



Programa Fundamental

Borrador

- 0.
1. INTRODUCCIÓN
2. UGT ANTE LOS RETOS DEL SIGLO XXI
3. Tras una prolongada identidad más que centenaria, la Unión General de Trabajadores (UGT) inscribe su acción en el siglo XXI. En esa dilatada trayectoria hemos renovado y acumulado experiencia en la organización y defensa de los trabajadores, desarrollando un continuo esfuerzo de innovación en nuestra práctica sindical para ser incisivos en la corrección de los desequilibrios sociales de todo tipo.
4. En 1888, Pablo Iglesias junto a un reducido grupo de representantes de sociedades obreras tomaron la iniciativa de constituir UGT, un Sindicato que inicialmente agrupó y extendió los núcleos organizativos de los trabajadores con una orientación revolucionaria desde la perspectiva de la lucha de clases. Esta posición transformadora resultó decisiva para el progreso de nuestro país, ya que supuso un ariete insustituible para remover las viejas estructuras socioeconómicas que eran tan injustas como arcaicas.
5. Durante un largo periodo histórico, los socialistas (tanto de UGT como del PSOE) tuvieron que protagonizar enconadas movilizaciones políticas y sindicales con el propósito común de la emancipación de los trabajadores, logrando con esa lucha social abrir paso a la libertad, la democracia y las primeras grandes reformas sociales del siglo XX. La abnegación y amplitud de miras de aquellas gestas sociales enlazan con la generosa tarea multiplicadora desplegada en los millares de Casas del Pueblo, extendidas por toda nuestra geografía, auténtico crisol de una nueva cultura político-sindical de progreso, abierta para todos.
6. Gracias a todos estos esfuerzos, cuando en 1932 se celebra el XVII Congreso Confederal, UGT ya constituía el pilar más importante para la construcción de un modelo de bienestar social en una joven y esperanzadora democracia. El proceso de implantación sindical en todos los sectores y su continua modernización organizativa, había permitido la plena consolidación de UGT, la mayor organización de nuestro país, un Sindicato de clase en el más amplio sentido, que agrupaba a los trabajadores manuales e intelectuales, a los obreros junto a los profesionales liberales, en definitiva, a los trabajadores de todo tipo como proclamaba la propia Constitución de la II República.
7. En 1976, el XXX Congreso Confederal inicia una nueva andadura para la normalización democrática, tras la sacrificada lucha contra la dictadura franquista, defendiendo la libertad sindical al servicio de los trabajadores, lo que obligaba a una definición de identidad de cada una de las organizaciones existentes. En aquella clarificación del espacio sindical, UGT, Sindicato de clase y de orientación socialista, encarnaba los más avanzados valores sociales y europeístas, entronizando en España, en tanto que organización fundadora, a la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)., **disuelta esta última en octubre de 2006 para fundar, en noviembre del mismo año, junto con la CMT y otras Confederaciones Sindicales la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI). Nueva organización de la que nuestra Confederación también ha sido fundadora.**
8. En 1988, cuando celebramos nuestro centenario como primer sindicato de España, habíamos fortalecido nuestra propia autonomía ante la acción política. Entonces dimos un paso más para hacer posible el ambicioso objetivo histórico de UGT: un sindicato para todos, construido desde el respeto a la pluralidad ideológica y social de los trabajadores.
9. Los últimos años del siglo XX hemos seguido profundizando en una política sindical innovadora e integradora, coherente con el proyecto de un Sindicato para todos en una realidad cada vez más plural. Un objetivo que, reiteramos, no es nada sencillo, puesto que requiere un esfuerzo de adaptación de nuestras

concepciones, actuaciones y expresiones acercándolas a las múltiples necesidades sociales y a las legítimas aspiraciones personales de cada uno.

10. El acierto sindical en el nuevo siglo estará en desplegar una acción reformadora, con una envergadura y amplitud sin precedentes, que preservando nuestra histórica identidad de Sindicato de clase y orientación socialista, y sin perder el más activo compromiso de solidaridad, sepa afrontar los nuevos retos sociales con una perspectiva integradora y equilibrada para todos los trabajadores.
11. Los sindicalistas debemos entender con rigor la dinámica social de futuro y actuar eficazmente en esa nueva realidad, globalizada y diversa a la vez que profundamente desigual. Para ello, UGT necesita unas bases programáticas para este siglo tan renovadoras y llenas de esperanza, como las que han representado el impulso del sindicalismo revolucionario del siglo XIX y el Sindicato de clase y orientación socialista en el siglo XX.
12. Con el Programa Fundamental pretendemos mantener ese discurso vigoroso y comprometido, centrado en el inagotable potencial de progreso que encierra la cultura del trabajo: el esfuerzo y la aportación de cada uno, la utilidad social para todos y la plena solidaridad con los más desfavorecidos.
13. I.EL SENTIDO DEL PROGRAMA FUNDAMENTAL
14. El reconocimiento de nuestra propia identidad y la transparencia de nuestra conducta, nos animan a explicitar un Programa Fundamental que trascienda al posicionamiento puntual del Sindicato y a las determinaciones que se adoptan en los sucesivos Programas de Acción.
15. El Sindicato, en su cotidiana defensa de los valores sociales, articula un sinfín de respuestas a situaciones diversas que permiten descubrir y juzgar la naturaleza real de UGT, incluyendo su propia identidad modelada únicamente por la voluntad de los afiliados y caracterizada por la práctica de su comportamiento.
16. El Programa Fundamental, sin rehuir el juicio social que merezca la conducta sindical diaria, expone con plena transparencia para toda la sociedad el cuadro de valores a partir del cual se justifican y orientan nuestras actuaciones y compromisos como Sindicato. El Programa, como ejercicio de soberanía sindical, constituye la base del libre compromiso de cada uno de los afiliados de UGT.
17. La plasmación de esta identidad del Sindicato junto con las aspiraciones que perseguimos pretenden servir, únicamente, de pautas permanentes de actuación de UGT, sin que suponga un programa a largo plazo, menos aún un programa máximo, irrenunciable y redentorista.
18. La radicalidad de UGT estará siempre en sus compromisos frente a las injusticias de todo signo y la indeclinable perseverancia en la lucha por un mundo mejor. La vocación reformadora del Sindicato se manifiesta en la paciente actuación en el tiempo, buscando el máximo consenso para la gradualidad de los cambios sociales.
19. Esa doble vertiente de nuestro hacer explica la trayectoria de UGT en mucho más de un siglo, adaptando nuestros proyectos colectivos a la cambiante realidad política, económica y social. En general, creemos que el balance de toda nuestra actuación arroja un saldo claramente positivo, puesto que hemos participado activamente en una dinámica de progreso, cuya configuración actual en parte ha sido fruto de nuestro propio protagonismo social.
20. La histórica condición de inferioridad económica, política y jurídica de los trabajadores 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.

21. La eficacia de la acción colectiva de los trabajadores, gracias a la dimensión organizativa del Sindicato, ha permitido revalorizar en términos económicos, sociales y culturales la función del trabajo y dignificar la persona del trabajador en nuestra sociedad, aunque todavía estemos lejos de lograr la perseguida equiparación social, si nos comparamos con otros países de nuestro entorno europeo.
22. Partiendo de una secular situación de atraso social en España, UGT ha defendido a lo largo de mucho más de un siglo de existencia, con igual ahínco y siempre con sentido del momento histórico, los valores de la libertad, la democracia, la modernización económica y la justicia social que estaban prácticamente ausentes de la realidad española. La perseverancia ugetista en esos valores socialistas supuso una esperanzadora cuña de progreso para sustentar nuestro proyecto sindical, sin sitio para el desaliento en coyunturas adversas.
23. Unos principios de progreso social que hoy van ganando espacio en la sociedad, hasta el extremo de convertirse en valores comunes de un amplísimo espectro de la ciudadanía, aunque un siglo atrás no encontrarán muchos más anclajes para su defensa social que los que proporcionaba el sindicalismo de clase de orientación socialista.
24. En España, los grandes cambios culturales y políticos acaecidos en las últimas décadas, junto a las considerables mejoras sociales alcanzadas, han sido fruto del empeño democrático y pacífico de la inmensa mayoría de la sociedad, con la propia y activa contribución de UGT. En todas las encrucijadas históricas hemos defendido posiciones sociales avanzadas que hoy se identifican, fácilmente, con los valores constitucionales plasmados en los derechos fundamentales de nuestra Carta Magna.
25. Por tanto, en la actualidad, la mayor parte de las aspiraciones sociales que enlazan con los valores socialistas de nuestra tradición sindical se han convertido en objetivos sociales ampliamente aceptados o incluso en derechos reconocidos, aunque en uno y otro caso están todavía lejos de ser una realidad práctica que proteja a todos, especialmente a los más desfavorecidos, a los que las desigualdades de nuestra sociedad laceran injustamente.
26. Pero en todo este proceso de transformaciones sociales, UGT no sólo ha sido sujeto impulsor de las mismas, sino que al mismo tiempo ha permitido cambiar al propio Sindicato en base a nuevas exigencias, siendo receptor vivo de novedosos valores, que progresivamente obligan a reformular el papel de los ugetistas en cada uno de los Programas de Acción.
27. Ahora bien, la actualización de nuestro proyecto que plasmamos en los Congresos sólo tiene sentido si permite mantener el significado de nuestro compromiso, lo que en buena medida recoge el presente Programa Fundamental. Se trata de hacer posible la ecuación dinámica “cambiar sin traicionar” y, si lo consiguiéramos, este propósito sería, sin duda, nuestro principal activo ante la sociedad.
28. II. EL SIGLO XXI Y EL FUTURO
29. PACÍFICO DE LA HUMANIDAD
30. Este nuevo siglo hace por fin realidad la conciencia de universalidad, la presencia consciente en un mundo global. Ahora bien, los efectos derivados de esta existencia globalizada, en buena medida, están todavía por definir. Bien podremos acentuar las posibilidades de una convivencia pacífica y enriquecedora o por el contrario, cabe deslizarse, más y más, por la senda de los conflictos destructivos que pueden degenerar en violencia.
31. Hay una tarea “planetaria” a la que la humanidad está convocada como hacedora de un soñado escenario mundial de paz, justicia y desarme y donde UGT, en su modesta dimensión, encuentra su propio ámbito de compromisos solidarios con el progreso pacífico de todos.

