

**RED
VOLUCIÓN 6.0**

UGT

RESOLUCIONES



**PROGRAMA
FUNDAMENTAL**

**RED
VOLUCIÓN 6.0**

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: UN SINDICATO EN CONTINUO AVANCE, PARA TODAS Y TODOS	5
1. Un sindicato de clase en continua adaptación	7
2. El Programa Fundamental como compromiso esencial con la sociedad	8
3. Trabajar por la paz y erradicar la pobreza	8
4. Por un nuevo contrato social, en España y en Europa	9
5. Más democracia y transparencia	11
I. EL VALOR ESENCIAL DEL TRABAJO EN NUESTRA SOCIEDAD	13
1. La centralidad del valor del trabajo en la sociedad y su radical dignidad	15
2. Gobernar el futuro del trabajo y el cambio en la empresa	16
3. La precariedad laboral, ineficiencia y fragmentación social	17
4. El derecho a la seguridad y salud en el trabajo	18
5. Las garantías jurídicas y los convenios colectivos	19
6. Ampliar la participación, hacia la cogestión empresarial	21
II. UNA NUEVA ECONOMÍA PARA EL PROGRESO SOCIAL Y PERSONAL	23
A. Crecimiento equilibrado y generación de empleo de calidad	25
1. Una política industrial avanzada	26
2. Salvar el medioambiente, una obligación moral colectiva	27
B. Una equitativa distribución de la renta	29
1. Pleno empleo, estable y con derechos	29
2. Salarios suficientes, que combatan las desigualdades	30
3. Reducción de jornada: trabajar menos para vivir mejor	31
4. Canalizar la revolución tecnológica	32
5. Una correcta regulación de los mercados	32

ÍNDICE

III. NUESTRO FIRME COMPROMISO CON LA IGUALDAD	33
1. El feminismo como motor necesario del cambio	36
2. El presente y el futuro de la juventud trabajadora	37
3. Un mundo de migraciones	38
4. Igualdad de trato y oportunidades por cualquier condición o circunstancia personal y/o social	40
IV. REFORZAR EL ESTADO DE BIENESTAR PARA MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA	43
1. Impuestos justos y recaudación suficiente	46
2. La protección integral de la salud	47
3. Asegurar un sistema público de pensiones suficientes, adecuadamente financiado	48
4. La extensión de la protección por desempleo	48
5. El desarrollo de la protección social	49
6. Los servicios públicos y la calidad de vida	50
7. El derecho a una vivienda digna	51
8. Educación y cultura para todos, la clave del futuro	51
9. La justicia como garante de los derechos y libertades de la ciudadanía	52
V. LA DIMENSIÓN INTERNACIONAL: UN NUEVO CONTRATO SOCIAL NECESITA SER GLOBAL	55
A. La globalización y el desarrollo mundial equilibrado	57
1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible	58
2. Una globalización de contenido social	59
3. Un nuevo perfil del sindicalismo internacional	60
B. La construcción social europea	61
1. Avanzar hacia una Unión Política	61
2. La dimensión social del proyecto europeo	62
3. La Confederación Europea de Sindicatos	63
VI. LA ACCIÓN SINDICAL, COMPROMISO ÉTICO	65

Introducción: un sindicato en continuo avance, para todas y todos

Introducción: un sindicato en continuo avance, para todas y todos

1. Un sindicato de clase en continua adaptación

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

A lo largo de su dilatada historia, UGT ha defendido con igual fuerza y sentido del momento histórico, los valores de la libertad, la democracia, la igualdad, la modernización económica y la justicia social, y ha profundizado en una política sindical innovadora e integradora, coherente con el proyecto de un sindicato para todas las personas trabajadoras en una realidad cada vez más plural y cambiante. Un objetivo que no es nada sencillo, puesto que requiere un continuo esfuerzo de adaptación de nuestras concepciones, actuaciones y expresiones para, manteniendo su esencia, acercarlas a las múltiples necesidades sociales y a las legítimas aspiraciones personales de cada individuo.

En 2018 cumplimos 130 años de existencia, que han servido para refrendar nuestro ideario y objetivos, adaptándolos a los nuevos tiempos. El acierto sindical en las próximas décadas consistirá en mantenernos fieles a los principios que justificaron nuestra fundación, que tienen que ver con la construcción de un instrumento -el sindicato- que tiene como misión fundamental equilibrar las fuerzas en favor de los trabajadores y las trabajadoras, en el combate desigual de la lucha de clases que, hoy como antes, continúa existiendo en el siglo XXI, si acaso con formatos diferentes, pero en muchas ocasiones más enconada.

Preservar la fidelidad a nuestra histórica identidad de sindicato de clase y orientación socialista no se contradice con la necesaria adecuación a la realidad actual, marcada por la existencia de un sistema de producción que, pese a sus complejas mutaciones, en lo esencial continúa siendo incapaz de evitar las guerras, la explotación extrema y la opresión en todas sus vertientes.

2. El Programa Fundamental como compromiso esencial con la sociedad

Los sindicalistas debemos actuar eficazmente en esta nueva realidad, globalizada y diversa a la vez que profundamente desigual. Para ello, UGT necesita unas bases programáticas para esta nueva etapa, tan renovadoras y llenas de esperanza como las que representaron el impulso del sindicalismo revolucionario del siglo XIX y el sindicato de clase y orientación socialista en el siglo XX.

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

Este Programa Fundamental expone ante la sociedad el cuadro de valores a partir del cual se justifican y orientan nuestras actuaciones y compromisos como sindicato en el día a día, trascendiendo las concreciones puntuales que se recogen en los sucesivos Programas de Acción. La plasmación de esta identidad del Sindicato, junto con las aspiraciones generales que perseguimos, pretende servir de pautas básicas de actuación de UGT con vocación de cierta permanencia en el tiempo, superando los estrechos márgenes de la coyuntura.

UGT mantendrá siempre su firme compromiso frente a las injusticias de todo signo y la indeclinable perseverancia en la lucha por un mundo mejor. Ello implica una constante vocación reformadora, que se plasmará en la búsqueda del máximo consenso para afrontar los necesarios cambios sociales a través del diálogo y la negociación, y también la presión y la movilización cuando el avance consensuado no es posible.

De esta manera, UGT ha contribuido activamente a todos los avances económicos, sociales, culturales y políticos acaecidos en España, lo que ha requerido de cambios internos en el propio sindicato para recoger nuevas exigencias y demandas, obligando a reformular nuestro papel en cada uno de los Programas de Acción. Esta permanente actualización de nuestro proyecto sólo tiene sentido si permite mantener el significado de nuestro compromiso, lo que en buena medida recoge el presente Programa Fundamental.

3. Trabajar por la paz y erradicar la pobreza

UGT, en su modesta dimensión, se compromete solidariamente con el progreso pacífico de los pueblos, contribuyendo activamente a lograr un escenario de paz mundial caracterizado por los valores de justicia, igualdad y solidaridad.

Nuestro sindicato rechaza de forma explícita cualquier tipo de violencia como método de acción política o social y se compromete a trabajar en favor de la paz, promoviendo el desarrollo equilibrado y los derechos democráticos en todo el mundo. Consideramos que las

señas de identidad de todo el movimiento obrero debe ser la lucha contra la guerra y la explotación, y la promoción de la educación y la cultura, recuperando e impulsando los valores de libertad y paz, fomentando la fraternidad entre los pueblos y el establecimiento de un orden mundial basado en la democracia y en la justicia social.

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

Pese a ello, el mundo continúa siendo profundamente desigual, con bolsas de pobreza de escala gigantesca, con desbordadas tensiones en extensas zonas geográficas. Incluso dentro de los países industrializados, las ofensivas de desregulación social están resquebrajando la vieja cohesión de nuestras sociedades, con desempleos masivos y la extensión de la precariedad laboral. Además, la degradación ambiental ha pasado a un primer plano, mostrando ya el agotamiento de ciertos recursos naturales que amenazan la propia existencia de nuestra civilización.

4. Por un nuevo contrato social, en España y en Europa

El paradigma económico dominante desde finales de los años setenta del siglo XX, con pretensiones de pensamiento único, responde a una base doctrinal de corte neoliberal que directamente choca con el progreso social relativamente equilibrado propio de gran parte de las sociedades europeas. Uno de sus objetivos esenciales es desmantelar el modelo social europeo, fruto del compromiso político tras la Segunda Guerra Mundial que, apoyándose en amplios consensos sociales y sindicales, consiguió unas notables cotas de bienestar sin perder los valores referenciales de la igualdad y la solidaridad, verdaderos catalizadores en la actuación sobre las bolsas de marginación, así como la promoción de la democracia y el mayor periodo de paz que ha vivido el continente.

Este orden económico, aunque con vocación económica en origen, se expande a otros campos para imponer sus insolidarias pautas de comportamiento, ya sean la preeminencia del individualismo, el absentismo en la participación cívica, la sumisión al poder del dinero, la disminución de lo público frente a lo privado, la devaluación democrática, las tensiones entre Estados y, sobre todo, la legitimación de graves desigualdades sociales como una merecida expresión del éxito para pocos y responsabilidad en su propio fracaso para la mayoría, acompañándola de inaceptables condenas a las capas más desfavorecidas.

El modelo social europeo ha logrado perdurar de manera más o menos suficiente en los países del área, incluida España, ofreciendo unas expectativas de mejora de bienestar a la población

que poseen enorme utilidad para facilitar la convivencia pacífica, pese a la predominancia de este regresivo enfoque ideológico en las políticas que están dañando gravemente a este modelo social produciéndose una involución.

Sin embargo, las políticas aplicadas a partir de la Gran Recesión que comenzó en 2008 supusieron un seísmo que quebró de manera fundamental los cimientos de aquel edificio de concordia y entendimiento erigido hace setenta años. En lo económico, se insistió en el recetario ultraliberal basado en el desmantelamiento de lo público, la aplicación de recortes draconianos y el ensalzamiento del capital financiero y de las grandes corporaciones empresariales, a costa de socavar el bienestar de la mayoría social. Además, aprovechando el miedo al abismo, y en el contexto del avance de la digitalización y la sociedad de la información, no solo se debilitaron las bases del estado de bienestar, sino que se introdujeron reformas que han supuesto un permanente recorte de derechos laborales, sociales y fundamentales, y el deterioro de instituciones esenciales del sistema democrático.

Este deterioro de la situación provocó una progresiva desafección ciudadana sobre las instituciones y los representantes políticos, no solo en España, sino en la mayor parte de los países de la Unión Europea y en EEUU, que ha derivado en muchos casos en una fragmentación del espectro de partidos políticos y, lo que es especialmente grave, ha supuesto el caldo de cultivo para el resurgimiento de posiciones de ultraderecha y autoritarias que se ha traducido electoralmente en el acceso a las instituciones de los partidos que las sustentan. Una situación que amenaza no solo con profundizar en la regresión social iniciada, sino con perturbar la paz y la cohesión social.

En suma, el impacto de la crisis 2008-2013 y de las políticas que la siguieron han cambiado los cimientos sobre los que se asentaba el modelo de convivencia de nuestra sociedad, y ha roto muchos consensos esenciales, a nivel nacional e internacional, del modelo de desarrollo vigente que perduraba, de manera frágil, desde los años cincuenta del siglo pasado. El impacto de la pandemia de Covid-19 desde febrero de 2020 no ha hecho sino agudizar las carencias y debilidades de este modelo económico y social de desarrollo, ratificando su insostenibilidad. En conjunto, todos estos cambios han sido de tal calado que no es posible afrontarlos con leves modificaciones y reformas. UGT está convencida de que la situación requiere nuevos consensos y nuevas políticas, que vayan acompañadas de medidas ambiciosas y novedosas para reformar las instituciones básicas de modelo social: empleo y relaciones laborales; modelo de crecimiento económico; estado de bienestar y servicios públicos esenciales; política fiscal; y democracia y participación ciudadana.

Es el momento, en definitiva, de trabajar para construir un Nuevo Contrato Social en España como el que ya impulsamos en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) para Europa, en el que los derechos sociales fundamentales tengan prioridad sobre las libertades económicas, se recupere de manera reforzada un estado de bienestar integrador y se asegure una convivencia tolerante y fraterna.

