría que determine la propia CEF.

La persona responsable del Área de Juventud, debe orientar su trabajo en una colaboración activa con el conjunto de la Secretaría de Acción Sindical y, muy especialmente, con la responsable del Área de Igualdad, Mujer y Juventud, en aquellas actividades que le son propias. De este modo entendemos que, sin perjuicio de otras tareas que se irán incorporando a su quehacer diario, se centrarán en los siguientes aspectos:

1. Para poder ofrecer un análisis e intervención real en los problemas que afectan a los jóvenes trabajadores y trabajadoras de FeSMC-UGT necesitaremos elaborar un mapa por sectores y territorios para acotar y estructurar la necesidad de respuestas concretas en empresas y sectores donde la media de trabajadores jóvenes sea más elevada. Elaborar en colaboración con el Gabinete Técnico Federal informes anuales sobre la presencia y participación de los jóvenes en la FeSMC-UGT.

2. Trabajar coordinadamente con la Secretaría de Formación en el desarrollo de Acciones formativas específicas para Delegados y Delegadas jóvenes.
3. Preparar dípticos, especialmente en soporte digital, de carácter informativo y de asesoramiento para jóvenes afiliados y afiliadas con un lenguaje sencillo, en el que se darán nociones básicas de contratación, despidos, realización de currículum, derechos y obligaciones del trabajador, etc.
4. Elaborar una revista trimestral en soporte digital, con contenidos relativos y de interés para estos colectivos, noticias de actualidad, evolución del paro juvenil, etc.
5. Realización de una jornada anual para Delegados y Delegadas jóvenes en la que, junto con dirigentes del sindicato y cuadros con experiencia, se desarrolle un debate colectivo que ayude a contrastar las inquietudes de los jóvenes con las opiniones y las experiencias prácticas de los más mayores, en la búsqueda de orientaciones y objetivos comunes que ayuden a mejorar la capacidad de nuestra acción sindical y la actividad del Sindicato, fomentando una mayor implicación sindical del colectivo más joven. Si no fuese posible económicamente la realización de esas Jornadas, deberían incluirse en las Jornadas Federales mesas de debate para conocer esas inquietudes y buscar esos objetivos y orientaciones planteadas.

CAPITULO V.- COORDINACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PROGRAMA DE ACCIÓN.

La puesta en marcha de los objetivos definidos en el Programa de Acción requiere de una acción concertada con los Sectores que, a través de sus Conferencias Sectoriales, adaptarán, definirán y planificarán los criterios de acción sindical y negociación colectiva de manera más concreta en sus respectivos ámbitos y cuyas resoluciones formarán parte del Programa de Acción, lo que permitirá bajo el impulso, coordinación y responsabilidad federal, la aplicación, seguimiento y evaluación de las medidas y acciones adoptadas por el conjunto de la Federación.

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.

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 Federación 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 Sectoriales y Territoriales en que se desarrolla la acción sindical de la Federación.
- Cooperación y solidaridad de las distintas estructuras de la Federación, 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 los trabajadores y trabajadoras de nuestros ámbitos sectoriales.
- Aprobación de mecanismos de evaluación y seguimiento de las políticas de la Federación, tanto en acción sindical como en negociación colectiva, 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 Federal.
- Desarrollo de jornadas federales para la implementación de las medidas y actuaciones del Programa.
- Desarrollo de jornadas sectoriales y/o subsectoriales, en su caso, para concretar la implementación de las medidas y actuaciones del Programa de Acción.
- 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 CEF para que edite textos recopilatorios del conjunto de las propuestas aprobadas en el Programa de Acción.