32. Nuestro Sindicato rechaza de forma explícita cualquier tipo de violencia como método de acción política o social y se compromete a trabajar en favor de la paz, promoviendo el desarrollo equilibrado y los derechos democráticos en todo el mundo. En este sentido, es fundamental también promover la educación para la paz, recuperando y fomentando los valores de libertad y paz no sólo como grandes declaraciones sino en los comportamientos cotidianos, sustentando el entendimiento de los pueblos y de un orden mundial basado en la justicia.
33. 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 crecimientos respetuosos 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.
34. Pero no podemos minimizar los desafíos con que tropezamos, a pesar de la revolución tecnológica, en un mundo tan desigual, con bolsas de pobreza (en algunas partes auténticas hambrunas) de escala gigantesca, con desbordadas tensiones en extensas zonas geográficas. Incluso dentro de los países industrializados, las ofensivas de desregulación social están resquebrajando la vieja cohesión de nuestras sociedades, con desempleos masivos y precariedad laboral. Además, la degradación ambiental ha pasado a un primer plano, señalando incluso el agotamiento de ciertos recursos naturales.
35. Por eso, a la hora de afrontar los retos del siglo XXI, pesa el trasfondo social adverso que marcan los intereses económicos y financieros de signo más egoísta, instalados en esa profunda desigualdad de la que resultan beneficiarios. Para dar amparo a tales conductas no se puede aceptar que proclamen la libertad económica, cuando de hecho se socavan los equilibrios sociales de los propios mercados y se desincentiva la vida productiva a medio plazo con la multiplicación, día a día, de enormes operaciones especulativas.
36. El nuevo paradigma que trata de abrirse paso, con visos de pensamiento único, responde a una base doctrinal de corte neoliberal en su concepción más extrema. Un esquema ideológico que directamente choca con el progreso social relativamente equilibrado que disfrutaron algunas sociedades europeas.
37. Se pretende dismantelar el modelo social europeo fruto del compromiso político tras la Segunda Guerra Mundial que, apoyándose en amplios consensos sociales y sindicatos fuertes, ha conseguido unas cotas de bienestar sin perder los valores referenciales de la igualdad y la solidaridad, verdaderos catalizadores en la actuación sobre las bolsas de marginación.
38. El nuevo neoliberalismo, con vocación económica en origen, también se expande en otros campos y termina plasmando sus pautas culturales postmodernas, ya sean la preeminencia del individualismo, el absentismo en la participación cívica, la sumisión al poder del dinero, la disminución de lo público frente a lo privado y, sobre todo, la legitimación de graves desigualdades sociales como una merecida expresión del éxito para pocos y responsabilidad en su propio fracaso para la mayoría, acompañándola con las irritantes condenas a las capas más desfavorecidas.
39. En la construcción de un futuro basado en la justicia y la igualdad, será imprescindible restaurar el tejido social que el neoliberalismo está desgarrando, así como poner en cuestión una concepción unidimensional de la modernidad, derivada de la respuesta mecánica de cualquier crecimiento económico.
40. Pero el primer y gran desafío de la humanidad está en erradicar la pobreza, y su prueba de fuego será la eliminación del hambre en el mundo: un indudable imperativo ético, pero también una posibilidad práctica. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) señala que la humanidad dispone de recursos suficientes para alimentar a una población doble de la existente y que la erradicación de la pobreza en el mundo sólo costaría el esfuerzo sostenido del 1% de la riqueza de las naciones desarrolladas.

41. Además, las desigualdades económicas a las que nos enfrentamos, en su agudización, están atravesadas por diferencias étnicas y culturales en grandes áreas continentales, aparentando una preocupante realidad transversal de confrontación entre civilizaciones que, de aceptarla como real, haría muy difícil la convivencia pacífica en el mundo.
42. Una de las manifestaciones sociales de esta inquietante situación, de la que tenemos cotidiana noticia sindical, está en la falta de una adecuada respuesta tanto a los flujos migratorios actuales, como a las brechas sociales y laborales que separan a inmigrantes y autóctonos en el mundo occidental. Hechos que nos invitan a una diligente actuación en aras a eliminar esta gran barrera de la humanidad.
43. La afirmación de la igualdad radical de los derechos de todos los hombres y mujeres tiene que traducirse en una clara supresión de las fronteras políticas, raciales, culturales, ideológicas y religiosas, sin cuya consecución quepa hablar de una duradera convivencia pacífica y plural.
44. En el caso de España, UGT va a seguir defendiendo con toda contundencia el inalienable derecho a la vida, frente a todo tipo de terrorismo. La defensa de la libertad y los valores democráticos exige que hagamos frente, sin concesiones, a aquellos que utilizan el terror para imponer sus ideas.
45. Desde UGT vamos a seguir denunciando, también, a quienes con actitudes racistas, xenófobas y, en definitiva, totalitarias, alientan y protegen a los terroristas e impiden la convivencia democrática y atentan contra el modelo social que defendemos.
46. La utopía posible del nuevo siglo estará en la constitución de sociedades democráticas, prósperas y multiétnicas, resultado de una progresiva interpenetración social, a lo que tanto pueden contribuir los sindicatos. Un ideal por el que merece la pena trabajar, frente a un siniestro horizonte teorizado (y que algunos se empeñan en hacer realidad) como un choque entre civilizaciones, entre submundos en creciente tensión. En este terreno, el sindicato debe ser el instrumento privilegiado de difusión de los valores fundamentales, el trabajo y la solidaridad, para conseguir hacer de la utopía una acción colectiva socialmente transformadora.
47. La validación del nuevo modelo social tendrá múltiples ámbitos para verificar su virtualidad, pero el más importante (aunque a veces sea el más alejado de nuestra realidad inmediata eurocéntrica) surgirá de contrastar sus resultados frente a la pobreza y el racismo. Este desafío tiene tanto calado que incluso ha llegado a los foros económicos mundiales defensores del neoliberalismo, abriendo el debate sobre la búsqueda de valores y principios comunes, que den una faceta humana al mercado mundial y aborden esa fractura universal.
48. El éxito de los proyectos reformadores en el siglo XXI estará en saber encarar las nuevas situaciones respetando mutuamente las diferencias y sin dogmatismos, favoreciendo, antes que nada, la apertura de miras y la revisión crítica de ciertos valores que nos anclan sin sentido de futuro, bien porque son regresivos o simplemente porque están desfasados. En particular, las señas de identidad de nuestro proyecto sindical se deben asentar, con perspectiva solidaria, en los valores de las democracias avanzadas y las economías más eficientes, eso sí, evitando que la dinámica de la economía de mercado conduzca a una sociedad de mercado.
49. En esa economía social de mercado adquiere una importancia crucial que haya más y mejor Sindicato, de tal modo que sepa expresar en su ámbito y defender con realismo la igualdad, la justicia, la cohesión social y el respeto por el medio ambiente. Para el Sindicato, la defensa de estos valores sirve para establecer un compromiso claro ante los desafíos del nuevo siglo y cooperar junto con tantas otras instituciones y organizaciones en un futuro solidario para la humanidad.

50. Pero nuestra tarea preferente, y socialmente insustituible, nos obliga a centrar nuestros esfuerzos en la articulación de un proyecto específicamente sindical de amplia base social, dirigido a la defensa del derecho **de la ciudadanía** a su propio proyecto de vida, entre cuyas condiciones de realización se encuentra el pleno empleo, la dignificación del trabajo en todos sus aspectos y el reparto equitativo de las tareas profesionales y familiares.
51. III. UN SINDICATO PARA TODOS:
52. CONVIVENCIA Y PLURALIDAD
53. UGT es una organización democrática de trabajadores, construida desde la solidaridad, que busca la presencia activa de todo tipo de colectivos en su seno y persigue la promoción armónica de los intereses diversos del mundo del trabajo.
54. Por elemental sentido democrático, las premisas de actuación del Sindicato se basan tanto en la amplitud de la afiliación, como en una suficiente y creciente representación laboral para dar legitimidad a la acción sindical y defender con eficacia nuestro proyecto.
55. La dimensión organizativa también ofrece un singular valor para los ugetistas. El hecho asociativo, en sí mismo, no puede responder a una concepción pasiva de la afiliación como mera adhesión al Sindicato, sino que debe ofrecer un marco rigurosamente democrático para la participación individual del afiliado en las estructuras sindicales que él mismo conforma. El Sindicato tiene que generar un auténtico espacio de convivencia personal, que trasciende al alcance instrumental de la organización, en la defensa de los trabajadores a través de la acción sindical.
56. Un activo proceso de afiliación sindical, una amplia representación de colectivos sociales y una convivencia interna respetuosa con la identidad de cada uno de los afiliados (étnica, ideológica, cultural, lingüística, religiosa o sexual); son los tres pilares para construir un sindicato plural, de todos y para todos.
57. En este marco nuestra acción no se reduce a la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores en las relaciones laborales. Debemos fomentar además la participación ciudadana y aunar esfuerzos con diferentes agentes y movimientos ciudadanos en torno a causas comunes.
58. Los anteriores pilares organizativos necesitan un nexo de unión, basado en una exigente política de comunicación que, con el compromiso de todos y el despliegue de las nuevas tecnologías, permita la plena transparencia interna y externa de UGT. Información interna, que haga posible la participación consciente de los afiliados apoyándose en toda la pirámide informativa, desde el contacto personal a las redes de intranet e internet. Comunicación externa, que puntualmente traslade a la sociedad nuestros proyectos y posicionamientos, a través de los profesionales de los medios, y también abierta a todos los ciudadanos con todas las herramientas posibles, entre otras, el portal de UGT, sometiendo la conducta de la Organización a la continua valoración social.
59. Para el acierto sindical resulta imprescindible una permanente prospectiva socio-laboral de la sociedad cambiante y una aproximación positiva a la pluralidad ideológica de los trabajadores con pleno respeto a los valores democráticos. Esto es, un mejor entendimiento del presente y futuro del mundo del trabajo y, al mismo tiempo, una adecuada consideración e integración de las diferentes concepciones de los afiliados.
60. La nueva realidad social, con pluralidad de formas e irrupción de grupos emergentes, define un panorama diametralmente alejado de algunas simplificaciones que pretenden reducir la categoría de los trabajadores a una clase social homogénea, receptora de respuestas uniformes. Por el contrario, se ha producido una diversificación, incluso disgregación de intereses, que dota de una enorme complejidad el panorama laboral de nuestro entorno.