5. Más democracia y transparencia

Cualquier impulso hacia una senda de progreso social debe venir de la mano de un reforzamiento de las instituciones que sustentan a una democracia avanzada y el Estado Social y Democrático de Derecho. En este sentido, UGT considera necesario actuar en distintas direcciones:

- En el ámbito político, reforzar la democracia directa, facilitando a la ciudadanía la posibilidad de promover referéndums vinculantes en cuestiones de especial relevancia para la convivencia y el bienestar colectivo.
- En el ámbito territorial, evolucionar hacia un modelo de Estado plenamente descentralizado pero solidario, en el sentido de un Estado federal.
- En el ámbito de la participación social, ampliar y desarrollar las capacidades del diálogo social con los interlocutores sociales (organizaciones empresariales y sindicales), como actores legitimados constitucionalmente para representar las preferencias de una mayoría social, que determina además las relaciones fundamentales que sostienen la evolución del sistema económico (personas trabajadoras-empresas). Por otro lado, el reforzamiento de los valores democráticos solo puede alcanzarse a través de una actuación cotidiana coherente con los mismos en todos los ámbitos, y que tenga necesariamente en cuenta los hitos y enseñanzas de la historia, en la que UGT ha tenido un papel protagonista desde su fundación. Por ello, UGT reafirma su compromiso contra cualquier tipo de totalitarismo y conducta que atente contra los principios, libertades y consensos democráticos básicos, que constituyen la base de nuestro modelo de convivencia. En este mismo sentido, UGT trabajará siempre para defender y recuperar la Memoria Histórica de quienes lucharon contra el franquismo en nuestro país, impulsando la reparación y reconocimiento de todas sus víctimas, como necesario e irrenunciable paso para construir una sociedad más justa, solidaria y fraternal.

I. El valor esencial del trabajo en nuestra sociedad

I. El valor esencial del trabajo en nuestra sociedad

1. La centralidad del valor del trabajo en la sociedad y su radical dignidad

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

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

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

Sin embargo, la ofensiva neoliberal ha degradado el trabajo en la escala de valores sociales y los instrumentos colectivos de su promoción y defensa. Y pretende seguir haciéndolo. Para ello, de modo más o menos silencioso, se abandona el pleno empleo como objetivo social compartido, renunciando a situarlo como objetivo central de los poderes públicos, al tiempo que se justifica e impulsa la precarización del empleo, intentando hacerla pasar por condición indispensable de adaptación a los nuevos tiempos, característica ineludible en la evolución de los sistemas productivos y sinónimo perverso de flexibilidad laboral. Paralelamente, se pretende deslegitimar la acción del sindicato.

Frente a estos hechos, la defensa del valor del trabajo y de la calidad del empleo y el reforzamiento de las organizaciones sindicales y de las instituciones colectivas, constituyen objetivos básicos de la estrategia sindical.

Dicho lo anterior, la apertura de debates en torno a la posible aplicación de rentas básicas de ciudadanía o universales, y su implementación experimental en algunos países, ha abierto

nuevas vías de aseguramiento de derechos y empoderamiento individual y colectivo, que los sindicatos estamos obligados a explorar, analizar y apoyar, cuando supongan la mejor forma de extender garantías fundamentales y elevar la cohesión social.

En cualquier caso, la dignidad del trabajo y su función integradora en la sociedad siguen siendo irrefragables e insustituibles, lo que exige revalorizar su función y garantizar la calidad del empleo, basada en el cumplimiento de unos mínimos en aspectos definitorios de un trabajo como la estabilidad, la seguridad e higiene, la no discriminación, la retribución justa, el derecho a la formación, la posibilidad de conciliación y la participación en la vida de la empresa.

Trabajar no puede significar sólo asegurar la existencia, sino que su obligada cualificación debe comportar la realización de la persona y su participación en la vida social. En definitiva, el trabajo debe ser la mejor forma de garantizar la función integradora en una sociedad y de garantizar estándares razonables de vida para la mayoría de la población.

2. Gobernar el futuro del trabajo y el cambio en la empresa

La confluencia del desarrollo de la digitalización, de la robotización, de la inteligencia artificial, la biotecnología, internet, el big data, etc. está décadas. Se trata de un proceso imparable, que aporta enormes oportunidades, pero que también genera graves distorsiones.

En este contexto, las empresas presionan para obtener un mercado laboral desregulado, reducir los costes laborales a cualquier precio y elevar la flexibilidad de utilización de la mano de obra, demandando que el trabajador o trabajadora esté permanentemente a disposición de la empresa. Asimismo, se reclama romper con el concepto tradicional de trabajo, como eje vertebrador de las relaciones sociales y degradar el modelo de contratación laboral, cimentado en la estabilidad y la protección de los derechos de las personas trabajadoras, en favor de las reglas del mercado y del capital.

El desarrollo tecnológico y digital impulsa nuevas formas de gestión empresarial que apuestan por la contratación temporal, la contratación a demanda y la utilización de contratas, subcontratas y autónomos o profesionales liberales de cualquier parte del mundo, como parte de su cadena de producción o suministro a nivel mundial, lo que está suponiendo una mayor precarización de las relaciones laborales, un incremento de la inestabilidad en el empleo, salarios más reducidos y peores condiciones de trabajo.

Pero, sobre todo, ha sido la aparición de nuevos modelos de negocio que se basan en la prestación de servicios a través de plataformas digitales, con personas trabajadoras a las que no se quiere reconocer como asalariadas, y a las que no se les aplica la normativa laboral, la que ha provocado una vuelta de tuerca en la desregulación de las relaciones laborales y, en consecuencia, en la desprotección laboral y social de las personas con empleo, con grave riesgo de extender esta informalidad a todos los sectores productivos y afectar a un mayor porcentaje de trabajadores y trabajadoras, con importantes consecuencias sobre la cohesión económica y social.

Aunque es muy difícil prever el devenir de estos cambios provocados por la transformación digital, es preciso estar alerta ante algunos de sus posibles impactos negativos: la pérdida masiva de empleos, la desaparición de ocupaciones, el empeoramiento de las condiciones de trabajo, el aumento de las personas trabajadoras excluidas o pobres, mayores dificultades

para la acción sindical, la drástica reducción de los ingresos públicos y una polarización (aún mayor) de la distribución de la renta y de la riqueza.

De ser así, y de no lograr reconducir estas perniciosas tendencias, podría suponer la quiebra de nuestro modelo social y de derecho, al superponerse sobre un mercado de trabajo ya muy debilitado por las reformas y políticas de corte neoliberal aplicadas durante décadas, y que han configurado un escenario con elevadas tasas de desempleo (sobre todo entre los jóvenes), un número muy elevado de parados de larga duración y una extendida precarización del empleo.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores no quiere este perverso futuro del trabajo, que solo es garantía de empobrecimiento colectivo y fuente de conflictos sociales. No queremos una sociedad en la que los avances tecnológicos y digitales se utilicen para aumentar el número de personas sin empleo, para reducir la calidad del empleo, rebajar los salarios, empeorar las condiciones de trabajo y cercenar los derechos fundamentales de las personas trabajadoras.

UGT va a trabajar siempre por una sociedad que no obstaculice el progreso digital ni el avance de las tecnologías, sino que lo favorezca, pero dirigiendo y orientando este progreso al servicio y en beneficio de los ciudadanos y ciudadanas. Una sociedad en la que los derechos sociales fundamentales tengan prioridad sobre las libertades económicas y en la que los beneficios derivados del desarrollo digital o tecnológico revierta en el conjunto de la sociedad. Para ello, el papel del diálogo social y de una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones de las empresas resultará esencial.

3. La precariedad laboral, ineficiencia y fragmentación social

El aumento de la precariedad del empleo, en sus muy diversas formas, es uno de los objetivos clave de la estrategia neoliberal, como mecanismo de debilitamiento de la defensa individual y colectiva de las personas trabajadoras y, en consecuencia, como vía privilegiada para desequilibrar el reparto de la renta en favor del capital.

A partir de los años ochenta del siglo XX la precariedad anidaba esencialmente en el auge del modelo empresarial dual núcleo/periferia, que alentó estrategias de segregación y deslocalización de negocios apoyados en dos esquemas productivos y laborales diferenciados, uno más estable y otro precario. Pero desde finales de los años 2000, con la Gran Recesión y con la mutación del capitalismo hacia formas más agresivas, despersonalizadas y globalizadas, este proceso se ha extendido, adoptando formas más diversas y difusas, que en consecuencia dificultan hacerlas frente.

La condición de la persona trabajadora precaria, definida por la inestabilidad contractual, los bajos salarios y los riesgos laborales, es cada vez más amplia, y se agudiza hasta extremos inaceptables en los países menos desarrollados o en las zonas más deprimidas económica y socialmente.

La utilización de la legislación laboral como instrumento privilegiado para llevar a cabo políticas de ajuste y debilitamiento de los derechos laborales se ha exacerbado, a la vez que se intenta eliminar del debate público la importancia de actuación en otros ámbitos más estruc-

turales y de mayores implicaciones sobre las capacidades de desarrollo económico, como la política fiscal, la política industrial, el sistema financiero, la difusión del conocimiento, la formación o la calidad de la gestión empresarial.

El riesgo a perder el empleo y la precariedad laboral, con el consecuente deterioro de las condiciones de trabajo y la reducción de los derechos laborales, afectan a todas las personas trabajadoras, pero en mayor medida a mujeres y a grupos de población vulnerables: personas jóvenes, trabajadores y trabajadoras inmigrantes, personas trabajadoras con discapacidad y personas mayores de 45 años. Esto conlleva graves repercusiones tanto personales como sobre el conjunto de la sociedad, al transformarse en precariedad económica, aislamiento social, inseguridad personal y fragilización de las familias.

Temporalidad en la contratación, empleo a tiempo parcial involuntario, empresas de multiservicios, personas trabajadoras como falsos autónomos, becarios, economía de plataformas, subcontratación, rotación desmesurada, economía sumergida... la variedad de formas que adopta la precariedad laboral es extensa, y en todos los casos conduce a una degradación del trabajo incompatible con el progreso. Y a ello se añade la rebaja de las garantías de los contratos llamados indefinidos, cada vez menos estables.

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

En este contexto, el sindicato es una de las últimas barreras de la dignidad del trabajo y de su reforzamiento social, y la lucha contra la precariedad es una de nuestras tareas esenciales. Nuestra acción sindical no puede aceptar la lógica interesada que propone una hiperflexibilidad derivada de la mutación del concepto mismo de trabajo, sino que defenderá siempre su adecuada regulación, priorizando sus derechos y garantías, y promocionando los valores asociados a un empleo de calidad. Porque no basta con generar empleo, sino que este sea decente, es decir, estable, seguro, bien pagado y enriquecedor.

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

No hay empleo digno si no es seguro. La calidad de vida del trabajador o trabajadora se fundamenta, en gran parte, en la garantía que el Estado y la empresa presten a su salud laboral, con pleno respeto a las normas de prevención de riesgos laborales.

UGT mantiene y defiende una estrategia sindical encaminada a la mejora colectiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, considerando esta estrategia un objetivo sindical prioritario en cuanto que incide en dos derechos básicos de los trabajadores y las trabajadoras: su vida y su salud. Además, refuerza la eficiencia y rendimiento productivo, repercutiendo de forma positiva en las relaciones laborales y colectivas.

Aumentar los derechos conseguidos y mejorar la situación que tenemos en los centros de trabajo debe ser el norte de nuestra acción sindical. Y para ello, la negociación colectiva constituye un instrumento privilegiado de actuación, así como la presión social y las estrategias de formación y concienciación, para crear cultura preventiva.

La correlación entre la precariedad laboral y siniestralidad laboral está comprobada. Por eso, la acción sindical en la prevención de riesgos laborales debe actuar atacando el problema desde su raíz, que se encuentra en la degradación de las condiciones laborales. En este sentido, cabe aumentar las actuaciones de control del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores y a todos los trabajadores y trabajadoras, sin distinción de su tipo de relación laboral, tamaño o sector de su empresa.

Además, desde el sindicato se vigilará la organización del trabajo y las relaciones laborales, como factores básicos que influyen en la aparición de los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en la aparición y desarrollo de las alteraciones psicosomáticas, que tienen gran influencia en la salud y bienestar de la población trabajadora, y generan un alto coste socio-sanitario.

La Constitución Española, en su artículo 40.2 reconoce como un derecho de la clase trabajadora la seguridad en el trabajo. Este derecho ha sido desarrollado por la Ley 31/1995, de prevención de riesgos laborales. Para UGT, la promoción de una cultura preventiva es un deber inexcusable que se asienta en sus más profundas históricas razones de ser.

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.

Nuestra sociedad no puede contemplar el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como una cifra estadística más, como un mal irremediable.