61. Estamos ante un fenómeno ambivalente en la evolución sociológica. Por un lado, la diversidad en el mundo del trabajo expresa una mayor riqueza laboral en una compleja realidad productiva. Sin embargo, por otro lado, la disgregación social en la estratificación del empleo refleja desestructuración social, que sólo puede resolverse con un esfuerzo de cohesión para el que se necesita “más y mejor Sindicato”.
62. Los trabajadores actualmente (menos aún en el futuro) ya no responden a un rostro tipo, ni siquiera de carácter dominante (como en el pasado pudo ser el perfil obrero-masculino-industrial) con quien acomodar el grueso de la acción sindical. Muy al contrario, en la actualidad, la pluralidad de perfiles laborales es tan variada, que sólo recurriendo a una estrategia adecuada se puede evitar la tentación de una respuesta basada en el corporativismo o en la atomización sindical.
63. Con sentido autocrítico, igualmente, hay que evitar una forzada búsqueda de un inmediato denominador común para abordar problemáticas distintas de los diferentes colectivos, aunque algunas veces tratemos de arropar esta pretensión en un engañoso principio de solidaridad.
64. A estos efectos, el propósito de un Sindicato para todos dificulta, aunque no impide, los peligros anteriores. Desde luego, la mejor garantía para un sindicalismo equilibrado y equilibrador estará siempre en la amplitud y la pluralidad en la afiliación, así como en la viveza de la participación democrática interna.
65. UGT debe multiplicar sus esfuerzos para reunir en su seno, en una convivencia enriquecedora, la totalidad del arco social: mujeres y hombres, mayores y jóvenes, ocupados y desempleados. La acción sindical debe dar respuesta en la totalidad de los sectores a todo tipo de trabajadores, manuales e intelectuales, asalariados y autónomos, activos y jubilados, autóctonos e inmigrantes.
66. Pero el Sindicato es mucho más que un instrumento para la acción. La dimensión asociativa multiplica el valor convivencial de la Organización, puesto que tiene que respetar la pluralidad y servir de escuela democrática en el quehacer social, proporcionando educación cívica y laboral, generando pautas culturales y estableciendo reglas de gobierno interno aceptadas por todos. En este sentido, la formación sindical de los afiliados y los representantes de los trabajadores debe constituir un empeño permanente del Sindicato.
67. El Sindicato permite reafirmar la igualdad social que la vida laboral ordinaria puede, en parte, sacrificar en aras de la jerarquía productiva. La vida sindical juega este sentido de contrapunto social en la realidad de la empresa, facilitando la cooperación y reequilibrando situaciones frente a determinadas conductas gerenciales, a veces cargadas de tentaciones autoritarias y discriminatorias. Las Secciones Sindicales son la mejor herramienta para combatirlas desde el mismo centro de trabajo.
68. El proyecto de un Sindicato para todos no está guiado por ningún propósito de exclusión sindical sino que pretende enfatizar la apertura social y la pluralidad interna, que debe presidir nuestra Organización. Esa escuela de convivencia facilita, igualmente, el entendimiento de la pluralidad externa, la existencia de otros sindicatos en nuestro país que también expresan, acordes con sus propias culturas y trayectorias sindicales, los intereses de los trabajadores.
69. La acción sindical, tanto para la riqueza de las propuestas como para la eficacia de los resultados, debe buscar la máxima cooperación entre sindicatos, articulando la participación de la mayoría de los trabajadores. Al mismo tiempo, desde el respeto a la diversidad del hecho sindical, cabe avanzar sobre iniciativas comunes de muy diverso orden, en un camino abierto de nuevos proyectos sindicales, fuera de toda predeterminación, que bien pudieran ordenar mejor los diferentes niveles de cooperación o incluso establecer vías de progresiva integración organizativa.
70. UGT forma parte de la sociedad y vertebra una parte importante de ella: el mundo del trabajo. UGT constituye una fuerza social progresista que aspira a una transformación profunda y democrática de la realidad social, reivindicando soluciones a problemas de carácter general y de gran calado que interesan a la ciudadanía como tal y a la sociedad en su conjunto.

71. La cohesión en el seno de la clase trabajadora y la lucha contra las desigualdades suponen necesariamente el reforzamiento de la solidaridad hacia los trabajadores en paro, así como con todos aquellos que se ven marginados y excluidos del sistema.
72. Nuestra acción sindical debe también alcanzar a los “forzosos autónomos”, a los trabajadores a domicilio y su variante del teletrabajo, jubilados y pensionistas, los prejubilados por distintos motivos, pequeños autónomos, colaboradores habituales de empresas que realizan una labor de asalariados aunque no figuren en la nómina y jóvenes cuya carencia de trabajo o empleo precario impiden su integración en la sociedad.
73. Defendemos la igualdad real entre hombres y mujeres, propugnando una distribución equitativa de las tareas, tanto laborales como extralaborales y luchamos por una decidida política de democracia de género.
74. **UGT considera**, desde su autonomía sindical irrenunciable, que el fortalecimiento de opciones sociales y políticas propuestas es imprescindible para avanzar en la consecución del modelo social que propugnamos y por ello es necesaria nuestra contribución al entendimiento de las fuerzas políticas y sociales con las que compartimos objetivos y valores, contribuyendo también a la plena recuperación del sentido crítico y la capacidad de análisis.
75. El sindicalismo que practicamos tiene una larga trayectoria y gran experiencia en combinar la negociación y la presión para conseguir sus demandas. UGT ha desarrollado una importante capacidad de respuesta que es necesario seguir fortaleciendo y mejorando. Y ambas características, la estrategia de presión y de negociación y la capacidad propositiva, son esenciales para un Sindicato actual que pretende alterar sustancialmente la correlación de fuerzas existente en favor de los trabajadores.
76. IV. EL VALOR ESENCIAL DEL
77. TRABAJO EN NUESTRA SOCIEDAD
78. El derecho al trabajo y la dignificación del empleo son los objetivos centrales de toda política sindical. Nuestras sociedades se asientan en la cultura del trabajo sin que en nuestro horizonte generacional quepa vislumbrar alternativas a este inexorable armazón social.
79. 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, el objetivo del pleno empleo, es una condición imprescindible para la cohesión en nuestro modelo social.
80. Sin embargo, algunas ofensivas neoliberales pretenden degradar el trabajo (con el objetivo de reducir el coste del factor) en la escala de valores sociales. Para ello, de modo más o menos silencioso, se abandona el pleno empleo como objetivo social compartido. Esa renuncia se traduce en la pérdida de la centralidad del empleo por parte de los poderes públicos y en una responsabilidad social más laxa por parte de las empresas en sus políticas de reducción de empleo.
81. Fruto del progreso social, hemos conseguido incorporar la exigencia de evaluación del impacto ambiental en los proyectos por miedo a causar daños graves a la naturaleza. Cuando menos, por elemental paralelismo, deberíamos exigir el más riguroso análisis del impacto social ante las acciones de despidos masivos **y con carácter discriminatorio** que dañan gravemente a la sociedad.
82. No podemos olvidar tampoco que el empleo es la base del modelo social europeo: las garantías básicas, la protección social, la integración, parten de la concepción de una sociedad donde todas las personas tienen derecho y acceso a un empleo. De hecho, el propio concepto de ciudadanía, en la práctica, está fuertemente vinculado al trabajo, ya que muchos de los derechos sociales y ciudadanos derivan de la existencia de

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

83. 1. LA RADICAL DIGNIDAD DEL TRABAJO

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

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

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

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

88. 2. EL EMPLEO Y LA VIDA FAMILIAR

89. Bien es verdad que **el empleo es el motor de todo el bienestar social y la calidad de vida, pero no sólo el empleo** remunerado contribuye a la prosperidad. La labor educacional hacia los hijos, 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.

90. En el centro de esta infravaloración social se encuentran las mujeres, como los sujetos que prácticamente soportan la totalidad del trabajo no remunerado. Esa profunda falta de armonía social, base de la división sexista de funciones en la sociedad, a su vez condiciona el propio reparto del trabajo profesional remunerado entre hombres y mujeres. La feminización de la pobreza en las familias monoparentales y la irrupción de trabajos remunerados "femeninos", de carácter precario, son también rasgos de esta preocupante desigualdad social.

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

92. 3. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y EL REPARTO DEL TRABAJO

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

94. Por eso, la acción sindical debe dirigirse hacia la consecución de esfuerzos adicionales en la vía del aumento del empleo como consecuencia de la reducción de la jornada laboral. Porque mientras la cantidad de trabajo viene determinada por las condiciones tecnológicas y económicas de producción en cada momento, el empleo, en cambio, es el resultado de la manera en que socialmente se organiza el trabajo.
95. No se debe confundir el reparto del trabajo y el reparto del empleo. Cuando el reparto del trabajo adopta la modalidad de reparto del empleo a través de reducciones proporcionales de la jornada de trabajo y los salarios, lo que se está proponiendo es una mera distribución de la renta entre los asalariados, la "solidaridad intraclase".
96. Seguiremos avanzando en el proceso de reducción de jornada a partir de las 35 horas semanales en el sentido de que dicha reducción sea universal, para lo que es necesario un soporte legislativo.
97. El aumento de la productividad y la prosperidad económica creciente, no sólo debe significar una mejora retributiva para los trabajadores, sino también una reducción de la duración individual del trabajo y, por consiguiente, un aumento del tiempo libre.
98. Un acortamiento de la jornada diaria y un adicional día de descanso a la semana (que se añadiría a la cada vez más extendida fórmula de los dos días de descanso semanales) permitirá a los trabajadores abrir nuevas esferas de actividades libres y creativas, amén de atender mejor su vida y responsabilidad familiar. Por otra parte, los días libres de la semana deberían responder tanto al principio de descanso como a su transformación en festivo, esto es, día de encuentro en los entornos familiares y sociales. Un propósito ambicioso y complejo en la concepción de los ciclos semanales, de tal modo que la gestión de los turnos permita generalizar la simultaneidad de algunos descansos.
99. 4. EL FUTURO DEL TRABAJO Y EL CAMBIO EN LA EMPRESA
100. Las transformaciones en la caracterización del trabajo que en la nueva sociedad cada vez más tienden a reforzar el valor y centralidad de éste, sobrepasan a las decisiones puntuales en la vida interna de las empresas. De hecho, obedecen a cambios estructurales en el conjunto de la economía e igualmente responden a las nuevas exigencias sociales en la provisión de bienes y servicios.
101. Los nuevos métodos de organización del trabajo, la flexibilidad en los esquemas productivos, la versatilidad en la prestación de servicios, el valor determinante de los sistemas de calidad y las nuevas herramientas de **gestión, han** revolucionado las estructuras de las empresas. En el momento del uso masivo de las nuevas tecnologías la tradicional dialéctica hombre/máquina prácticamente desaparece y se tiende a promocionar el capital humano de los proyectos empresariales más dinámicos.
102. Las nuevas claves del éxito de las empresas residen, por encima de cualquier otro factor, en la calidad e integración de su equipo humano. Adaptabilidad, cooperación, cualificación y gestión del conocimiento constituyen, entre otros, los factores críticos de los trabajadores en las profesiones de futuro.
103. Por otra parte, la tecnología de comunicación y la creciente interconexión de los puestos de trabajo, resaltan el valor añadido de cada aportación individual a la vez que lo integran en una red productiva, que recorre todas las líneas de trabajo o incluso abre la posibilidad del teletrabajo.
104. Las empresas con plantillas masivas de trabajadores fueron la fórmula más extendida del capitalismo industrial y el caldo de cultivo para el nacimiento del sindicalismo. Hoy las empresas se organizan con fórmulas muy complejas, potenciando el valor de la capacitación y siendo excepción las empresas que cuentan con una concentración masiva de trabajadores. Por eso, el Sindicato cometería un gravísimo error si recibiera a los trabajadores como un todo indiferenciado y pretendiera atender nuevas situaciones con viejos esquemas.

105. El trabajador, en el nuevo tejido productivo, deja de ser una mera pieza de un colectivo para acrecentar su individualidad, reforzando su valor personal como expresión esencial de las nuevas posibilidades de humanizar el trabajo, permitiendo que un nuevo sindicalismo multiplique favorablemente la velocidad de estos cambios sociales.
106. La renovación de la vida productiva debería ofrecer nuevas oportunidades para organizar el trabajo de forma más variada y participativa y aumentará la responsabilidad personal en el proceso productivo, periclitando los viejos esquemas jerárquicos.
108. INEFICIENCIA Y DUALIDAD SOCIAL
109. Pero no seamos ingenuos, puesto que junto a este núcleo dinámico de los nuevos modelos productivos que obligan a disponer de un proyecto empresarial participativo, se dan cita, en una periferia económica, una multitud de empresas ineficientes que completan el modelo dual (núcleo/periferia) dentro de frecuentes estrategias de segregación de actividades que se apoyan en los dos esquemas productivos.
110. En este modelo, la segmentación laboral es el resultado de una organización de las empresas que se basa en dos grupos bien diferenciados de los trabajadores: un núcleo estable, protegido y con buenas remuneraciones, y una periferia inestable, precaria y con bajos salarios. En su formulación más extrema, lleva a compaginar retribuciones multimillonarias de los máximos ejecutivos de las multinacionales, con la existencia (en sus empresas auxiliares, geográficamente dispersas) de una nueva categoría social: los trabajadores con contratos precarios.
111. Las empresas periféricas reaccionan con pasividad frente a la pérdida de su ventaja competitiva, degradando las condiciones laborales como una vía cómoda y regresiva de compensación ante la falta de productividad y la baja calidad de sus productos y servicios.
112. Estas empresas son las empleadoras del trabajo precario (definido por la inestabilidad contractual, los bajos salarios y los riesgos laborales) en los países desarrollados. Las condiciones laborales todavía son más adversas en la actividad infraempresarial que anida en la dualidad económica (junto a un núcleo pequeño de empresas eficientes) de las áreas continentales en vías de desarrollo.
113. Asimismo, la utilización de la legislación laboral como instrumento privilegiado para llevar a cabo políticas de ajuste, flaco favor supone sobre la calidad del trabajo, tendiendo a su precarización y, en consecuencia, a la siniestralidad.
114. Art. 16. 1. Se establece una cuota que, con carácter de mínimo, deberán observar todas las Federaciones. Se denomina Cuota Básica Confederada y sobre ella se distribuirá la cuota entre las organizaciones de la Confederación. Su cuantía se incrementará anualmente por la Comisión Ejecutiva Confederada, de acuerdo con las Federaciones, en el mes de octubre de cada año, con efectos desde el mes de enero del año siguiente. La actualización será, como mínimo, equivalente al IPC interanual de los doce meses anteriores o de veinticinco céntimos de euro al mes.
115. La lucha contra la precariedad en el empleo, además de perseguir un evidente objetivo de dignificación del trabajo, constituye un ariete decisivo contra la ineficiencia productiva, los accidentes laborales y la pereza innovadora en las empresas. Por eso, la precariedad en el empleo es el mayor problema al que se enfrenta la acción sindical presente.
116. La precariedad es la condición necesaria de la dualidad económica y su resultado más visible es la dualidad social. Un fenómeno de inestabilidad contractual y desempleo ante el que las políticas de coberturas sociales, a posteriori, siempre resultan insuficientes a la hora de reparar tamaña degradación.

117. Los riesgos del paro y la precariedad afectan a todos los trabajadores y al conjunto de la sociedad y son un problema de todos, afectando en primer lugar a los trabajadores que se encuentran en esa situación y también al resto de trabajadores, puesto que provocan además un deterioro de las condiciones de trabajo y la reducción de los derechos laborales.
118. 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.
119. Las consecuencias personales derivadas de la situación de paro y rotación laboral se transforman en precariedad económica, aislamiento social, inseguridad personal, incremento de la fragilidad de las familias y pérdida de derechos de todo tipo.
120. La situación de los jóvenes trabajadores, de las mujeres que siguen padeciendo una fuerte discriminación, de los trabajadores inmigrantes, de los mayores de 45 años que después de toda una vida de trabajo carecen de expectativas de empleo con gravísimas **consecuencias, están** configurando una sociedad fragmentada que representa lo contrario al modelo social que defendemos.
121. Otra manifestación de esa dualidad socioeconómica es la economía sumergida, como práctica empresarial de reducción de costes por incumplimiento de todas las obligaciones fiscales y sociales. Una situación que genera competencia desleal y fuerza la degradación de la economía formal y con la que no cabe permisividad social.
122. El secular atraso económico y social vivido en nuestro país permitió la instauración de un tejido industrial escasamente competitivo, que tras la integración en la Unión Europea (UE) supuso la renovación profunda del sistema productivo, utilizándose la vía de los bajos costes sociales para alcanzar cotas de competitividad aceptables.
123. Por eso estas condiciones de precariedad en nuestro mercado de trabajo no son un fenómeno pasajero, tienen una sólida base estructural apoyada en políticas laborales de degradación contractual que afecta sobre todo a los colectivos más vulnerables: mujeres, jóvenes, trabajadores inmigrantes y personas en riesgo de exclusión social.
124. 6. EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
125. La relación laboral y las relaciones colectivas de trabajo requieren de la garantía de la salud laboral de quien realiza el trabajo, pues sólo mediante la mejora de las condiciones de trabajo se refuerza la eficiencia del trabajo y su propia dignidad.
126. La calidad de vida del trabajador se fundamenta, en gran parte, en la garantía que el Estado y la empresa presten a la salud laboral de los trabajadores, con pleno respeto a las normas de prevención de riesgos laborales. No obstante, el tratamiento de la mejora de las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo es un reto al que se debe enfrentar la acción sindical. **UGT mantiene y defiende una estrategia sindical encaminada a la mejora colectiva de las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo, considerando esta estrategia un objetivo sindical prioritario en cuanto que incide en dos derechos básicos de las y los trabajadores: su vida y su salud.**

Nuestro trabajo sindical en el ámbito preventivo se sustenta en una eficaz labor capaz de elevar de manera colectiva los niveles de protección en materia de Seguridad y Salud laborales y de forma indirecta que asegure el mejor estado de bienestar personal y social posible.

La presión social y la negociación colectiva nos van a permitir frenar el deterioro progresivo que sufren los trabajadores en el terreno de la salud laboral. Aumentar los derechos conseguidos y

mejorar la situación que tenemos en los centros de trabajo debe ser el norte de nuestra acción sindical.

127. La correlación entre la exacerbación de la temporalidad (como precariedad contractual) y la siniestralidad laboral es tan alta que lleva a España a estar a la cabeza europea de las tasas que miden ambas realidades. Por eso, en la prevención de riesgos laborales la acción sindical debe actuar atacando el problema desde su raíz, que se encuentra en la degradación de las condiciones laborales.
128. 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 a todos los trabajadores, sin distinción de su tipo de relación laboral, tamaño o sector de su empresa.
129. Por otra parte, los factores psicosociales y su incidencia en la aparición y desarrollo de alteraciones psicológicas y somáticas tienen gran influencia en la salud y bienestar de los trabajadores. La organización del trabajo y las relaciones laborales que conlleva han de ser contempladas por el Sindicato también desde este enfoque.
130. **7. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES**
131. La difícil inserción laboral de los jóvenes deriva tanto de los cambios sociológicos en la realidad juvenil como de la degradación de las condiciones de acceso en el mundo del trabajo, sobre las que los Sindicatos tenemos que incidir.
132. Por una parte, el concepto de juventud está sujeto a transformaciones de calado por razones demográficas y culturales, que redefinen y alargan el período de transición que lleva al joven a construir su propio ámbito personal, con plena adquisición de derechos y responsabilidades.
133. Por otra parte, los parámetros de acceso para la incorporación de los jóvenes a sus primeros empleos son fuentes de desigualdad que se manifiesta en una progresiva precariedad laboral que, lejos de corregirse, algunas políticas tienen la tentación de convalidar con la aplicación de una legislación laboral especial de carácter juvenil.
134. Los “ritos de paso” juveniles hacia la inserción laboral, adquieren una más que problemática trascendencia cuando la finalización del ciclo formativo no engarza con una adecuada incorporación al mercado de trabajo. Así, a las generales incertidumbres de un mundo en permanente cambio, se añaden desempleo juvenil masivo sin prestación de cobertura, precariedad en sus posibles empleos y, en todo caso, inestabilidad laboral.
135. La transición hacia el mundo del trabajo se dificulta con dilaciones y barreras que los jóvenes tratan de franquear alargando el período formativo o buscando actividades laborales puntuales. En definitiva, creando un estado de situación que conduce a una generación de ciudadanos, condenados a unas condiciones de extrema precariedad que impide a los jóvenes conseguir la autonomía (económica, social y personal), que define su entrada en la etapa adulta.
136. La adecuada inserción laboral de los jóvenes está en la calidad y estabilidad de los primeros empleos, lo que no resta posibilidades a una cierta especificidad en una parte de esos puestos de trabajo, siempre que enriquezcan su valor. En este sentido, cabe enfatizar las funciones formativas (singularmente ante el fracaso escolar) y de prácticas, así como facilitar la compatibilidad entre estudio y trabajo.
137. Asimismo, UGT apoya y colabora con movimientos asociativos juveniles, enriqueciendo los canales de información y comunicación con los jóvenes, favoreciendo los desarrollos organizativos de los que quieran dotarse.

138. 8. TRABAJO E INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES

139. La inmigración es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo para la igualdad y la integración sociolaboral, pero a la vez una oportunidad para adecuar nuestro sistema social y productivo a modelos más justos, solidarios y democráticos. El fenómeno migratorio no es temporal, constituye un flujo continuo de millones de personas que, en un mundo tan desigual, tratan de buscar oportunidades de empleo, de desarrollo personal fuera de su propio entorno o huyen de sus países para preservar su vida o su libertad. De ellos, decenas de miles seguirán llegando cada año a España con la intención de trabajar y desarrollar su vida en nuestro país.
140. La envergadura del proceso tiene tal magnitud que provoca significativos cambios en la sociedad (cada vez más multiétnica) y en las empresas, por las dispares procedencias de sus colectivos. Una situación que ofrece el gravísimo peligro de una nueva estratificación social y laboral, discriminando a las personas por su origen o identidad étnica y que terminaría arruinando una convivencia civilizada.
141. Cabe destacar la influencia de una normativa de extranjería que promueve la precariedad laboral, anula la aplicación del principio de igualdad de trato en las relaciones laborales y condena a los trabajadores inmigrantes a largos períodos de clandestinidad y trabajo irregular, impidiendo así su integración social y laboral.
142. Precisamente el ámbito laboral es un espacio privilegiado para atajar esa amenaza y dar eficacia a una política migratoria que impulse un proyecto que, básicamente, debería vertebrarse a partir de una equitativa política laboral. Quienes inmigran a España sencillamente quieren trabajar y la suerte de su integración depende del trabajo, donde la acción sindical resulta tan relevante.
143. Los trabajadores inmigrantes no comunitarios son los más vulnerables a situaciones de explotación y tratos vejatorios, con acusados problemas en tareas como el servicio doméstico, el sector agrario, la hostelería y la construcción, es decir, en aquellas actividades con más permeabilidad de acceso, rotación y precarización de empleo.
144. Ante tales conductas reprobables por parte de los empleadores, acompañadas por la pasividad de la Administración y la falta de vigilancia de la Inspección de Trabajo, la política migratoria no puede limitarse a proclamar un elemental principio de igualdad de trato, sino que tiene que trabar acciones consensuadas entre los interlocutores sociales y la Administración que garanticen la digna integración de los inmigrantes, sin discriminación alguna, en cualquier esfera de la vida cotidiana.
145. En tal sentido, resulta clave la puesta en marcha de políticas específicas de inserción laboral, formación profesional y permanencia en el mercado de trabajo. Pero para ello es preciso que se adecúen los instrumentos de seguimiento de la ocupación y calidad del empleo, teniendo en cuenta el país de origen. Esto nos permitiría evaluar la incorporación laboral y también social de este colectivo y la aplicación del concepto de igualdad en el tejido productivo.
146. Para el inmigrante, un empleo con plenos derechos es un motor de igualdad y una palanca de integración. Para los Sindicatos, la integración laboral de este inmenso colectivo y la incorporación y participación del mismo en las estructuras de la Organización, es uno de nuestros grandes retos actuales que debemos abordar ya con decisión y firmeza.