Debemos abogar por la reparación total del daño, lo que conlleva la revisión de las prestaciones económicas y sociales que derivan de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales, ampliando las prestaciones tanto de IT como las derivadas de incapacidades permanentes.

5. Las garantías jurídicas y los convenios colectivos

La fuerza vinculante de los convenios colectivos es un valor constitucional amparado en el art. 37.1 de la Constitución Española. La naturaleza de norma propia de Derecho del Trabajo de este instrumento está clara y no es debatida en la actualidad. Sin embargo, en los últimos años se ha intentado devaluar el papel de la negociación colectiva sobre la base de diferentes

reformas, como la primacía del convenio colectivo de empresa y la flexibilización del mecanismo de desenganche.

Estas modificaciones normativas suponen un ataque directo a la negociación colectiva, especialmente en la pequeña y mediana empresa, donde la representación sindical tiene menos elementos de contrapeso frente al poder empresarial. La ampliación de las facultades empresariales mediante la vía de la modificación substancial es otra de las ya no amenazas, sino verdaderos ataques al valor de la negociación colectiva en nuestro país.

Si la naturaleza jurídica del convenio colectivo como fuente del derecho es puesta en cuestión, de forma directa o indirecta, se agrede a la paz social y a uno de los mecanismos más eficaces de distribución de la riqueza. Sin la protección normativa del trabajo establecida por los convenios colectivos se rompe el delicado balance entre empresa y persona trabajadora a favor de la primera, subvirtiendo los principios más elementales de un Estado Social Democrático y de Derecho.

La realidad de las pequeñas empresas necesita una adecuada articulación de la negociación colectiva desde el ámbito sectorial que permita la aplicación directa de los convenios superiores a las pequeñas unidades empresariales, donde apenas existe representación y menos aún negociación. Es ineludible la creación de infraestructuras de apoyo para los Delegados y Delegadas de personal que sirvan para fortalecer la presencia sindical allí donde es frágil y reducida.

La acción sindical en toda su extensión debe hacer reales las garantías normativas del trabajo, nacidas de la negociación colectiva, dirigiéndose al establecimiento de cuantas medidas sean necesarias para impedir la ofensiva desreguladora y regresiva que trata de individualizar las relaciones laborales, y desplazar toda la capacidad de decisión al empresariado.

Igualmente importante es el conocimiento y uso de las herramientas de gestión que ofrece un convenio colectivo para organizar con eficiencia la vida productiva y poder optimizar la asignación de recursos. Para ello, la negociación colectiva requiere conocer más y mejor la realidad sectorial, territorial y de las empresas.

La negociación colectiva debe profundizar en los contenidos vinculados a la actividad productiva y hacer más exhaustivos los ámbitos de los respectivos convenios, contemplando la realidad laboral económica y social del ámbito geográfico y temporal en el que se negocia. En este sentido, debe prestarse especial atención a los intentos de desregularización continuos que se efectúan, no solo dirigidos a los nuevos nichos de empleo, sino incluso de ámbitos de actividad ya consolidados. Y es preciso también hacer frente a los intentos de disgregación de los ámbitos personales y funcionales, puesto que con ello se agudizan los fenómenos de desregularización o depauperación en los que se mueven gran parte de los supuestos de externalización de la actividad productiva en cualesquiera de sus variantes.

Las Federaciones Estatales son las que articulan y vertebran el mapa de la negociación colectiva a través del convenio sectorial en sus diferentes escalas territoriales, así como las

reglas que han de resolver los posibles conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Por último, en relación a las empleadas y empleados públicos, resulta imprescindible democratizar su negociación colectiva, fomentando la participación real y efectiva en la toma de decisiones de sus condiciones de trabajo, garantizando el mantenimiento de lo acordado y equilibrando la posición sindical con la del interlocutor público.

6. Ampliar la participación, hacia la cogestión empresarial

La complejidad sociológica que caracteriza el mundo del trabajo en los países económicamente avanzados ha tenido consecuencias en las relaciones de propiedad y en la capacidad para la toma de decisiones económicas. Se han reforzado los mecanismos que ligan la toma de decisiones a la propiedad de los activos económicos y, al mismo tiempo, la globalización ha alejado los centros de decisión de la realidad social y ha diluido la tradicional relación empresa-persona trabajadora, dificultando tanto la capacidad de acción política y como el control democrático de las decisiones esenciales del negocio.

UGT defiende avanzar en las formas de gestión en las empresas para hacerlas más participativas, flexibles y dinámicas, potenciando el desarrollo de iniciativas colectivas, el trabajo en equipo y los procesos de colegiación de las decisiones. La acción sindical debe actuar en defensa de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras, avanzando hacia la implantación de modelos de cogestión o codecisión empresarial regulados legalmente.

Esta participación colectiva ampliada requiere una directa vertebración sindical para compartir los retos de gestión empresarial vinculados al desarrollo estratégico, la planificación, los cambios productivos y las transformaciones societarias.

II. Una nueva economía para el progreso social y personal

II. Una nueva economía para el progreso social y personal

A. CRECIMIENTO EQUILIBRADO Y GENERACIÓN DE EMPLEO DE CALIDAD

Resulta lógico pensar que el crecimiento económico sólo encuentre legitimidad en la prosperidad de la población. La economía no encierra una finalidad propia, sino que se dirige a satisfacer necesidades humanas y objetivos sociales. Para UGT, los objetivos más importantes de la actuación económica son el pleno empleo, la justa distribución de la renta y de la riqueza y la mejora de la calidad de vida en un entorno ecológicamente sostenible.

La atención de este mapa de objetivos obliga a la adecuación de un modelo de crecimiento ciegamente cuantitativo, desplazando el interés de “cuánto” a “dónde, cómo y para qué” se crece, condicionado además por los propios límites físicos que impone el planeta y que hacen necesario un cambio en el modelo productivo pasando de la economía lineal a una economía circular.

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

Es necesario introducir variables cualitativas para diseñar e implementar las políticas económicas del país, superando el crecimiento del PIB como indicador único de referencia, e introduciendo en el modelo de toma de decisiones cuestiones que tienen que ver con el desarrollo social, la inclusión, la igualdad de género, el bienestar colectivo y la sostenibilidad ambiental.

Es también preciso liberar progresivamente las políticas económicas de las artificiosas y tendenciosas restricciones generadas a partir (y con la excusa) de la creación de la Unión Monetaria, y que han sido utilizadas para constreñir dichas políticas a los objetivos y parámetros deseados por la visión neoliberal de la economía, pese a mostrar su evidente fracaso en el origen y gestión de la gran recesión iniciada en 2008.

Aún en el entorno de integración determinado por la Unión Europea, las políticas públicas de intervención de los Estados seguirán siendo decisivas ante mercados imperfectos y, en todo caso, el papel del gasto público (tanto en dimensión como en composición) resulta crucial para consolidar el crecimiento económico, sostener temporalmente la demanda y dirigir la economía hacia la consecución de los objetivos predefinidos, que deben responder a las preferencias de la ciudadanía.

Y, en el mismo sentido, es necesario reforzar los mecanismos de control y gobierno de la globalización económica, que ha reducido el poder de los estados y de las comunidades y ha impulsado la desigualdad y la desprotección laboral y social, en un proceso de auge de las políticas neoliberales que está poniendo en peligro derechos esenciales y universales básicos. El cambio que se requiere es, en este sentido, profundo.

La ganancia de peso de la economía financiera y especulativa, unida a la desregulación de los mercados laborales, ha propiciado una pérdida de peso del trabajo como elemento de cohesión social y como base del desarrollo. Un proceso que se ha demostrado perjudicial para el avance de la mayoría, y sin cuya reversión no será posible recuperar la confianza en el sistema económico que tenemos, con efectos muy dañinos sobre la credibilidad del propio modelo democrático.

Por ello, es necesario resituar el empleo como base de nuestra sociedad, dotándolo de las imprescindibles características para que recupere su valor como garante de una vida digna y de una elevada cohesión social. En suma, como la pieza clave del modelo social europeo, y la base esencial del bienestar individual y colectivo de las sociedades avanzadas.

Para ello, se requieren profundas transformaciones estructurales en el ámbito productivo y en el del empleo, que pasan por configurar un sector industrial más avanzado y puntero, unos servicios de nueva generación, una agricultura eficiente con equilibrios territoriales y unas empresas innovadoras y competitivas. Tres palancas básicas para impulsar este cambio de futuro son la transición energética justa, el reforzamiento de las instituciones y organismos reguladores y la recuperación de los impuestos como elementos fundamentales para fortalecer financieramente al sector público y para elevar su capacidad redistribuidora. Todo ello en un entorno en el que se asegure una estabilidad macroeconómica que no signifique en ningún caso sacrificar las capacidades de desarrollo social.

1. Una política industrial avanzada

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

Todas las transformaciones han de ir encaminadas hacia el cambio del modelo productivo del país para hacerlo más robusto, eficiente y sostenible, lo que requiere su afianzamiento en torno al conocimiento, la formación y la investigación y desarrollo. Y, sobre todo, a través de la calidad del empleo.

El sector industrial, junto a los servicios vinculados a la producción, ha de ser el eje central y vertebrador del nuevo modelo productivo, lo que requiere de un modelo energético cada vez más limpio, que compatibilice un abastecimiento suficiente y su acceso a precio asequible, tanto para empresas como para hogares. El fomento de la economía del reciclaje y el desarrollo de productos duraderos que no exacerben el consumismo, son también exigencias de un desarrollo sostenible.

Los servicios necesitan una reorientación para cualificar y adecuar su oferta en la sociedad de la información, hoy posible por un exponencial crecimiento de las comunicaciones. Además, deben cobrar relevancia los servicios avanzados para la ciudadanía, como la educación, la sanidad, la atención a la dependencia y los servicios sociales, que permiten conjugar elementos de indiscutible rédito productivo, que requiere del desarrollo de las más avanzadas tecnologías y procesos, junto a otros indispensables para cohesionar mejor a la sociedad y elevar el bienestar colectivo en línea con los crecientes requerimientos de una sociedad más madura. Todo ello sin olvidar el valor estratégico del sector turístico, que necesita una mejor estructuración de su oferta y una adecuación de las infraestructuras públicas.

Las políticas de desarrollo rural deben contribuir a reducir las desigualdades entre lo rural y lo urbano, impulsando medidas que mejoren y modernicen la actividad agraria y ganadera, fomenten la diversificación económica y ofrezcan oportunidades adecuadas de ocio y realización personal. No hay desarrollo colectivo sin mejora la calidad de vida de todos los habitantes, por lo que es necesario revertir el progresivo vaciamiento de amplias zonas del territorio.

2. Salvar el medioambiente, una obligación moral colectiva

La lucha contra la crisis climática es el reto más importante al que se enfrenta nuestra civilización en este siglo, y la UGT se siente completamente involucrada en el mismo. Los efectos del calentamiento global son cada día más visibles, y resulta urgente adoptar las medidas adecuadas para frenarlo, que deben integrarse en una estrategia global y colectiva que contemple una reorientación de las políticas energéticas, de producción y consumo, del agua, agrícola, de movilidad y de ordenación del territorio.

Pero con medidas de mitigación no es suficiente, también es necesario establecer estrategias que ayuden a nuestra adaptación a las nuevas condiciones que produce el calentamiento global del planeta. Tenemos que ser capaces de minimizar los daños que sufrimos al mismo tiempo que aprovechamos las oportunidades beneficiosas que pueden producirse. Los sistemas productivos y sectores de actividad tienen que adaptarse a este nuevo paradigma de mayor escasez de recursos, aumento de la temperatura y de la intensidad y frecuencia de los fenómenos climáticos extremos, etc. para poder seguir siendo competitivos.

El descomunal crecimiento económico del último siglo y medio se ha demostrado insostenible, al basarse en el agotamiento de gran parte de las reservas naturales y de los recursos del planeta y la generación de una contaminación creciente, que amenaza gravemente la salud pública. Salvar el planeta no es una alternativa, sino una urgencia y obligación moral. Nos enfrentamos a una emergencia climática, que UGT quiere protagonizar con la fuerza que le otorga ser una organización que representa legítimamente los intereses de la clase trabajadora.

Hoy en día se sabe que no puede haber progreso económico sostenible sin interiorizar el impacto ecológico sobre el planeta, y que una economía baja en carbono no solo es viable y más respetuosa con el medioambiente, sino que ofrece enormes oportunidades para impulsar un nuevo modelo de desarrollo, más equilibrado y enriquecedor. Ha llegado el momento de dar un paso al frente, apostando por las energías limpias, renovables y eficientes, por una industria sostenible y por el impulso de la Economía Circular.