147. 9. EMPLEO Y DISCAPACIDAD

148. UGT entiende el trabajo como un derecho universal y por ello reafirma que las personas con discapacidades deben acceder a él en el marco laboral de empresas ordinarias. En este sentido, reiteramos nuestro compromiso con la finalidad primordial de las políticas de empleo para trabajadores con discapacidad, como

es la integración de los mismos en el sistema de trabajo ordinario y en los centros especiales de empleo considerando ésta última opción en el caso de que el trabajador necesite pasar por un periodo de adaptación, siempre como medida transitoria y no permanente.

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

149. Las nuevas tecnologías permiten plantear nuevas modalidades en la organización del trabajo dentro de las empresas y a su vez facilitan la integración de las personas con discapacidad, que con una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad de que se trate, están en situación de desarrollar un trabajo productivo con idénticos resultados que cualquier otra persona.
150. 10. LAS GARANTÍAS JURÍDICAS
151. Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS
152. La naturaleza jurídica del trabajo trasciende a la de un mero contrato civil de prestación de servicios. La estrategia sindical de configuración legal de un marco laboral y una adecuada protección jurídica de los trabajadores se ha plasmado en una legislación propia y, sobre todo, en los convenios colectivos.
153. Las garantías normativas del trabajo, nacidas de la negociación colectiva, tienen que afrontar un doble reto: la flexibilidad laboral en la empresa y los intereses colectivos e individuales de los trabajadores. Unos retos permanentes en la vida de las empresas, pero que se utilizan como coartadas para desplegar una ofensiva desreguladora y regresiva que trata de individualizar las relaciones laborales y desplazar toda la capacidad de decisión al empresario.
154. Desde luego, una acción sindical inteligente tiene que destacar las herramientas de gestión que ofrece un convenio colectivo para organizar con eficiencia la vida productiva y poder optimizar la asignación de recursos.
155. Para ello, la negociación colectiva requiere conocer más y mejor la realidad sectorial y de las empresas. En todo caso, el desconocimiento del tejido empresarial y la desconfianza al hecho sindical, son los dos elementos que colaboran en el empobrecimiento de los convenios.
156. La negociación colectiva debe contemplar la viabilidad económica de las propuestas barajadas, profundizar en los contenidos vinculados a la actividad productiva y hacer más exhaustivos los ámbitos de los respectivos convenios, contemplando toda la realidad laboral económica y social del ámbito geográfico y temporal en el que se negocia.
157. En la definición de los ámbitos de la negociación colectiva los Sindicatos encuentran serias dificultades, con consecuencias graves para la homogeneización de los marcos laborales de los trabajadores de distinta circunstancia o procedencia. La disgregación de los ámbitos de los convenios se agudiza con la externalización de buena parte de la actividad productiva de las empresas, la filialización societaria y la creciente entronización del prestamismo laboral a través de las empresas de trabajo temporal; tres fenómenos que requieren de eficaces mecanismos sindicales para su control.
158. La realidad de las pequeñas empresas necesita, ineludiblemente, una adecuada articulación de la negociación colectiva desde el ámbito sectorial, con suficientes contenidos de regulación para la aplicación directa de los convenios superiores a las pequeñas unidades empresariales, donde apenas existe representación y menos aún negociación. Además, debemos realizar un mayor esfuerzo sindical, creando

infraestructuras de apoyo para los Delegados de personal que sirvan para impulsar el crecimiento de estas figuras en la pequeña empresa, donde la presencia sindical es frágil y reducida.

159. Por otra parte, la singular situación de los empleados públicos necesita una decisiva determinación sindical para establecer sus ámbitos reales de negociación colectiva. Es necesario superar la interesada contraposición de la preeminencia de la ley frente al convenio colectivo.
160. La práctica democrática termina desvelando estos reductos autoritarios que rehúyen la negociación al establecer la interlocución con los empleados públicos. La dinámica social obligará a reformular los límites de regulación del poder reglamentario, reservando un espacio de autonomía de las partes donde no quepa la invasión ni el dictado unilateral.
161. Los Sindicatos tienen que seguir reclamando las necesarias facultades de actuación en la negociación colectiva y, entre las más importantes, el respeto al derecho de huelga.
162. Por último, en los objetivos de los convenios y en la ampliación de su malla regulatoria, tienen que estar presentes los intereses específicos (y no sólo los generales) de los trabajadores. Frente a la idea de uniformización, hay que encaminar los reglamentos colectivos hacia la consecución de derechos individuales que los trabajadores sientan como propios en su particular inserción en la empresa.
163. 11. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN
164. La complejidad sociológica que caracteriza el mundo del trabajo en los países económicamente avanzados ha tenido consecuencias en las relaciones de propiedad y en la capacidad para la toma de decisiones económicas. Se han reforzado los mecanismos que ligan la toma de decisiones a la propiedad de los activos económicos y al mismo tiempo la globalización creciente aleja los centros de decisión de la realidad social, superando la capacidad política y dificultando en la práctica el control democrático de tales decisiones.
165. En este contexto, la empresa no puede ser un punto duro de la cadena social en una sociedad democrática. Las empresas tienen que asumir una importante responsabilidad social y deben abrir paso a los intereses colectivos e individuales de los trabajadores.
166. Además, las nuevas estrategias de gestión en las empresas más dinámicas coadyuvan a una mayor participación de los trabajadores en el desarrollo de iniciativas, el trabajo en equipo y los procesos de colegiación de las decisiones. En todo caso, la participación es un requisito imprescindible para una adecuada estrategia de mayor flexibilidad y adaptabilidad laboral de las empresas. Por eso, la acción sindical debe actuar en defensa del derecho de participación de los trabajadores.
167. Tales ámbitos individuales de participación se completan con el derecho de representación, junto al fortalecimiento de otros derechos de gestión individualizada como la facultad de reclamación a todos los niveles o la posibilidad de denegación ante tareas peligrosas.
168. En la progresión democrática de las empresas son insustituibles los derechos colectivos de información, consulta y cogestión. La participación colectiva requiere una directa vertebración sindical para compartir los retos de gestión empresarial, especialmente los vinculados al desarrollo estratégico, la planificación, los cambios productivos y las transformaciones societarias.
169. V. LA GLOBALIZACIÓN Y
170. EL DESARROLLO MUNDIAL EQUILIBRADO
171. La mundialización de la economía es un hecho y la globalización que arrastra es un proceso inexorable pero no por ello ingobernable. La confrontación entre la encendida defensa de los neoliberales y el rechazo socio-

ecológico de los grupos alternativos, es la expresión más clara de la ambivalencia de los resultados de la globalización.

172. Cada uno de estos dos frentes se ha dotado de sus propios foros internacionales de referencia en el comienzo de siglo: Davos versus Porto Alegre.
173. Unos exploran las inmensas oportunidades, sobre todo financieras, de los mercados económicos mundiales con la extensión de los negocios y la interpenetración de las empresas y las finanzas. Otros denuncian la evidente desigualdad social creciente a escala planetaria y la oclusión de la esperanza, con la concentración tecnológica y la degradación medioambiental.
174. La globalización económica y financiera está facilitando a las grandes empresas multinacionales su movilidad por todo el planeta, sin apenas restricciones, en busca de legislaciones laborales y medioambientales más favorables a sus intereses, con efectos perversos sobre la calidad del empleo y la regulación del mercado de trabajo.
175. La mundialización está siendo desequilibradora. Con una globalización financiera y económica que facilita los flujos especulativos y los refugios en paraísos fiscales, mientras que se establecen restricciones de la exportación para los bienes agrícolas de los países más pobres y, más aún, al movimiento de las personas que buscan un trabajo.
176. Como colofón a esta disyuntiva, **los Informes del Banco Mundial resaltan** la contradicción más flagrante: “Nuestro mundo se caracteriza por una gran pobreza en medio de la abundancia”.
177. Todo ello nos sitúa ante una evidencia: Los problemas del mundo son universales, las soluciones también. Los ciudadanos, no sólo las instituciones internacionales, palpan progresivamente la irrupción de esa nueva dimensión para atender y responder a su propia inserción social. Todo está mundializado, desde el equilibrio de la naturaleza hasta los mercados financieros, pasando por la globalización del terror.
178. UGT participa de esa conciencia de globalidad y compromete su propio esfuerzo en la movilización para equilibrar este ineludible proceso en el mundo.
179. Frente a la agudizada desigualdad mundial, la alternativa será la internacionalización de la riqueza y el bienestar, difundiendo los avances tecnológicos y productivos. Frente a un proceso gobernado por un reducido grupo de empresas cabe plantear la mundialización de la política, cuya esencia no puede ser otra alternativa que la regulación democrática.
180. La globalización del bienestar, la globalización democrática, deben afrontarse con soluciones igualmente globales, entre otras, la búsqueda por los Sindicatos de un modelo laboral y social para los trabajadores de todo el mundo. Pero las respuestas no pueden esperar a la existencia del ámbito universal, sino que tienen que articularse desde la realidad más inmediata (particularmente en la acción sindical), asegurando la consistencia de nuestras actuaciones con el propósito global comprometido.
181. UGT promoverá en todos los ámbitos donde tiene capacidad de actuación, un crecimiento sostenible, basado en un nuevo modelo de desarrollo duradero, que garantice la prosperidad material desde el respeto al medio natural y con garantías de cohesión social y solidaria. Igualmente desde nuestro Sindicato es necesario propiciar una nueva cultura en la organización de la producción, el trabajo, el consumo y las nuevas formas de vida.
182. En la esfera internacional algo está cambiando, aunque de momento sean más los discursos que las prácticas, como si en el siglo XXI despertara la “cuestión social” a nivel mundial, del mismo modo que esa conciencia se abrió paso en el siglo XIX a nivel nacional. La aceleración del compromiso exige una

participación más democrática y directa, así como la consolidación de un incipiente movimiento participativo con presencia sindical.