El sindicato debe, además, contribuir a este reto desde una perspectiva humanista, integral, compatibilizando las actuaciones medioambientales con la acción sindical dirigida a mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora y del conjunto de la población, de manera que nadie quede atrás en el nuevo proceso de desarrollo. Tenemos que conjugar dos realidades: de un lado, que por imperativo moral tenemos que responder a la pobreza y las pésimas condiciones de vida de la inmensa mayoría de la población; de otro, que, por limitación física, el actual modelo de crecimiento basado en el consumo -que ha generado enormes desigualdades- no puede dar respuesta a aquella exigencia social, ni tampoco a la ambiental.

De este modo, las políticas económicas, sectoriales y medioambientales carecerán de toda viabilidad de futuro si no integran la dimensión medioambiental que determina algunas de ellas y condiciona su totalidad, entendiendo el medio ambiente como una política transversal presente de modo horizontal en todas ellas. La llamada transición justa, por la que UGT apuesta decididamente, participa de esta visión amplia de la acción ecologista, que requiere de una estrategia diversa pero coherente en diferentes ámbitos, hasta modificar de manera esencial el propio desenvolvimiento del ser humano en el planeta, y sus formas de relacionarse con el mismo.

Es ahí donde UGT centra sus esfuerzos, trabajando en el diálogo social a todos los niveles, con el fin de asegurar que las medidas acordadas resulten adecuadas para poder acompañar la ambición y la justicia climática y social, avanzando así hacia una economía descarbonizada y circular sin dejar a nadie atrás. La transición ecológica será justa o no será.

Para ello, UGT cooperará en sus compromisos medioambientales con las organizaciones y movimientos que defienden el valor de la naturaleza, trabajando por conseguir una transición ecológica urgente y ambiciosa, a la vez que ordenada y justa, en favor del planeta y de las personas.

B. UNA EQUITATIVA DISTRIBUCIÓN DE LA RENTA

El proceso de producción genera una asignación de rentas que determina el papel de los individuos en la sociedad, y de manera indirecta, las posibilidades de desarrollo colectivo y el modelo social. UGT luchará para hacer que los mecanismos de asignación de rentas refuercen desde el inicio del proceso la igualdad de oportunidades y un reparto lo más equitativo posible. Para ello, es preciso que todas las piezas que influyen en la cantidad y calidad del reparto de rentas caminen en esa misma dirección de reforzamiento de la equidad y la eficiencia, tanto individual como social: el empleo creado, la jornada realizada, el salario y el destino de los excedentes de las empresas.

Es en las empresas, a través de la negociación colectiva, donde se dirime el reparto primario de la renta entre las personas trabajadoras y las empresas, como plasmación económica de la tensión esencial entre trabajo y capital inherente al sistema capitalista, en el que se desenvuelve mayoritariamente la sociedad occidental. Una distribución inequitativa en este primer nivel condiciona de manera crucial las capacidades de gasto entre los diferentes agentes económicos, con repercusiones fundamentales para el modelo social y de igualdad de oportunidades que se pretende lograr, y que es muy difícil corregir a posteriori a través de las políticas y servicios públicos. Por ello, para UGT el fortalecimiento de la negociación colectiva en términos de equidad entre sus protagonistas (empresas y representantes de las personas trabajadoras) es una prioridad económica, social y democrática.

1. Pleno empleo, estable y con derechos

El objetivo de UGT sigue siendo el pleno empleo, y para su logro se precisa un compromiso general que implique la orientación de las políticas y actuaciones públicas hacia la creación efectiva de empleos, la garantía de derechos laborales que impidan la explotación y la atención y cobertura suficiente de las necesidades sociales. La existencia de desempleo involuntario constituye una situación de ineficiencia económica y una lacra social inaceptable, que impide un desarrollo armonioso e inclusivo. En este sentido, UGT rechaza la asunción de un cierto nivel de desempleo como parte del funcionamiento de la economía de mercado capitalista, y dirigirá sus actuaciones a erradicarlo. Pero, además, es necesario que el empleo generado sea de calidad, entendiendo por tal aquel estable, seguro y bien remunerado, como mejor garantía de un reparto justo de la renta generada.

La extensión de la precariedad laboral es una de las características de las economías del siglo XXI, inducida por las políticas de desregulación aplicadas y por el efecto de un perverso proceso de globalización, construido para favorecer a las grandes empresas y capitales. Y esta precariedad cada vez más estructural es una de las principales razones de la pérdida de peso de la reducción de las rentas del trabajo en el reparto funcional de la renta, además de una brecha inaceptable en la calidad de vida de la clase trabajadora, que hay que erradicar. UGT pondrá todos sus esfuerzos para lograr que todo el empleo existente tenga las características de calidad inherentes a un modelo laboral, económico y social avanzado como el que defiende.

Para ello es preciso, de un lado, construir un sistema de relaciones laborales equilibrado, que castigue de manera adecuada todo tipo de fraude en la contratación y de abuso en la prestación del trabajo; y de otro, implementar un sistema de políticas activas de empleo eficaz, que sirva para acompañar y activar a las personas que quieren y pueden trabajar, especialmente dirigido a las personas con más dificultad de inserción laboral, implementándose como un servicio permanente en el tiempo, gratuito y universal.

2. Salarios suficientes, que combatan las desigualdades

La negociación de los incrementos salariales es la forma más directa de participar en los crecimientos de productividad que genera la actividad económica, junto con la maximización del empleo de calidad y la reducción del tiempo de trabajo. No hay empleo decente sin salario suficiente. Ni hay bonanza económica si las personas trabajadoras no mejoran sus rentas en términos reales.

Por eso, la negociación de los incrementos salariales debe estar en consonancia con la situación productiva y económica general y particular de las empresas y sectores, lo que requiere cada vez más del conocimiento por parte de los representantes de las personas trabajadoras de información económica veraz de las unidades productivas.

La persona asalariada realiza un trabajo dependiente de la gestión de la empresa, que corresponde al propietario de los medios productivos (capital/empresa), con las consecuencias de subordinación subsiguientes. En este sentido, UGT rechaza la creciente presión de las estrategias neoliberales que pretenden hacer depender en mayor medida el salario de aspectos variables o contingentes, cuando no haya circunstancias objetivas en el propio contenido de la prestación laboral que así lo determinen (comisiones, pluses, etc.). El mayor riesgo de una relación laboral lo soporta la persona asalariada, cuyo puesto de trabajo está a merced de las decisiones discrecionales de la empresa, de manera que no cabe atribuirle también parte o todo del riesgo económico, que corresponde consustancialmente a quien realiza las inversiones por su cuenta y ventura (capitalista/empresario). El salario debe gozar de especial protección legal y de seguridad convencional, puesto que se trata de la principal fuente de sustento de la clase trabajadora.

El establecimiento de las tablas salariales en las empresas debe ser coherente con la obligación asumida de que las retribuciones sean suficientes y que contribuyan a reducir las desigualdades económicas. Por ello, UGT defiende la existencia de un salario mínimo interprofesional establecido legalmente, que debe guardar relación con el salario medio del país, como establece la Carta Social Europea (60% del salario medio). También la inclusión de salarios mínimos de convenio que mejoren lo establecido legalmente con carácter general. Y la fijación de parámetros de dispersión del abanico salarial razonables, que garanticen un cierto grado de equidad entre los extremos de la escala retributiva.

De manera coherente, las retribuciones de los ejecutivos y altos cargos no pueden evadirse de la exigencia de racionalidad y buen gobierno que comporta la gestión empresarial, como

institución económica de relevancia colectiva e implicaciones sociales. UGT defenderá en su acción sindical un comportamiento retributivo medido de las personas fuera de convenio, que priorice la viabilidad y desarrollo del negocio frente a intereses personales, y promoverá la creciente puesta en marcha de mecanismos participados de control y supervisión de estas retribuciones dentro de las empresas, así como el establecimiento de mecanismos de correlación entre las retribuciones de la dirección empresarial y la de las plantillas, de manera que esta participe de los emolumentos extraordinarios de las cúpulas, al objeto de prevenir comportamientos extractivos que ponen en riesgo la viabilidad del propio sistema económico.

Todo lo anterior se inscribe en la firme voluntad de UGT de defender siempre el principio de “igual salario para trabajos de igual valor”, luchando para erradicar toda discriminación retributiva y, en especial, la brecha salarial que sufren las mujeres.

3. Reducción de jornada: trabajar menos para vivir mejor

El tiempo de trabajo individual es una variable clave para los resultados de cualquier modelo productivo y económico, que determina la calidad de vida de las personas trabajadoras y sus familias. El reparto de la productividad generada en el proceso productivo debe contemplar este componente como uno de sus destinos posibles, teniendo en cuenta sus positivas implicaciones para el devenir colectivo y personal: la reducción de la jornada laboral mejora la salud y el bienestar de las personas trabajadoras, induce una mayor productividad, favorece la conciliación de la vida profesional, familiar y personal, libera tiempo para usos alternativos más gratificantes e incluso puede ayudar a la lucha contra el deterioro medioambiental.

Los cambios tecnológicos producidos desde finales del siglo XX y, de manera más intensa, en el actual, han revolucionado el propio concepto de jornada laboral, al incrementar de manera extraordinaria los excedentes de productividad y posibilitar cada vez más en muchas actividades una prestación laboral no presencial o discontinua. Sin embargo, se ha producido un estancamiento de la secular tendencia a la reducción de la jornada de trabajo, que permanece anclada a estándares convencionales de otros tiempos, mientras ha crecido la presión para desregular esa jornada y hacerla más discrecional y disponible para las empresas, empeorando las condiciones laborales de las personas con empleo.

La acción sindical de UGT se encaminará a cambiar este perverso orden de cosas, luchando para lograr una paulatina reducción de la jornada laboral sin reducción salarial, coherente tanto con los nuevos tiempos productivos como con las necesidades vitales de las personas en el siglo XXI.

En este sentido, la acción sindical se dirigirá a fomentar la reducción de jornada con un doble objetivo: de un lado, como mecanismo de reparto inclusivo del trabajo, en un contexto de creciente escasez del mismo por el incremento de la productividad; de otro, como instrumento de empoderamiento de las personas, aumentando su disponibilidad de tiempo libre. Para ello, UGT impulsará fórmulas que favorezcan una reducción de la jornada de trabajo ambiciosa y visible, que vaya más allá de las 35 horas semanales en cómputo anual, y que puede

traducirse en un acortamiento efectivo de la jornada diaria o semanal, o en un día adicional de descanso a la semana.

4. Canalizar la revolución tecnológica

Se está produciendo un cambio de paradigma productivo cuyas consecuencias son igualmente extraordinarias. El impacto de la digitalización y las tecnologías de la información sobre el sistema productivo está siendo enorme, y tiene como efecto directo la generación de excedentes de productividad muy superiores a los derivados del modelo de crecimiento dominante desde finales de los años cincuenta del pasado siglo. Los mecanismos de distribución de la renta conocidos hasta ahora no son capaces de generar un reparto equitativo, que es la base imprescindible de un progreso sostenible, inclusivo y socialmente aceptable, y amenazan con vaciar las fuentes de recursos esenciales del Estado: impuestos y cotizaciones sociales.

Se necesitan nuevos instrumentos de reparto para una nueva realidad económica. Los sistemas fiscales y el sistema de financiación de la Seguridad Social tienen que adaptarse a la realidad de las empresas y a la situación del mercado de trabajo para garantizar los ingresos necesarios que permitan mantener un modelo social basado en el bienestar de los ciudadanos y las ciudadanas.

En este sentido, UGT apuesta por analizar y desarrollar nuevas formas de imposición que recaigan sobre las máquinas que sustituyen a la persona o sobre los excedentes extraordinarios derivados de la introducción de procesos de automatización que ahorran mano de obra, de manera que no redunden solo en un aumento de los beneficios particulares de unos pocos, sino en una mejora del bienestar colectivo y social.

5. Una correcta regulación de los mercados

Incluso más importante aún que la regulación laboral a la hora de alcanzar resultados eficientes en el proceso productivo y equitativos en la distribución del producto obtenido es la política de defensa de la competencia, su vigilancia y regulación preventiva. Frente a la voracidad de las grandes multinacionales y de los grupos de presión empresarial, que pugnan continuamente (y cada vez más) por apropiarse de la totalidad del excedente generado, se requiere de la existencia de instituciones eficaces que protejan la competencia y la legalidad de las normas establecidas para los diferentes mercados, y en especial para los de bienes y servicios con especial incidencia económica y social.

Para ello, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores defiende la potenciación de organismos reguladores y de supervisión del funcionamiento de los mercados, cuyos responsables deben ser personas de reconocida competencia profesional, nombradas en sede parlamentaria.

III. Nuestro firme compromiso con la igualdad

III. Nuestro firme compromiso con la igualdad

La nueva realidad globalizada, diversa y desigual, requiere de nuestra organización un compromiso y una acción eficaz. El movimiento feminista sigue luchando por la igualdad de derechos y oportunidades de las mujeres en todos los ámbitos. La juventud nos obliga a pensar en qué mundo vamos a dejar a las siguientes generaciones y en la extrema precariedad laboral que afrontan los y las jóvenes. Las migraciones forzadas, por otra parte, son consecuencia directa de la ausencia de justicia social, los conflictos, el cambio climático y las desigualdades entre países y personas. La juventud nos obliga a pensar en qué mundo vamos a dejar a las siguientes generaciones. Estos retos universales tienen un reflejo directo en el mundo del trabajo y en nuestra vida cotidiana.

Desmontar un sistema que genera y pretende seguir perviviendo gracias a la desigualdad, es uno de los grandes desafíos del siglo XXI. Brechas económicas y sociales entre países y dentro de estos, pero también por razón de sexo o por la condición o circunstancias personales y/o sociales que determinan la posición en la sociedad, y también la participación en el mercado de trabajo y la calidad del empleo. Ser mujer, la edad, el origen, la nacionalidad, la discapacidad, la orientación o identidad sexual, las convicciones, se convierten en factores de desigualdad, y en el rostro de la precariedad en el empleo y de la exclusión social si las normas no garantizan con suficiente fuerza y convicción la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades.

Junto a un marco legislativo sólido que garantice que nadie tiene menos oportunidades por ser quien es o por encontrarse en una determinada circunstancia, son necesarias medidas correctoras de las desigualdades. Frente a la teoría neoliberal de que la discriminación es un problema individual y la igualdad un privilegio, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores defiende la igualdad como un derecho y considera la discriminación un problema social y colectivo.

1. El feminismo como motor necesario del cambio

La desigualdad entre mujeres y hombres se encuentra en la base de un sistema que ha impedido secularmente a nivel político, social, económico, laboral y cultural, el reconocimiento de derechos a la mitad de la humanidad. Un sistema que normaliza y justifica la discriminación, la falta de oportunidades e incluso la violencia contra las mujeres en todo el mundo. El feminismo se revela de esta forma como motor imprescindible para lograr, no solo la igualdad entre mujeres y hombres, sino sociedades más justas.

Por ello, la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres forma parte de los principios y la historia de nuestra organización, de su estructura y sus reivindicaciones a lo largo de 130 años y de nuestro futuro. El nuevo contrato social que debe contribuir a lograr el progreso social, la justa distribución de la renta y la riqueza, el bienestar colectivo, ha de tener como premisa y objetivo la igualdad entre mujeres y hombres.

Nuestro país precisa profundas transformaciones en todos los ámbitos de la sociedad para hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres. Los tímidos avances logrados en los últimos años se han revelado insuficientes: sigue predominando el encasillamiento de las mujeres en su rol reproductivo y la precariedad en el productivo. Pero, además, estos avances están expuestos a involuciones por los vaivenes propios del actual modelo económico y la influencia de corrientes políticas e ideológicas que cuestionan los derechos conquistados e incluso, contra toda evidencia, la propia existencia de la desigualdad y de las formas más extremas de discriminación y violencia contra las mujeres. La incorporación del discurso feminista a las diferentes políticas es necesaria. Pero no basta. Hay que llevarlo a la práctica con normas y medidas efectivas que incluyan al conjunto de las mujeres sea cual sea su condición o circunstancias personales y/o sociales, e impedir cualquier retroceso en la construcción de sociedades más igualitarias.

En UGT entendemos que el deseo de maternidad/paternidad nunca puede justificar la violación de los derechos que asisten a mujeres y a menores. Por ello, manifestamos nuestro absoluto rechazo a la utilización de las mujeres con fines de gestación para otros/as. La perspectiva de los derechos humanos implica rechazar que las capacidades reproductivas de las mujeres puedan ser compradas. Los derechos de las mujeres no deben quedar sujetos a ningún tipo de contrato. Por otra parte, el abordaje de la prostitución no puede ni debe desligarse del tratamiento de la trata de mujeres y menores y de la explotación sexual. La prostitución, para UGT, es una manifestación de violencia contra las mujeres y como tal, debería tratarse e integrarse en nuestro ordenamiento jurídico, en las políticas, en nuestra educación y en nuestra cultura social.

En el mercado de trabajo, la desigualdad por razón de sexo se traduce en mayor dificultad para ingresar y permanecer en el mercado de trabajo, en la sobre representación en determinadas ocupaciones y tipos de contratos, en discriminación en materia salarial, formación o promoción, y en acoso sexual y por razón de sexo. En suma, mayor precariedad y vulnerabilidad. El modelo económico, el sistema de relaciones laborales y la propia sociedad siguen cargando sobre los hombros de las mujeres en exclusiva, las responsabilidades familiares y

los cuidados, penalizándolas por ello con la temprana salida del mercado de trabajo o con menores oportunidades en el empleo. Todo ello contribuye a que la precariedad se prolongue hasta la protección social. UGT defiende que la protección social actúe como elemento corrector de las desigualdades que afectan a las mujeres en el mercado laboral.

La igualdad entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo requiere, además, afrontar con normas y medidas efectivas la discriminación y el acoso, sea cual sea el tamaño de la empresa o el lugar de trabajo, promover una verdadera corresponsabilidad en las tareas de cuidados, mejorar las condiciones y el reconocimiento de quienes se dedican de forma retribuida a estas tareas y garantizar la igualdad en las posibilidades de acceso a un mercado de trabajo que se transforma como consecuencia de la revolución tecnológica.

La UGT feminista también debe serlo en su estructura y en su acción sindical, avanzando en la participación igualitaria en los órganos de decisión, en las mesas de negociación, en todos los ámbitos de la organización y en hacer visible, a través de su política de comunicación, el trabajo de las mujeres de UGT. Solo así la sociedad percibirá como real nuestro compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres.

2. El presente y el futuro de la juventud trabajadora

España se enfrenta al hecho novedoso de que las nuevas generaciones viven peor que las de sus progenitores, fruto de un modelo de crecimiento que ha ignorado a las personas y sus expectativas. Si la precarización del mercado de trabajo afecta al conjunto de la población, en el caso de la juventud conlleva también la imposibilidad de iniciar una vida independiente económica, social y personal y la incertidumbre respecto al futuro. Por otra parte, la lógica del mercado, con el auxilio necesario de unas normas laborales hechas a su medida, tiende a deshacerse de las personas de mayor edad, para sustituirlas por trabajadoras y trabajadores jóvenes con contratos precarios. La experiencia y la inexperiencia laboral. La edad se convierte así en factor de discriminación, expulsando a unas personas del mercado de trabajo y dando entrada a otras con peores condiciones laborales, en un perverso intercambio para elevar el beneficio empresarial.

UGT rechaza que la inexperiencia laboral inicial sea excusa para una extendida inserción y una permanencia precaria en el mercado de trabajo que unida a la situación de desempleo de las personas jóvenes, sin prestación alguna de cobertura, obliga a la emigración como una forma de buscar oportunidades de trabajo y vida digna en otros países.

El encadenamiento de contratos temporales y la utilización abusiva y fraudulenta de contratos en prácticas y de formación, son también parte de la realidad del empleo joven de hoy. Frente a un pensamiento neoliberal que no entiende la educación como servicio público y derecho universal, limitando las posibilidades de educación y formación a quien pueda pagársela, UGT defiende la garantía de acceso de todas las personas a todos los niveles de formación que quieran cursar, sin que los factores socioeconómicos se conviertan en un impedimento.

Por otro lado, las trabajadoras y trabajadores jóvenes afrontan la precariedad laboral actual unida a la incertidumbre de una posible desprotección social futura. Desmontar esta relación, asegurar un empleo de calidad, con derechos que generen protección social y recuperar la dignidad de todos los trabajos es una tarea esencial.

UGT defiende que es preciso propiciar la inserción laboral de los y las jóvenes en condiciones de igualdad y por tanto de calidad en el empleo. El empleo tiene una función social e integradora que, especialmente para la juventud, ha perdido su valor como garante de una vida digna. Es preciso recuperar el valor del empleo como base para iniciar una vida independiente y participar en condiciones de igualdad en la sociedad.

Desde el sindicato somos conscientes de que, para asegurar la pervivencia de una organización con más de 130 años de existencia, es preciso abrir y consolidar la participación de los y las jóvenes en las estructuras, formando parte de los órganos de decisión y de negociación y promoviendo una solidaridad intergeneracional que no solo es organizativa, sino también, sindical y política.

3. Un mundo de migraciones

Las migraciones son la manifestación más global y visible de las desigualdades en el mundo. Situadas en el centro de los debates políticos a nivel internacional y nacional, se tiende a olvidar que hablamos de hombres, mujeres y menores y los motivos por los que se produce el desplazamiento. Los gobiernos reducen el debate al control de los flujos migratorios, eluden analizar y afrontar sus causas y extienden la idea de que las personas migrantes representan, en mayor o menor medida, un problema.

La forma más irresponsable de estas actitudes es la de enfrentar a la población autóctona e inmigrante y propiciar el miedo al extranjero. La culpabilización a la población extranjera de problemas internos (desempleo, precariedad laboral, insuficientes sistemas de protección social...) unida a la defensa de una identidad cultural pretendidamente amenazada son recurrentes en todo el mundo.

Al igual que sucede con el cambio climático, no ha sido posible aún conseguir el compromiso real y vinculante a nivel internacional o de la Unión Europea para abordar de manera conjunta y coordinada las migraciones forzadas y sus causas, con un enfoque basado en los derechos humanos, que UGT considera necesario. Priman los intereses nacionales y políticos de los gobiernos, obviando que el efecto llamada es producto de las desigualdades, la persecución, los conflictos y el cambio climático y eludiendo actuar sobre estas causas.

UGT reclama políticas coordinadas y solidarias de la Unión Europea que se centren en las personas, eviten las muertes de quienes intentan llegar a la Unión, garanticen el derecho de asilo, y los derechos humanos de quienes llegan irregularmente, y aborden las causas de los movimientos migratorios. Por otra parte, UGT defiende una libre circulación de personas y trabajadores en la Unión Europea que no se restrinja por motivos económicos o se subordine

a los intereses de las empresas, porque ello implica cuestionar la igualdad entre la ciudadanía comunitaria. UGT reclama que la libertad de circulación no se restrinja por motivos económicos o se subordine a los intereses de las empresas.

España, hasta ahora, solo ha crecido en población y ha evitado un envejecimiento aún más acusado gracias a la inmigración. En la misma situación se encuentran otros Estados de nuestro entorno. La inmigración no es el único factor para evitar el invierno demográfico, pero tiene un innegable impacto positivo que no es reconocido.

El principal motivo para la llegada de personas inmigrantes a España ha sido el trabajo, convirtiéndose en la cara más visible de la precariedad: en época de crisis, son los primeros expulsados del mercado de trabajo, se ocupan, sea cual sea su formación de origen, en sectores y ocupaciones caracterizados por los menores salarios medios; sus tasas de paro y de pobreza son mayores que los de la población autóctona; las carreras cortas de cotización reducen sus posibilidades de acceder a rentas sustitutivas del trabajo, o en el caso de las empleadas de hogar, carecen de protección por desempleo. Son más vulnerables, estén en situación regular o no, a la explotación, a la trata de seres humanos y a los incidentes de odio. UGT propugna una regulación de flujos migratorios laborales y una inserción laboral que garantice que el trabajo desempeñado por las personas extranjeras sea un empleo de calidad y no una forma de perpetuar la precariedad de determinados sectores y ocupaciones y de la propia población extranjera.

Por otra parte, si el trabajo es el primer factor de integración de la población de nacionalidad u origen extranjero, es preciso garantizar que la igualdad de trato y oportunidades que defendemos en el empleo también esté presente en el acceso a la educación, la sanidad, los servicios sociales y la vivienda.

Más de 2 millones y medio de personas de nacionalidad española viven en el exterior, por motivos o no de trabajo. En su condición de personas extranjeras, son también vulnerables a la explotación. UGT defiende, en el ámbito de la Unión Europea, una legislación que evite la actuación de reclutadores e intermediarios que promueven una migración que termina en situaciones de explotación, y una Inspección de Trabajo a nivel europeo con capacidad para actuar y sancionar en los supuestos de desplazamientos de personas trabajadoras dentro de la Unión.