183. En la práctica, la Conferencia Sindical Internacional, creada a partir de la disolución de la CIOSL y la CMT en noviembre de 2006, es hoy día la mayor fuerza sindical, ya que su amplia afiliación (más de 181 millones de trabajadores y trabajadoras con presencia organizada en mas de 154 países), permite su incidencia práctica en el ambicioso proyecto de democratizar la globalización. Valoramos el movimiento sindical internacional de clase como la mejor garantía de los derechos humanos y sindicales, permanentemente cuestionados en el mundo actual.
184. 1. UN MUNDO MEJOR PARA TODOS
185. Bajo ese irreprochable epígrafe se articula una modesta iniciativa de las Naciones Unidas, si bien afecta a lo más importante, la pobreza, abordando el nudo gordiano de su erradicación en el mundo. La desigualdad entre países avanzados y atrasados es cada vez mayor, pero también dentro de los países industrializados los desequilibrios sociales y la marginación aumentan, extendiendo el fenómeno de la pobreza a amplias zonas del planeta.
186. Es ésta una situación éticamente inaceptable, que supone un peligro más que evidente para las relaciones internacionales pacíficas y un despilfarro de recursos insostenible en el largo plazo.
187. Por ello, UGT reafirma su firme compromiso en la lucha por la erradicación de la pobreza. , **comprometiéndose con los objetivos del milenio, como una etapa hacia logros de plena igualdad y democracia mundial.**
188. Este propósito es tan incuestionable que incluso organismos como el Banco Mundial, el Fondo Monetario Internacional (FMI) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), que han mostrado su escasa sensibilidad y sus reticencias a abordar este problema crucial y global, han fijado el año 2015 como plazo para reducir a la mitad la extrema pobreza que actualmente padecemos, complementando este proyecto con una apuesta decidida por la inversión y la educación, de tal modo que pudiera garantizarse la educación primaria universal para esa fecha.
189. Para ello, será necesario gobernar el cambio económico, haciéndolo más participativo e integrando una dimensión social adecuada en sus programas y medidas. , **ya que la injusticia, la pobreza y la desigualdad también perjudican a la propia competitividad y al crecimiento económico.**
190. 2. UNA GLOBALIZACIÓN DE CONTENIDO SOCIAL
191. El reto de la globalización ha pasado a un primer plano en un mundo donde no cabe la vuelta a la “aldea”, al microcosmos de cada cual, condenando a la mayor parte de la humanidad a su propia suerte.
192. El movimiento sindical internacional ha sido de los primeros en denunciar la gravedad de los efectos de la actual mundialización de la economía y al mismo tiempo exigir una reorientación del proceso de globalización.
193. La **Confederación Sindical Internacional (CSI)** ha articulado un proyecto, que hacemos igualmente nuestro, para fijar las grandes reformas que se requieren para democratizar la globalización y dotarla de un contenido social. Entre otras medidas, cabe señalar:
194. Reformas institucionales
195. El fortalecimiento de Naciones Unidas para la dirección del proceso.

196. El cambio de orientación del Banco Mundial y el FMI que con sus políticas de austeridad y ajustes estructurales a veces provocan más daños que beneficios. **Los organismos multilaterales se han demostrado caducos y poco preparados para afrontar los retos del s. XXI. Una profunda revisión y fortalecimiento del sistema multilateral es más necesaria que nunca. La Gobernanza mundial necesita órganos planetarios fuertes**
197. El papel de la Organización Mundial del Comercio (OMC) en las condiciones de intercambio, procesos y métodos de producción.
198. Reformas financieras **y un mejor control de los movimientos de capital.**
199. Un tratamiento realista de la Deuda que hoy asfixia a la mayoría de las naciones, alargando sus plazos en los países en desarrollo y condonándola a los más pobres.
200. El establecimiento de una tasa internacional sobre las transacciones en divisas, que frene los flujos financieros especulativos y financie programas de desarrollo en el mundo.
201. La coordinación de las políticas fiscales y monetarias entre los bloques económicos más poderosos, para dar estabilidad a la economía y las divisas.
202. Eliminación de los paraísos fiscales.
203. Reformas laborales **que establezcan condiciones de trabajo decentes, empleos de calidad y mejoren los derechos de los trabajadores.**
204. Someter la regulación del trabajo a las normas internacionales emanadas de la OIT, en particular los Convenios que persiguen el trabajo forzoso (105), el trabajo infantil (138), la discriminación étnica o ideológica (111), **el convenio sobre migraciones (143)**, así como los que buscan la plena igualdad hombre/mujer y la libertad sindical.
205. La acción sindical en la “empresa global”, equilibrando el despliegue territorial del tejido empresarial y estableciendo un código social de conducta de las empresas multinacionales.
206. Un paquete de reformas que cobran su sentido si se completan a nivel nacional con un cambio, que desde el Sindicato debemos exigir, en la orientación de las políticas estatales (tarea que debe contar con la participación sindical), ya que éstas siguen siendo el motor fundamental de cualquier compromiso reequilibrador.
207. No hay que olvidar la competencia directa de los Estados, no sólo a la hora de impulsar las reformas internacionales sino cuando ponen en marcha sus propias medidas, desde las ayudas presupuestarias del 0,7% (que únicamente cumplen media docena de países nórdicos y centroeuropeos), a otros programas de cooperación, desarrollo y transferencias tecnológicas.
208. **3. UN NUEVO PERFIL DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL**
209. La globalización no es una fuerza ingobernable de la naturaleza, es el producto de la interacción de sujetos sociales que pueden y deben modificar su conducta actual por otra más equilibrada que haga más aceptables los resultados del proceso.
210. En este sentido, la tarea sindical a nivel internacional es ingente y, desde luego, trasciende con creces los mensajes de solidaridad y las modestas ayudas entre organizaciones de diferentes latitudes. El plano mundial requiere un sujeto activo que asuma el protagonismo transformador propio del sindicalismo en cualquier otra esfera de actuación.

A un mundo global corresponde un sindicalismo global que integre acción institucional, acción sindical y la movilización llegado el caso.

211. 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:
212. - Institucional, impulsando reformas de los organismos internacionales y exigiendo el cumplimiento de los convenios y compromisos.
213. - Geográfica, animando y siguiendo los procesos de integración de mercados y sus cláusulas sociolaborales a nivel subcontinental.
214. - Empresarial, con las iniciativas, a través de **las Federaciones Sindicales Internacionales** Internacionales, de acción sindical en las empresas multinacionales.
215. - Coordinación sindical, vertebrando a las confederaciones sindicales nacionales en un proyecto común., **incluidos temas relacionados con la organización sindical y el crecimiento afiliativo.**
216. La **CSI**, donde UGT participa activamente en tanto que es uno de los Sindicatos fundadores, debe jugar un nuevo papel que dote a esta organización de un perfil de auténtica confederación internacional.
217. En la práctica, la Confederación Sindical Internacional, -creada a partir de la disolución de la CIOSL y CMT en noviembre de 2006-, es hoy día la mayor fuerza sindical, ya que su amplia afiliación (más de 181 millones de trabajadores y trabajadoras con presencia organizada en más de 154 países), permite su incidencia práctica en el ambicioso proyecto de democratizar la globalización. Valoramos el movimiento sindical internacional de clase como la mejor garantía de los derechos humanos y sindicales, permanentemente cuestionados en el mundo actual.
218. LOS ECOSISTEMAS Y
219. LA ACCION MEDIOAMBIENTAL
220. El desarrollo económico del último siglo y medio, sin precedente histórico por su envergadura e intervención en la naturaleza, se ha basado (y lo que es más grave, en parte ha sido posible) en la destrucción irreversible de una parte de las reservas naturales y de los recursos que en ellas se encuentran, así como del hombre que forma parte de ellas.
221. En el siglo XX la población se **cuadruplicó** , pero la producción industrial se **multiplicó** por 18, con un modelo productivo que está agotando los recursos naturales, generando deforestación, reducción de pesquerías y provocando efectos negativos sobre el entorno (contaminación atmosférica, de aguas y suelos), **sobre el fenómeno del cambio climático y sobre la salud pública, entre otros impactos.**
222. Ahora bien, no podemos plantear la paralización del crecimiento cuando cerca de una quinta parte de la humanidad no tienen ni siquiera disponibilidad de agua y precisamente su insalubridad genera el 80% de las enfermedades.

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

223. Con el actual modelo productivo, si en las próximas décadas tratamos de nivelar las condiciones de vida de toda la humanidad con las que disfrutaban una sexta parte de ella, la velocidad de destrucción de la naturaleza se dispararía hasta cerca de doscientas veces respecto al ritmo de degradación actual.
224. Por imperativo moral tenemos que responder a la pobreza y las pésimas condiciones de vida de la inmensa mayoría de la población. Por limitación física el actual modelo de crecimiento -que por otra parte ha generado enormes desigualdades- no puede dar respuesta a aquella exigencia social.
225. Nosotros propugnamos una ecología humanista, resaltando que el mayor y más lacerante de los desequilibrios es el hambre, la miseria y la insalubridad que padecen miles de millones de seres humanos. Un planteamiento que al mismo tiempo debe ser compatible con la revisión de una vieja concepción del hombre como rey de la naturaleza, limitada ésta a ser una mera realidad instrumental, puro decorado de la actividad humana.
226. En una palabra, resulta imprescindible cambiar el rumbo de la actividad económica con un objetivo permanente claro: el equilibrio del ecosistema.
227. Las líneas de actuación de esta ineludible apuesta medioambiental tienen dimensiones económicas, sociales y laborales para hacer posible un desarrollo sostenible **que sea** físicamente posible, apostando por el diálogo social, al objeto de que las organizaciones sindicales aporten su experiencia en estos temas y puedan participar de esta consecución, sin olvidar en ningún momento el concepto del hombre, como individuo, donde se engloba como trabajador y como ciudadano.
228. 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.
229. Las políticas ambientales del **siglo XXI** deben vincular directamente el progreso de la sociedad con la protección del medio que nos rodea. En este sentido, la reconstrucción ecológica de la sociedad industrial y un cambio en los estilos de vida son fundamentales para llegar a una verdadera transformación social sostenible.
230. UGT debe cooperar en sus compromisos medioambientales con las organizaciones y movimientos que defienden el valor de la naturaleza, con planteamientos ecológicos equilibrados, revisando críticamente tanto el viejo productivismo industrial, como el fundamentalismo conservacionista.
231. Estamos todavía lejos de vislumbrar el alcance de un nuevo proyecto ecológico, pero UGT adelanta su vinculación a unos compromisos básicos:
232. - La educación **ambiental** para conocer y respetar la naturaleza. En todos los niveles educativos y específicamente dirigida a nuestros afiliados y representantes sindicales **a todos los niveles de la organización.**
233. - La revisión de la acción sindical para impregnarse de los nuevos valores, ya que la vida productiva en general y la empresa en particular son una inevitable fuente de degradación medioambiental, en primer lugar de la propia salud de los trabajadores.
234. Para ello debemos introducir nuevos planteamientos como:
235. - Trabajar el medio ambiente desde la Negociación Colectiva.
236. - Potenciar la figura del Delegado de Medio Ambiente.