Afrontar los retos del siglo XXI implica para nuestra organización la obligación de tener una política de migraciones y de igualdad de trato y oportunidades por razón de origen o nacionalidad sólida e integral, y promover la afiliación, pero también la participación en las estructuras y mesas de negociación de compañeros y compañeras de nacionalidad u origen extranjero. Así como promover acuerdos con centrales sindicales de países de origen y de países de acogida, para garantizar la protección tanto de las personas trabajadoras inmigrantes como emigrantes.

4. Igualdad de trato y oportunidades por cualquier condición o circunstancia personal y/o social

Más del 40% de la población española supera en este momento los 50 años. Todas las proyecciones de población indican que este porcentaje irá aumentando, haciendo necesario para UGT que se tomen las medidas necesarias para garantizar la independencia, una vida digna y la participación en la vida laboral, social, económica y cívica de las personas de mayor edad. Cuando encaramos un presente y un futuro de envejecimiento y al mismo tiempo de incertidumbre, es preciso recordar que la solidaridad intergeneracional entre personas jóvenes y personas mayores, beneficia al conjunto de la sociedad.

El mismo mercado que dificulta la entrada y permanencia de las personas jóvenes, expulsa a las trabajadoras y trabajadores de mayor edad, condenándolas al paro de larga duración y a una protección precaria. Combatir la discriminación por edad en el empleo, valorar la experiencia y fomentar la formación y el aprendizaje para adaptarse a los cambios del mundo del trabajo, son elementos necesarios para impedir la salida forzada del mercado de trabajo antes de la edad de jubilación.

Por otra parte, las personas mayores constituyen un segmento especialmente vulnerable y con riesgo a ser olvidado, mal atendido y mal tratado en una sociedad que parece considerar la juventud como un valor y la vejez como una carga. Para UGT es preciso un marco normativo que asegure un sistema global de protección y calidad de vida, y poner a disposición los recursos económicos y humanos suficientes para la atención a las personas mayores.

Considerando UGT el trabajo como un derecho universal, las personas con discapacidad deben integrarse en los empleos ordinarios. En un momento de gran desarrollo tecnológico, este facilita sin duda la adaptación de los puestos de trabajo a la discapacidad del trabajador o la trabajadora, incluidos aquellos cuya discapacidad es sobrevenida.

La falta de igualdad de oportunidades y la discriminación se manifiestan con los trabajadores y trabajadoras con discapacidad de formas sutiles y generalmente poco visibles, y aún avaladas por la legislación. UGT considera que tanto la discapacidad, inicial o sobrevenida, como la enfermedad que requieren ausencias intermitentes del trabajo, no pueden derivar en la expulsión del empleo, uno de los ejemplos más evidentes de la pérdida de equilibrio en las relaciones laborales.

Del mismo modo, la discapacidad, la edad, la enfermedad u otras circunstancias personales requieren adaptación o ajustes razonables en los puestos de trabajo, en el seno de las empresas y en los modos de organización del trabajo que garanticen la permanencia en el empleo y la igualdad de oportunidades.

La orientación, identidad sexual y expresión de género sigue siendo en muchos países del mundo motivo de persecución y es otra fuente de desigualdad. La UGT está comprometida en lograr la igualdad de trato y oportunidades de las personas LGTBI en el conjunto de la sociedad y en el mundo del trabajo.

Nuestra organización trabajará para prevenir y luchar contra las formas más graves de discriminación en el empleo, el acoso laboral, sexual, por razón de sexo, discapacidad, nacionalidad, origen, orientación y/o identidad sexual y por cualquier condición o circunstancia personal y/o social.

IV. Reforzar el estado del bienestar para mejorar la calidad de vida

IV. Reforzar el estado del bienestar para mejorar la calidad de vida

El edificio del Estado de Bienestar es la más completa expresión del consenso básico de nuestra sociedad, gozando en todos los países europeos de una aceptación social sólo comparable a los propios valores del sistema democrático. No en vano es la base del llamado modelo social europeo, que con éxito se configuró a partir de mediados del siglo XX.

Asistimos a un permanente cuestionamiento del Estado de Bienestar y de los servicios públicos esenciales, atacando sus principios esenciales de universalidad y gratuidad; en especial en momentos de cambio social o de crisis. Por eso en el siglo XXI esta ofensiva se ha intensificado, y es en gran medida responsable, de un lado, del incremento de la pobreza y de las desigualdades, y de otro, del aumento de la desafección de la ciudadanía con las formaciones políticas tradicionales y con el proyecto europeo, tal y como ha estado determinado. Para UGT, la defensa de este sistema es irrenunciable, como pieza clave del progreso inclusivo e integrador que queremos, y su recomposición sobre bases sólidas y de amplia cobertura es clave para reconstruir el nuevo contrato social que propugnamos para el futuro.

Para España, defendemos la garantía constitucional que obliga a los poderes públicos a sostener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos y ciudadanas, que asegure unas prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Un compromiso en cuya consolidación y perfeccionamiento deben participar los interlocutores sociales junto al propio Gobierno.

Nuestro sindicato es consciente de la necesidad de revisar y actualizar, conforme mutan la economía y la sociedad misma, los criterios de financiación, la naturaleza de las coberturas y el rigor en el uso de las prestaciones del sistema, para favorecer su eficacia y eficiencia; pero todo ello sin erosionar los objetivos de erradicación de la pobreza, la marginación o la exclusión social y laboral. Igualmente, creemos necesario valorar la incorporación al sistema de instrumentos de protección novedosos, como pueden ser algún tipo de renta básica como las que se han ido proponiendo teóricamente en el inicio del siglo XXI, siempre que ayuden a cumplir los objetivos mencionados y no mermen la concepción integradora y garantista del Estado de Bienestar que ha funcionado con éxito durante décadas.

En este sentido, rechazamos cualquier posición desestabilizadora que plantee la ruptura de los compromisos sociales del Estado, y nos oponemos a una alternativa basada en un modelo de Estado mínimo o asistencialista. Reducir la naturaleza de lo público a la mínima expresión, así como su privatización, constituyen, sin lugar a dudas, el punto y final de un modelo que garantiza derechos constitucionales y redistribuye la riqueza de nuestro Estado de forma más equitativa.

UGT, con igual determinación, defiende la consolidación y mejora del sistema de protección social con carácter público, solidario y proactivo junto con el resto de los valores constitucionales que integran el Estado del Bienestar como la educación, la sanidad, la cultura, la vivienda, los servicios sociales, la atención a la dependencia, el sistema de pensiones, y el desarrollo en general de los servicios públicos.

Un consenso básico de convivencia y de estabilidad del conjunto de la sociedad, en pleno siglo XXI, pasa irrenunciablemente por el blindaje constitucional del Estado de Bienestar y de los servicios públicos, dado que su función esencial es la mejor garantía para articular realmente la concepción de Estado Social y Democrático que confiere nuestra carta magna.

1. Impuestos justos y recaudación suficiente

La política tributaria es una de las piezas fundamentales de la política económica, e incide decisivamente sobre el modelo económico y de sociedad, puesto que determina los recursos del sector público para sostener los gastos e inversiones públicas, y quién los aporta. Los impuestos son, por ello, clave para mejorar la redistribución de la renta, complementando o corrigiendo lo sucedido en la fase de distribución, con el reparto primario entre salarios y rentas empresariales. En este sentido, la recaudación tributaria determina el estado de bienestar, puesto que es la principal fuente de financiación de sus políticas, además de contribuir a mejorar la justicia económica y la cohesión social.

UGT se identifica con el precepto constitucional que exhorta a que todos y todas contribuyamos de acuerdo con nuestra capacidad económica, bajo los principios de igualdad y progresividad, con el propósito de disponer de una adecuada financiación para la atención de las necesidades sociales básicas que deben ser objeto de protección.

El sistema tributario español recauda poco y de manera injusta, lo que provoca que nuestras políticas sociales sean insuficientes en extensión de su cobertura y en intensidad protectora. Mantenemos un importante déficit de recaudación respecto de la media europea, y en consecuencia, nuestro nivel de gasto social es también más reducido. Por eso, cualquier avance en nuestro nivel de desarrollo económico y de bienestar social pasa ineludiblemente por cerrar esas brechas.

UGT apuesta por obtener más ingresos públicos y de manera más justa, haciendo que paguen más quienes más renta obtienen o más riqueza poseen. En el mismo sentido, rechazamos las estrategias de continua rebaja fiscal que derivan en una reducción de las prestaciones y

servicios públicos, en detrimento del conjunto de la sociedad, y especialmente de los más desfavorecidos.

Para lograr estos objetivos, nuestro sindicato defiende cambios en la política fiscal de manera integral, afectando a la globalidad del sistema, y en especial en cinco ámbitos: atacar el elevado fraude fiscal; reducir el amplio número existente de exenciones y deducciones de las principales figuras tributarias; priorizar los impuestos directos - que se pagan en función de la renta o ingresos del contribuyente- frente a los indirectos -que pagan todos por igual-; elevar las aportaciones del capital y de las grandes empresas, para lo cual es necesario aumentar la coordinación de la política fiscal internacional; y gravar más las manifestaciones y la acumulación de riqueza, que probablemente constituye el reto esencial de la política fiscal de las próximas décadas.

2. La protección integral de la salud

La protección de la salud y frente a la enfermedad es, en la perspectiva de UGT, un derecho fundamental de todas las personas en el territorio nacional sin distinción ni discriminación alguna.

Los principios esenciales de este derecho y de su efectividad real son la universalidad, la igualdad, la gratuidad, la equidad y la eficacia. Todas las personas tendrán, independientemente de su estatus y nacionalidad, el derecho pleno a la asistencia sanitaria y al acceso universal al Sistema Sanitario para obtener la debida protección de su salud, incluyendo en esta la más amplia perspectiva preventiva.

El derecho a la salud y todos sus contenidos, y muy especialmente la igualdad de todas las personas ante el mismo, deberán asegurarse teniendo en cuenta la descentralización del Sistema Nacional de Salud y las peculiaridades de los diferentes territorios, así como la suficiencia presupuestaria.

Las Administraciones Públicas a todos los niveles deben ser las responsables de garantizar, a través de la adecuada organización del sistema y de un funcionamiento eficiente de los niveles de Atención, todos los contenidos del derecho a la salud, materializados en una Cartera Común de Servicios que incluya un número creciente de los mismos en función de las necesidades de la población y de unos estándares de salud cada vez más amplios, exigentes y propios de las sociedades más avanzadas, con especial atención a los de carácter socio sanitario y a la dimensión preventiva del derecho a la salud.

Los avances en los contenidos de este derecho están estrechamente relacionados con una organización y prestación eficaz, y con una financiación suficiente sobre la que deben primar los criterios de salud. En este sentido, el Estado debe proveer los recursos públicos necesarios para garantizar en todo momento esa financiación sanitariamente suficiente.

3. Asegurar un sistema público de pensiones suficientes, adecuadamente financiado

La protección de la vejez mediante las pensiones es uno de los más antiguos e importantes pilares del Estado de Bienestar. El sistema público de pensiones, como patrimonio de todos basado en la solidaridad entre generaciones, así como de toda la sociedad con sus personas mayores, es un sistema de reparto cuya naturaleza no puede ser alterada, privatizada, transformada ni desnaturalizada sin contar con el más amplio consenso social.

Las pensiones deben mantener de forma permanente su poder adquisitivo y disponer de financiación suficiente para facilitar en todo momento prestaciones adecuadas a través de las diferentes fuentes de financiación: cotizaciones y aportaciones de los Presupuestos del Estado de manera que el sistema de pensiones no presente situaciones de déficit. Todas estas cuestiones deben garantizarse a través de la Ley, incluyendo el desarrollo garantista del texto constitucional.

El sistema público de pensiones español, aun debiendo temporalmente hacer frente a la jubilación de la generación del baby boom que incrementará de forma importante durante dos décadas el número de personas pensionistas, y manteniendo el poder adquisitivo de todas las pensiones, presentará unos niveles de gasto respecto al PIB similares a la media europea e inferiores a por lo menos una decena de países de la UE. En consecuencia, la sostenibilidad del gasto español en pensiones está claramente garantizada.

4. La extensión de la protección por desempleo

España necesita superar el trato injusto y desconsiderado a las personas desempleadas, que tiene uno de sus mayores evidencias en un sistema enormemente deficiente de protección ante el desempleo.