237. - Favorecer la participación de los trabajadores, **en particular en los Sistemas de Gestión Medioambiental certificados (ISO 14001) o registrados (Reglamento EMAS).**
238. - Acceso a la información medioambiental de la empresa.
239. - La adecuación de las políticas de crecimiento y empleo, propugnando la reorientación del modelo en la consulta y la negociación de nuevos proyectos industriales o sectoriales.
240. - La gestión del agua, como el más importante de los recursos, escaso y desigualmente distribuido, buscando el equilibrio territorial, las políticas de ahorro y el reciclado de las aguas, la introducción de nuevas tecnologías y el uso racional del recurso hídrico.
241. - La política energética que, garantizando el suministro al ciudadano, promueva las inversiones en seguridad y en el perfeccionamiento de las tecnologías existentes, para evitar o reducir los efectos nocivos, e impulse **un cambio de** la producción energética tradicional hacia las energías renovables, fomentando la eficiencia y el ahorro energético y la creación y consolidación de puestos de trabajo. **Todo ello con el fin de desacoplar el crecimiento económico de la intensidad energética.**

La lucha contra el cambio climático, como el reto más importante que va a tener que abordar nuestra Organización en este siglo. Apostando por el diálogo social, herramienta reforzada en la Conferencia Sindical Internacional con la Declaración de Zaragoza, que nos legitima ante los trabajadores, como sus representantes frente a los gobernantes para conseguir un modelo productivo más limpio, con menos emisiones y que cumpla los objetivos del post-Kioto dentro de unos parámetros de competitividad en un futuro cercano.

242. - La potenciación de los recursos forestales, dentro de una gestión del patrimonio natural, incentivando el desarrollo rural y la estabilización de la población en el campo.
243. - La seguridad alimentaria, con una adecuada identificación y evaluación de riesgos, revisando las políticas de alimentación humana y animal, donde las Administraciones Públicas deben asumir su responsabilidad en el funcionamiento de los mecanismos y órganos de control, así como impulsar las líneas de investigación que garanticen la seguridad alimentaria y la protección del medio ambiente.
244. - La ordenación territorial, con un desarrollo urbanístico que recupere la ciudad como espacio de valor social y resuelva los diferentes niveles de habitabilidad campo/urbe.
245. - El establecimiento de un modelo de movilidad sostenible basado en un sistema de transporte público **y/o colectivo** más planificado, eficiente e incrementado a los polígonos industriales.

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

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

246. VII. EL CRECIMIENTO ECONÓMICO
247. Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA
248. Resulta lógico pensar que el crecimiento económico sólo encuentre legitimidad en la prosperidad de la población. La economía no encierra una finalidad propia, se dirige a satisfacer necesidades humanas y

objetivos sociales, y es ahí donde la sociedad necesita debatir sobre sus fines. Para UGT, los objetivos más importantes de la actuación económica son el pleno empleo, la justa distribución de la riqueza y la mejora de la calidad de vida que sea ecológicamente posible.

249. La atención de este mapa de objetivos obliga a la adecuación de un modelo de crecimiento ciegamente cuantitativo, desplazando el interés de “cuanto” a “dónde y cómo” se crece. Además de la traslación del énfasis a lo cualitativo, todo el crecimiento estará condicionado por los propios límites físicos que impone el contorno medioambiental.
250. La eficacia del modelo es la base para atender las necesidades sociales, en nuestro caso en un insuficiente Estado del Bienestar. Las debilidades económicas y las deficiencias estructurales en España, más allá de los considerables equilibrios macroeconómicos alcanzados, generan bajos niveles de renta y empleo en una simple comparación con los países europeos.
251. La consecución de una convergencia nominal de las grandes magnitudes económicas es un factor de estabilidad, pero directamente no arrastra a la convergencia real de condiciones de vida. De ahí la importancia de acertar con un modelo de crecimiento que nos encamine a una equiparación social dentro de la UE.
252. 1. CRECIMIENTO EQUILIBRADO Y GENERACIÓN DE EMPLEO
253. Todo empieza por resituar como primer objetivo al empleo, base de todo nuestro modelo social. Con este propósito, la economía española necesita profundas transformaciones estructurales que nos doten de un sector industrial más puntero, unos servicios de nueva generación, una agricultura eficiente con equilibrios territoriales y, sobre todo, unas empresas innovadoras y competitivas.
254. Estas transformaciones necesitan una política económica más activa, para la cual los márgenes de maniobra son cada vez más estrechos por parte del Estado, pero no por ello se puede rehuir la eficacia de múltiples acciones en los ámbitos donde los poderes públicos conservan capacidad de actuación, tanto la vía de los programas públicos como el recurso a las regulaciones horizontales y sectoriales.
255. Un primer punto de atención estaría en una política activa para dotarnos de una base industrial sólida, tecnológicamente avanzada y competitiva en el exterior. Tal objetivo sería la mejor garantía para el empleo y el bienestar, puesto que la industria es el sector productivo que mayor interrelación sectorial genera, transformando la orientación y la calidad de los servicios. La nueva economía no es propiamente industrial, pero sí su sustento tecnológico, por lo que los esfuerzos en investigación y desarrollo son decisivos, máxime en España donde los gastos en I+D apenas llegan a la mitad de la media comunitaria.
256. Los servicios, hoy cajón de sastre de múltiples tipos, desde los de alta tecnología a las prestaciones de valor marginal, necesitan una reorientación para crecer con el propio nivel de renta, pero sobre todo, para cualificar y adecuar su oferta en la sociedad de la información, hoy posible por un exponencial crecimiento de las comunicaciones.
257. Pero sigue siendo igualmente crítico disponer de unos servicios más avanzados en educación y sanidad, del mismo modo que el estratégico sector turístico necesita una mejor estructuración de su oferta e igualmente se requiere un incremento sustancial de las infraestructuras públicas.
258. •La política de innovación y desarrollo debe ponerse en conexión con la política educativa y de formación para el empleo. La Universidad debe asumir un claro protagonismo.

Las políticas de Desarrollo Rural deben contribuir a reducir las desigualdades entre lo rural y urbano, impulsando medidas que mejoren y modernicen la actividad agraria, fomenten la diversificación económica, mediante un desarrollo sostenible, que permita la mejora de la calidad de vida de sus

habitantes. En definitiva, ayuden a vertebrar en lo social y en lo económico del territorio uno de los retos más importantes en el presente.

259. Las Administraciones deben también facilitar otras alternativas complementarias a través del ocio y el turismo rural.
260. La intervención del Estado en la economía reducirá su función sectorial en los nuevos marcos regulatorios europeos y en mercados cada vez más liberalizados. Pero las políticas públicas de intervención de los Estados seguirán siendo decisivas ante mercados imperfectos y, en todo caso, el papel del gasto público (tanto en dimensión como en composición) resulta crucial junto al consumo a la hora de impulsar políticas de demanda, imprescindibles para la consolidación del crecimiento económico.
261. En este sentido, el gasto público (independientemente del valor intrínseco de las inversiones públicas y los gastos sociales) es un instrumento rápido y eficaz para impulsar temporalmente la reactivación, como cíclicamente descubren y utilizan todos los gobiernos (más allá de ideologías económicas) junto a la política monetaria en momentos de recesión, eso sí, con diferente eficacia en su instrumentación y a pesar del “desideratum” del equilibrio presupuestario.
262. Pero un nuevo modelo de crecimiento tiene igualmente que favorecer el cambio de rumbo ecológico y pasar de la protección reparadora del medio ambiente a la protección preventiva. El uso de tecnologías no contaminantes es tan deseable como incipiente y todavía estamos lejos de minimizar los insumos de energía que permitan, entre otras cosas, una sólida renuncia a la energía nuclear. El fomento de la economía del reciclaje y el desarrollo de productos duraderos que no exacerben el consumismo, son también exigencias de un desarrollo sostenible.
263. 2. UNA EQUITATIVA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA
264. La asignación de rentas derivadas de la distribución y la redistribución del producto social se apoya en todas las piezas que conforman el Estado de Bienestar, pero sindicalmente merece acentuar varios objetivos:
265. - Lograr el pleno empleo, ampliando la base de las rentas del trabajo.
266. - Mejorar el poder adquisitivo de los salarios, distribuyendo equitativamente los incrementos de productividad.
267. - Favorecer los equilibrios territoriales, generando oportunidades equitativas de vida y trabajo en todas las regiones y favoreciendo la cohesión económica y social.
268. - Establecer una fiscalidad más justa, reequilibrando esfuerzos en un ejercicio de progresividad fiscal que favorezca la cohesión social.
269. El pleno empleo
270. El pleno empleo, como sumatorio del acceso libre e individual a un puesto de trabajo adecuado, es la mejor expresión de valor de los resultados económicos.
271. Su logro requiere tupir una fina malla de políticas activas que eviten las bolsas de desempleo coexistiendo con las demandas de empleo vacantes. Un fenómeno de marginación que puede instalarse en determinados colectivos bien por su ubicación en la pirámide poblacional (grupos de jóvenes, mujeres y capas de mayor edad), bien por su baja cualificación profesional u otra circunstancia personal.
272. En relación a los trabajadores discapacitados, es una exigencia sindical el cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), lo que supondría una importantísima incorporación laboral para este colectivo.