A la falta de las múltiples prestaciones complementarias a las de desempleo de las que disponen en otros países del entorno, se le unen un nivel contributivo de corta duración, baja intensidad y rápidamente decreciente, que requiere un alto grado de contribución previa para acceder al mismo, y un sistema asistencial con prestaciones escasísimas, de pobreza, que prácticamente solo protege a las personas trabajadoras maduras (deja fuera de la protección a quienes están por debajo de los 45 años) y a las personas que tienen hijos.

El sistema español de prestaciones por desempleo está totalmente alejado de la realidad laboral y del empleo. En un país con la mayor temporalidad y rotación del empleo de la UE, las personas trabajadoras precarias son expulsadas de las prestaciones contributivas por desempleo. En un país con unas tasas de paro de larga y muy larga duración muy elevadas, las prestaciones (tanto contributivas como asistenciales) duran tan poco que dejan pronto en la desprotección a quienes más lo necesitan. Esto, con las escasas prestaciones sociales existentes, condena a la mayoría de personas desempleadas a la pobreza (por expulsión, por baja intensidad, y por corta duración de las prestaciones por desempleo).

En España se gasta más en prestaciones por desempleo porque las empresas hacen fraude en los contratos temporales (y el sistema ha de pagar enormes cuantías de dinero por la rotación laboral) que porque las personas desempleadas tengan que mantener durante un periodo de tiempo un nivel de vida digno. Las prestaciones por desempleo constituyen un sistema que avergüenza a toda la sociedad española y con la mayor premura, sin perder más tiempo, ha de registrar una sustancial mejora.

5. El desarrollo de la protección social

La protección social tiene que cubrir un amplio abanico de contingencias que debiera prestar la Seguridad Social, con una gestión básicamente integrada en un sistema público unitario y solidario como la mejor garantía de igualdad para toda la ciudadanía en sus derechos sociales. Todo ello sin perjuicio del deber de otras Administraciones (especialmente las comunidades autónomas) para impulsar el bienestar social y la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas, colaborando en el desarrollo de los servicios sociales y en el impulso de medidas compensadoras en materia de prestaciones asistenciales.

La primera y más inmediata exigencia se dirige a luchar contra la forma extrema de exclusión social, la pobreza, y en especial la que afecta a la infancia, estableciendo la garantía de una renta mínima para todos los ciudadanos y ciudadanas, expresión del derecho subjetivo a la propia subsistencia y base de cualquier programa de inserción, y garantizando el acceso a los bienes y servicios básicos de vivienda, sanidad y educación.

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

Las personas mayores deben ver cubiertas sus necesidades, tanto sociales como vitales, por lo que apostamos por un sistema integral de protección que garantice el derecho a tener una vida plena e independiente, un envejecimiento activo y saludable, y una atención y cuidados suficientes y de calidad. En este sentido, resulta especialmente relevante apostar por una red de residencias públicas suficientes, tanto en número como en dotación y en calidad de los servicios, así como resulta imprescindible desarrollar un sistema de prestaciones sociales universales y públicas, garantizadas como derecho subjetivo, que ofrezcan una cobertura integral de las necesidades de las personas mayores.

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

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

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

6. Los servicios públicos y la calidad de vida

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

Los procesos de desregulación sectorial y privatización acrítica de actividades deterioran la oferta de servicios públicos y, como consecuencia, reducen el bienestar colectivo. Cuando todo se mercantiliza se difumina el valor del servicio público en perjuicio de las personas más débiles. Prueba de ello ha sido el caso de los transportes, la energía, las comunicaciones, la sanidad, la educación, los servicios sociales, entre otros.

Frente a quienes pretenden encontrar razones a este proceso en la insostenibilidad del Estado de Bienestar, hay que indicar que ni está sobredimensionado, ni es ineficiente. Al contrario, presenta un déficit histórico en gasto social medido en porcentaje del PIB sobre el gasto medio de la UE que debería corregirse, fortaleciendo los servicios públicos y el empleo público, como garantía de la cohesión económica y social.

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

Especial relevancia adquiere la condición de lo público respecto al desarrollo del sistema de servicios sociales en general y el sistema de cuidados en particular. La realidad demuestra que la carga del cuidado y la atención a las personas no se reparte equitativamente, sino que recae muy mayoritariamente en las mujeres, y no está valorada adecuadamente ni social ni

económicamente. Para completar nuestro estado de bienestar resulta imprescindible avanzar hacia una verdadera corresponsabilidad social de los cuidados, lo que requerirá inversiones en servicios públicos suficientes, asequibles y de calidad.

7. El derecho a una vivienda digna

El cumplimiento del derecho a una vivienda digna y adecuada debe constituir uno de los objetivos esenciales de cualquier país avanzado, y está reconocido en el artículo 49 de la Constitución española. Al contrario, la existencia de gran número de personas que no pueden disfrutar de este bien básico para la propia subsistencia supone uno de los fracasos más rotundos de cualquier sociedad. UGT se rebelará siempre frente a esta injusticia, y apoyará e impulsará actuaciones que posibiliten el acceso a una vivienda de todas y todos.

La protección de este derecho esencial exigiría su conversión en derecho subjetivo a través del ordenamiento jurídico, de manera que se pueda invocar ante los poderes públicos y ejercitarse ante los tribunales de justicia.

En España el problema del acceso a la vivienda posee especial relevancia, puesto que la especulación inmobiliaria, la falta de suelo público y la aplicación de erróneas políticas han tenido como resultado el aumento desmesurado del precio de la vivienda, expulsando de su acceso a amplias capas de población, sobre todo a los que menos recursos tienen y a las personas jóvenes, u obligando a un esfuerzo excesivo a los hogares por la vía del sobreendeudamiento, que llega a poner en riesgo la viabilidad económica de las familias y que provoca el drama de los desahucios, expresión máxima del infortunio vital, de la falta de escrúpulos de algunos negocios y de la ausencia de una cobertura social eficaz.

El mercado, por sí solo, no solucionará esta situación. Se necesitan políticas públicas de promoción, fomento y regulación que faciliten un alojamiento digno y condiciones energéticas confortables a toda la población. En especial, UGT defiende la creación prioritaria de un potente parque público de viviendas en alquiler asequibles, sobre todo para las personas jóvenes, personas ancianas, mujeres víctimas de violencia de género, colectivos en situación de exclusión y personas víctimas de desahucios.

8. Educación y cultura para todos, la clave del futuro

La educación de un país es, a la vez, la base de la igualdad de oportunidades, motor de su desarrollo económico de largo plazo y garantía de valores de convivencia. De ahí la necesidad de su protección jurídica como derecho fundamental. UGT defiende un sistema educativo público, inclusivo, que atienda a la realidad multicultural de nuestra sociedad, equitativo, gratuito, participativo y de calidad, como mejor garantía de la igualdad de acceso para todas las personas e imprescindible punto de partida para construir una sociedad libre, justa e igualitaria.

Pero para que ello sea realidad es preciso que la gestión y los contenidos educativos no sean fuente de desigualdad y discriminación, por cualquier circunstancia personal y/o social, y alienten la coeducación, la tolerancia e integración como valores esenciales. Por ello, defendemos la educación pública y laica como mejor instrumento para alcanzar estos objetivos, por lo que apostamos por reducir la promoción de la enseñanza privada y concertada por parte de los poderes públicos, así como establecer un desarrollo coordinado de las políticas educativas de las administraciones públicas.

UGT defenderá el aumento de la oferta en el sistema de enseñanza pública y la necesidad de acuerdos consensuados en materias fundamentales, capaces de superar las tendencias políticas, que permitan avanzar en una educación eficiente y de calidad para todos y todas sin discriminación por circunstancia alguna, personal o social.

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

UGT defiende la cultura como un patrimonio abierto de toda la sociedad que, desde cada entorno, se debiera impregnar de diversidad, respeto y convivencia. En este sentido, contribuiremos a un empeño de dignificación cultural basado en la libertad y la diversidad, en un marco de convivencia y respeto, con aportaciones de signo diverso pero cargadas de sensibilidad social, poniendo a su disposición la infraestructura física, su cultura de intervención social, la actividad formativa y los órganos de expresión del sindicato.

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

El desarrollo pleno del valor de la justicia es un objetivo irrenunciable en el modelo de sociedad que defendemos. La libertad, la igualdad y la solidaridad se asientan sobre este principio. La justicia tiene además una doble dimensión en un Estado de Derecho: desde un enfoque más próximo y directo, es una función del Estado imprescindible para la resolución de situaciones conflictivas y para evitar fugas en el cumplimiento de la legislación o de los compromisos adquiridos; para los ciudadanos y ciudadanas, la justicia se convierte en un valor social de primer orden, cuyo funcionamiento incide de manera poderosa en las más diversas situaciones sociales.

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

El sindicalismo debe incidir especialmente en la defensa judicial de los intereses sociales y laborales. El ciudadano y ciudadana, en su condición de persona trabajadora o de titular de derechos de protección social, debe percibir que el poder judicial funciona como elemento de equilibrio en su desigual relación con el empresariado, con las administraciones públicas y con la Seguridad Social. Y así, la justicia y los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo deben contar con instrumentos rápidos, eficaces y modernos de protección. La actualización que en otras facetas de la dimensión cívica afecta a la justicia -singularmente la protección a los consumidores y consumidoras, al medio ambiente o a las relaciones mercantiles o civiles- debe extenderse a la justicia laboral.

Numerosas modificaciones legislativas en los últimos años han supuesto un recorte en el acceso al servicio público de la Justicia y un claro retroceso del Estado de Derecho, al limitar gravemente el acceso a la justicia a amplios colectivos sociales, conculcándose con ello el derecho a la tutela judicial efectiva. UGT, en su compromiso irrenunciable a la calidad democrática, actuará con todos los instrumentos a su alcance para restablecer el derecho fundamental a una justicia al alcance de todos y todas, con independencia de su condición social y de sus posibilidades económicas.

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

V. La dimensión internacional: un nuevo contrato social necesita ser global

V. La dimensión internacional: un nuevo contrato social necesita ser global

A. LA GLOBALIZACIÓN Y EL DESARROLLO MUNDIAL EQUILIBRADO

La mundialización de la economía es un hecho y la globalización que arrastra es un proceso inexorable, pero no por ello ingobernable. Su desarrollo ha dejado personas ganadoras y perdedoras. Pero lo cierto es que, de manera fundamental, ha reflejado los resultados de un plan deliberado para rebajar nuestras condiciones de vida y de trabajo y beneficiar a minorías privilegiadas. Lejos de universalizar el bienestar social y los derechos laborales, hemos sido víctimas de una intensa devaluación social.

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

Paralelamente, se ha producido un proceso de crecimiento monopolista en el sector tecnológico que ha afectado de manera determinante al sistema productivo, y que ha hecho que hasta las instancias más defensoras del libre mercado se planteen su fraccionamiento, e indudablemente, su regulación.

Todo ello ha deparado un aumento de las rentas y los beneficios empresariales, que además cada vez contribuyen menos vía impuestos, merced a unas normas fiscales diseñadas expresamente para posibilitar la evasión, el fraude o la elusión fiscal por parte de los y las grandes contribuyentes.

UGT es consciente del carácter mundial de estos cambios y compromete su propio esfuerzo en la movilización para equilibrar este ineludible proceso global. Frente a un proceso gobernado por un reducido grupo de empresas cabe plantear la mundialización de la política, cuya esencia no puede ser otra alternativa que la regulación democrática a partir de nuevas instituciones y marcos jurídicos vinculantes que puedan ser construidos en la lucha por desposeer del control que ejerce el capital financiero sobre todos los organismos internacionales.

La globalización del bienestar, la globalización democrática, debe afrontarse con soluciones igualmente globales, entre otras, la búsqueda de una dimensión laboral, política y social para los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo. Pero las respuestas no pueden únicamente esperar a la existencia de ámbitos más amplios, sino que tienen que articularse desde la realidad más inmediata (particularmente en la acción sindical), asegurando la consistencia de nuestras actuaciones con un propósito internacional comprometido.

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

En la esfera internacional, es imprescindible combatir el fundamentalismo del mercado que se ha instalado en las sociedades democráticas modernas, y sus falsos dogmas, revitalizando un pensamiento alternativo y plural sustentado en la justicia social y en el papel predominante del mundo del trabajo. El impulso de este compromiso exige una lucha incesante contra la desigualdad organizada por las instituciones del capital financiero que imponen su propia agenda para beneficio de sectores minoritarios del poder corporativo.

1. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible

En septiembre de 2015 los países miembros de la Asamblea General de las Naciones Unidas firmaron la Agenda 2030 para el Desarrollo sostenible y sus 17 objetivos. Estos se orientan fundamentalmente a erradicar la pobreza, mejorar las condiciones de vida de la población y lograr la rápida transición a una economía baja en emisiones de carbono y resiliente al cambio climático, constituyendo un ambicioso programa de ámbito multilateral en el que la Confederación Sindical Internacional (CSI) se encuentra comprometida desde el primer momento.

UGT manifiesta su adhesión y su compromiso en la consecución de los 17 objetivos de la Agenda 2030. Su alcance, a modo de entender de UGT, pasa por cuestionar y revertir las principales directrices del modelo económico que ha imperado en las últimas décadas, basado en la desregulación, la consecución de crecientes beneficios empresariales y la reducción de los derechos de las personas trabajadoras. Sin un cambio de modelo económico que implique la búsqueda de beneficios para toda la población, la preservación ecológica del planeta, y nuevas normas para el comercio internacional, ninguna agenda global, incluida la Agenda 2030 y sus ODS, podrá hacer realidad un mundo sostenible social, económica y medioambientalmente.

2. Una globalización de contenido social

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

La CSI impulsa la configuración de una gobernanza internacional equilibrada, sustentada bajo los parámetros de solidaridad y justicia social. Para ello, ha articulado un proyecto, que compartimos plenamente, basado en las siguientes líneas de actuación:

- Reformas institucionales. Se enmarcan aquí el fortalecimiento de Naciones Unidas, el cambio de orientación del Banco Mundial y el FMI -abandonando definitivamente su orientación en favor de las políticas de austeridad y ajustes estructurales-, una profunda revisión y reforzamiento del sistema multilateral para afrontar mediante el consenso político democrático las amenazas a la paz y la libertad existentes en diferentes partes del planeta, así como el fortalecimiento del papel de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en la determinación de las condiciones de intercambio, procesos y métodos de producción.
- La política comercial mundial se negocia de espaldas a sus ciudadanos y ciudadanas y, específicamente, sin contar apenas con la aportación de las organizaciones sindicales. El resultado son acuerdos comerciales a medida de las empresas transnacionales, asimétricos entre países, pero también dentro de los países, con claros beneficios para las empresas y perjuicios para las personas trabajadoras y la ciudadanía en general. Desde UGT defendemos aumentar la presión sobre los órganos de decisión europeos para transformar la política comercial hacia tratados que fomenten el trabajo de calidad, respetando el medio ambiente y los derechos humanos.
- Apoyo a un tratado vinculante para empresas transnacionales y Derechos Humanos. Desde 2014 se negocia en el seno del Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas la posibilidad de un tratado vinculante para las actividades de las empresas en sus cadenas globales de valor. La perspectiva de Derechos Humanos que impulsa esta negociación implica que la actividad empresarial transnacional debe respetar la sostenibilidad social y ambiental en toda la cadena global de producción, incluyendo la promoción y el respeto al trabajo decente.
- Reformas financieras. Es necesario consensuar un tratamiento realista de la deuda que con frecuencia asfixia a muchas naciones, posibilitando un alargamiento de sus plazos y condonándola a las personas más pobres, así como aumentar la coordinación de las políticas monetarias y cambiarias entre los grandes bloques, para dar estabilidad a la economía y las divisas.
- Reformas fiscales. Es imprescindible eliminar los paraísos fiscales, que corroen la base económica de los estados de bienestar de todos los países, garantizar un mínimo de pago de impuestos de las grandes corporaciones en los países en los que operan y establecer

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

- Regulación laboral. Para establecer condiciones de trabajo decentes y generar empleos de calidad es imprescindible someter la regulación del trabajo a las normas internacionales emanadas de la OIT, todos sus convenios fundamentales y, además, los que persiguen el trabajo forzoso (105), el trabajo infantil (138), la discriminación étnica o ideológica (111), el convenio sobre migraciones (143), así como todos los que buscan la plena igualdad entre mujeres y hombres. Frente a una situación estructural definida por elevadas tasas de paro, escasa protección social y una inmensa y creciente precariedad laboral, se precisa de la recuperación de marcos laborales que protejan y brinden oportunidades de empleo de calidad a las personas trabajadoras, de políticas económicas que pongan el acento en impulsar un crecimiento más equilibrado y sostenible y la creación de empleo decente, de un reforzamiento de la negociación colectiva y del desarrollo del diálogo social. Todo ello a nivel global, pero con concreción en los niveles nacionales.

3. Un nuevo perfil del sindicalismo internacional

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

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

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

- Institucional, impulsando reformas de los organismos internacionales, exigiendo el cumplimiento de los convenios y compromisos y reforzando también el diálogo social europeo.
- Empresarial, con las iniciativas de acción sindical en las empresas multinacionales a través de las Federaciones Sindicales Internacionales, y potenciando los Comités de Empresa Europeos y de ámbito superior como alternativa de negociación y coordinación ante las multinacionales.
- En la cooperación sindical al desarrollo, al ser un eje fundamental de cualquier sindicato de clase, y que contribuye al crecimiento democrático, social y humano del conjunto de los países, así como un compromiso de justa reciprocidad coherente con la historia de la

Unión General de Trabajadoras y Trabajadores. La cooperación sindical supone una decidida apuesta por el fortalecimiento de la democracia, y por la mejora de los derechos y las condiciones de vida de las personas trabajadoras y de sus sociedades.

En la práctica, la Confederación Sindical Internacional, la mayor confederación sindical del mundo, es agente fundamental en el proyecto de democratización de la globalización. Para ello, la CSI debe actuar como elemento cohesionador de fuerzas sindicales, sociales y políticas impulsando un sindicalismo veraz, activo, reivindicativo y efectivo de cara a conseguir una eficaz representación de la lucha de los trabajadores y las trabajadoras en el mundo.

B. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL EUROPEA

UGT concibe la Unión Europea como una unidad de carácter social y democrático, que debe desarrollar el marco político en el que los derechos cívicos y sociales tengan el protagonismo que impulsaron su creación.

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

La gran crisis de 2008 puso a prueba algunos aspectos fundamentales de la construcción europea. El marco del Tratado de Lisboa, la Carta de Derechos Fundamentales, el Programa de Estabilidad y Crecimiento, la capacidad del presupuesto comunitario y otros factores institucionales han puesto de relieve su dudosa calidad democrática, así como su incompatibilidad con la garantía de un proyecto económico, político y social común como es el de la Unión. Igualmente, los ataques al Estado de Bienestar de las políticas de austeridad aplicadas desde 2010 han causado, entre otros, enormes deterioros en buena parte de los instrumentos de solidaridad de los países de la zona.

1. Avanzar hacia una Unión Política

UGT defiende la modificación esencial de la arquitectura europea, de manera que la integración económica, la política y la social vayan de la mano, así como una dotación económica justa para que la construcción pueda ser llevada a cabo.

Para ello, es preciso avanzar hacia una Unión Política, de base federal, que ayude a legitimar y estabilizar la moneda única, que refuerce la confianza entre los Estados miembros, y que asuma las competencias de políticas esenciales. En definitiva, se trata de trascender el mercado interior para asentar una verdadera autoridad política europea democráticamente controlada, con un presupuesto suficiente, que se complete con una Unión bancaria plena y un Tesoro europeo capaz de emitir eurobonos.

El déficit democrático de la construcción europea aparece de manera nítida en el diseño de organismos como el Eurogrupo o el Banco Central Europeo, deliberadamente fuera de las instancias de supervisión y control político, lo que desarticula el marco democrático y limita el campo de decisión en aspectos claves de la economía. UGT defiende el control por parte del Parlamento Europeo de estas instituciones, al ser éste el único órgano de representación democrática electo por la ciudadanía en la UE.

Estos cambios institucionales deben implicar también un cambio de rumbo de las políticas aplicadas, sustituyendo las actuales normas de estricto control macroeconómico, únicamente al servicio de los intereses de determinados países (señaladamente Alemania) por otras más racionales y enfocadas hacia la promoción de un crecimiento sostenible, la creación de empleo de calidad, la reducción de la pobreza y de las desigualdades entre países, y la mejora del bienestar de la población. Una nueva estrategia política que promueva, en suma, un nuevo contrato social y medioambiental, como única forma de que las ciudadanas y ciudadanos refuercen su confianza en este renovado proyecto europeo y se ahuyenten las amenazas de la extrema derecha.

2. La dimensión social del proyecto europeo

Los sindicatos, y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) que unitariamente los agrupa en todo el continente, tienen que ser los agentes más activos para desarrollar el Pilar Europeo de Derechos Sociales, la defensa del pleno empleo, una transición justa a un modelo medioambientalmente sostenible y la solidaridad con terceros países.

La dimensión social es imprescindible en la construcción europea y base fundamental de sus tratados. Un gran mercado y una moneda fuerte, sin poder dar trabajo a todos los ciudadanos y ciudadanas, no es sólo un fracaso social sino también político para la consolidación de la Unión Europea.

A pesar del amplio y equilibrado enfoque que emana de los 3 capítulos y 20 artículos del Pilar Europeo de Derechos Sociales, éste todavía se limita a proclamar la responsabilidad de los Estados en esta materia, no establece objetivos vinculantes, no tiene presupuesto comunitario asignado y carece de la capacidad para reequilibrar los objetivos de equilibrio fiscal, que siguen prevaleciendo. Sin embargo, tanto para garantizar el éxito del proyecto europeo como para que la equidad anide en su seno, es imprescindible que el Pilar Europeo de Derechos Sociales tenga carácter vinculante, pase a formar parte de los Tratados de la Unión, y tenga los instrumentos políticos, jurídicos y presupuestarios que lo garanticen.

En materia laboral, la política de las instituciones europeas debe garantizar y promover el derecho al trabajo, a la formación y a una cualificación profesional acreditada; la igualdad de oportunidades de todo tipo; condiciones de trabajo justas, incluyendo la seguridad y salud en el trabajo; una remuneración equitativa; una especial protección frente a situaciones que supongan especiales dificultades laborales; la articulación de una negociación colectiva europea; el derecho de huelga; el derecho de información, consulta y participación en la empresa, consolidando el papel de los Comités de Empresa Europeos; la libre circulación de personas trabajadoras entre los Estados Miembros; y el pleno ejercicio de los derechos sindicales y la plena capacidad de actuación de los sindicatos.

Además, debe avanzarse en la consecución de un mínimo nivel común de determinados elementos clave en el funcionamiento de la relación laboral o la protección social, como es la consecución de un salario mínimo europeo o una definición común de empleado.

3. La Confederación Europea de Sindicatos

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) presenta una alternativa común de progreso frente al tradicional enfoque liberal de la política europea, basado exclusivamente en la austeridad y la competitividad salarial.

En otras esferas del proyecto europeo, UGT impulsa en la CES la promoción de políticas de cohesión económica y social, elevación del presupuesto comunitario, el establecimiento de una política fiscal basada en la equidad, el desarrollo de servicios públicos y la aplicación y el desarrollo de la Agenda 2030 y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

En suma, es imprescindible fortalecer la dimensión europea del sindicalismo, que por medio de la CES y con una estrategia a la ofensiva, ya se ha demostrado eficaz tanto en el diálogo social como en la puesta en marcha del Pilar Europeo de Derechos Sociales, la implicación en el Semestre Europeo y el desarrollo de importantes directivas concernientes al ámbito social y laboral.

VI. La acción sindical, compromiso ético

VI. La acción sindical, compromiso ético

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

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

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

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

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

Por eso, el progreso social que deriva de la acción sindical tiene rostro humano, no es un mero sumatorio cuantitativo de resultados económicos, sino atención cualitativa y personalizada para la mejora concreta de las condiciones de vida y de trabajo. Los sindicatos son garantía de una mejor lucha contra la marginación y mayor equidad y cohesión social.

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

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

El Artículo 7 de la Constitución española, considera a los sindicatos como elementos fundamentales del sistema democrático para la “defensa y promoción de los intereses sociales y económicos que les son propios”. A su vez, el Artículo 28 de nuestra Constitución garantiza el Derecho a la Libertad Sindical. El sindicato es, por tanto, una institución a proteger, y la Libertad Sindical un derecho indiscutible. En este sentido, UGT actuará siempre en defensa del movimiento sindical de clase y de su función social, y rechazará y contestará los continuos ataques que desde posiciones conservadoras se realizan contra el movimiento sindical, conocedores de que constituye el último dique frente a las agresiones neoliberales contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

**RED
VOLUCIÓN 6.0**