273. El crecimiento de la población activa y su equiparación a la ocupada es una excelente vía de distribución de la riqueza, con efectos colaterales de extensión de la remuneración a los colectivos de jóvenes y equiparación hombre/mujer en la generación de rentas.
274. UGT considera que el pleno empleo es perfectamente posible, si se dan las condiciones requeridas, para lo cual es preciso un compromiso general dirigido al objetivo del empleo para todos: la orientación de las políticas y actuaciones públicas hacia la creación efectiva de empleos, las garantías de derechos laborales que impidan la explotación y la atención y cobertura suficiente de las necesidades sociales; en definitiva, un compromiso de equidad y justicia en la distribución y redistribución de la renta, tanto vía ingresos como vía gastos. Todo ello conducirá al pleno empleo y por tanto a la mejora de la calidad de vida de todos los ciudadanos.
275. Las mejoras salariales
276. La negociación de los incrementos salariales es la forma directa de participar en los crecimientos de productividad, distribuyendo más adecuadamente rentas del trabajo y rentas del capital, sin perjuicio de combinar estas políticas con la maximización del empleo y la reducción del tiempo de trabajo.
277. La política salarial contribuye a diseñar, con aceptación social, la estructura y los abanicos salariales, como una segunda derivada del esfuerzo distributivo perseguido. En particular, resulta imprescindible fijar un salario mínimo general y de convenio que garantice, desde la dignidad retributiva, las condiciones de vida a los que menos ganan.
278. Los equilibrios territoriales
279. Nuestro modelo territorial constitucional, el Estado de las Autonomías, ha permitido una importante descentralización del Estado y la asunción de amplias capacidades de autogobierno para las Comunidades Autónomas, pero el funcionamiento del sistema dista mucho de la perfección haciéndose necesario avanzar en varias direcciones. De una parte desarrollar la capacidad de gestión de los Ayuntamientos para evitar precisamente nuevos centralismos autonómicos y al mismo tiempo mejorar la capacidad de las Comunidades Autónomas de participar en la elaboración de las políticas que desde el Estado se diseñan con efectos directos sobre aquellas. En este modelo, los Sindicatos pueden jugar un importante papel vertebrador, actuando sobre los desequilibrios territoriales.
280. En este contexto, la unicidad del mercado de trabajo es un principio respetado que debiera dar amparo a la igualdad de oportunidades territoriales en el acceso al empleo, sin perjuicio de las políticas activas de crecimiento y desarrollo regional que se puedan impulsar en el ámbito autonómico.
281. Pero el calado de fondo en la distribución de la riqueza está en las políticas de equilibrio regional, en los mecanismos que hagan posible condiciones de vida equitativas en cualquier punto geográfico. Para ello reivindicamos un mayor esfuerzo nacional que ayude a sustentar estas políticas de reequilibrio actualmente soportadas, casi en exclusividad, sobre las políticas de intervención estructural comunitaria. La acción sindical asume una enorme responsabilidad en el equilibrio territorial deseable, ya que la negociación colectiva articulada es el mejor instrumento para la homologación salarial interregional.
282. Para UGT, la estructura del Estado español en autonomías con competencias propias lo hace más democrático, al acercar los centros de decisión al ciudadano, máxime teniendo en cuenta que los órganos autonómicos también son Estado y forman parte de él.
283. En definitiva, entendemos que el modelo social del Estado de las Autonomías tiene que basarse en dos principios esenciales: la vertebración del Estado y la cohesión social y territorial.
284. La progresividad fiscal

285. La política fiscal, esencial en el Estado del Bienestar, cierra con las acciones redistributivas, el ciclo de una justa distribución de la renta. UGT se identifica con el precepto constitucional que exhorta a que todos 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.
286. Ello implica afrontar la pregunta de ¿Impuestos, para qué?, y de este modo evitar la dinámica de reducir la fiscalidad ciegamente, haciendo abstracción de los efectos sobre la protección social (sanidad, educación, prestaciones, etc.) y sin un riguroso contraste sobre la propia redistribución de la carga fiscal entre colectivos sociales.
287. Sin embargo, a pesar de la insuficiencia de nuestros recursos públicos respecto al conjunto de países de la UE, se han acumulado durante décadas sucesivas reformas parciales que reducen la capacidad recaudatoria, trastocan la progresividad, rebajan la fiscalidad de las rentas del capital y aumentan los impuestos indirectos. Todo ello dentro de una pasividad frente al fraude fiscal, principal causa de la regresividad e insuficiencia de nuestro sistema.
288. Con tales parámetros, UGT debe perseverar en la defensa de una fiscalidad más justa, con una lucha decidida contra el fraude fiscal y una mejor distribución de la carga tributaria. Ello implica una revisión del tratamiento de las rentas del trabajo, sin perder de vista la necesidad de avanzar en la armonización fiscal a nivel europeo, para evitar, entre otras cosas, una dinámica territorial de captación desfiscalizada de capitales.
289. VIII. EL ESTADO DEL
290. BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA
291. El edificio del Estado del Bienestar es la más completa expresión del consenso básico de nuestra sociedad, gozando en todos los países europeos de una aceptación social sólo comparable con los propios valores del sistema democrático.
292. 3.2. Reserva de suelo industrial
293. La clara virtualidad del modelo no exime de disfunciones en la construcción del Estado del Bienestar, con efectos no deseados en los mecanismos protectores o abuso de las prestaciones absolutamente condenables, que algunos aprovechan para deslegitimar todo el modelo. La defensa del sistema tiene que ir unida a un atento análisis de los problemas de financiación, la naturaleza de las coberturas y el rigor en el uso de las prestaciones, pero sin perder de vista los objetivos de la erradicación de la pobreza, la marginación o la exclusión social y laboral, como exponente de la lucha por la igualdad y la justicia social, en el camino hacia lo que debe ser un auténtico Estado social y democrático de Derecho.
294. De ahí la necesidad de una revisión crítica y objetiva que, teniendo en cuenta la demanda social y las condiciones socioeconómicas, posibilite una redefinición del sistema que favorezca su adecuación, eficacia, y eficiencia, garantice la cohesión social, la universalidad de los servicios esenciales y gratuitos de calidad, la total cobertura social y acierte en la naturaleza de las prestaciones. Pero esta apertura de miras no puede confundirse con posiciones desestabilizadoras que prácticamente plantean la ruptura de los compromisos sociales del Estado o concepciones rechazables que trastocan (en la dicotomía mercado/derechos) la jerarquía básica de los valores constitucionales, presentando como alternativa un modelo de Estado mínimo o asistencialista.
295. En España, los poderes públicos tienen el mandato constitucional que les obliga a sostener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice unas prestaciones sociales suficientes

ante situaciones de necesidad. Un compromiso, en cuya consolidación y perfeccionamiento deben participar los interlocutores sociales junto al propio Gobierno.

296. 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 y su desarrollo a través de todos los servicios públicos. Una defensa necesaria cuando estamos lejos de la equiparación de nuestros gastos sociales y nuestros niveles de protección social a la media comunitaria.
297. 1. LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD
298. Nuestro modelo sanitario, fruto de un importante consenso, tiene que hacer realidad los principios en los que se basa la protección del bien máspreciado: la salud. UGT cree firmemente que el derecho a la salud que tienen todos los ciudadanos sólo puede hacerse efectivo mediante un Sistema Nacional de Salud, integrado por los servicios de salud de la Administración Central del Estado y de las Comunidades Autónomas, con financiación, provisión y gestión públicas que, como tal, garantice, por un lado, la aplicación de los principios básicos de universalidad, equidad, gratuidad y eficacia y, por otro, tenga al usuario como centro del mismo. Unas garantías igualmente vivas con la descentralización sanitaria.
299. Frente a esta nueva realidad descentralizada, es necesaria una mayor coordinación, a fin de asegurar una calidad y prestaciones homogéneas en el Sistema Nacional de Salud.
300. Para ajustar el modelo a los principios que lo inspiran, UGT constata la necesidad de realizar un conjunto de tareas pendientes como la consolidación de una atención primaria que no se reduzca a la atención de la enfermedad, la reducción drástica de las listas de espera, la inmediatez de las pruebas diagnósticas y un potente sistema de desarrollo de las políticas de salud pública y laboral.
301. La prevención, promoción y educación para la salud requieren nuevas prestaciones en el catálogo (como las bucodentales, asistencia sociosanitaria a domicilio a crónicos y enfermos mentales, creación de institutos de salud pública y alimentaria y potenciación de la salud mental), el uso más racional del medicamento, la sanidad domiciliaria y las clínicas de reposo o convalecencia.
302. 2. LA INTENSIDAD PROTECTORA DE LAS PENSIONES
303. Nuestro sistema de pensiones de naturaleza estrictamente pública, apoyado en un sistema de reparto, debe ser solidario, equitativo y seguro. Partimos de una realidad que, sin ser desdeñable, está lejos de ofrecer la intensidad protectora que necesitan las pensiones.
304. Las pensiones asistenciales y no contributivas tienen que constituir un zócalo básico de protección, red de mínimos en las prestaciones económicas, financiadas vía presupuestaria por su propia naturaleza solidaria. En la actualidad, estas pensiones, por su ínfima cuantía e incluso por su limitada extensión, tan solo han desplegado sus primeros peldaños y no han llegado a responder ni al espíritu que las anima, ni a la demanda y necesidad social real.
305. Nuestro sistema contributivo requiere:
306. - Completar su extensión y avanzar en equidad e igualdad de trato (es el caso de las limitaciones en invalidez, tal y como está sucediendo con los trabajadores afectados por el VIH/SIDA, en la que se deben conjugar los derechos y los riesgos de deterioro personal).
307. - Revisar las cuantías mínimas, especialmente de viudedad y orfandad, aunque la clave está en el bajo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de referencia.

308. - Evitar nuevos criterios de cálculo que supongan recortes efectivos de cuantía.
309. - Solucionar la penalización actual de las jubilaciones anticipadas y atender opciones adecuadas de prejubilación (cuando tenemos la edad real media de jubilación más alta de Europa) que conjuguen derechos con oportunidades para los ajustes de plantilla.
310. 3. LA EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN
311. POR DESEMPLEO Y LA INCAPACIDAD LABORAL
312. Desde un cínico binomio moral, por parte de algunos neoliberales se ha formulado como incentivo a la actividad económica una paradoja social en la que el parado, cuanto menos cobertura tuviera más se animaría a buscar un empleo; el empresario, cuantos más beneficios obtuviera más ganas se le generarían de hacer negocios.
313. Implícitamente, algo ha calado de esa desvergonzada creencia en la doble motivación social, a la hora de articular silenciosamente una dualidad de trato y culpabilizar el comportamiento personal de los propios trabajadores en paro, justificando así con más conformidad moral, la insuficiente cobertura social. En España, menos de la mitad de los trabajadores en paro disfruta de alguna protección por desempleo.
314. Sin embargo, empíricamente se constata que la protección por desempleo (prestaciones económicas, formación y orientación profesional) mejora notablemente el éxito en la búsqueda de un empleo adecuado (no cualquier cosa, sino lo que maximice la capacidad laboral), amén del insustituible valor social de las coberturas para la propia subsistencia.
315. UGT debe desempeñar un papel impulsor para mejorar la cobertura social de los desempleados y eliminar los intentos de culpabilización que pretenden agravar más esta situación.
316. Para ello, UGT mantiene la defensa de una Carta de Derechos de los Trabajadores en Paro, que tiene como ejes fundamentales el derecho al trabajo y a la dignidad como trabajadores y como ciudadanos, la garantía de una educación y formación adecuadas, el funcionamiento eficaz de los Servicios Públicos de Empleo, una protección por desempleo suficiente y todos aquellos aspectos que permiten hacer eficaz el ejercicio de sus derechos como ciudadanos (movilidad y libre circulación, propia imagen, acceso a los bienes culturales y sociales, etc.).
317. Por estas razones de elemental compromiso social y probada eficacia económica, UGT apoya decididamente una reforma que refuerce el sistema contributivo para todas las modalidades de contrato con una justa equivalencia entre cotización y duración. Al mismo tiempo, reclamamos una verdadera prestación asistencial de financiación presupuestaria que universalice la protección a todos los desempleados.
318. Igualmente, resulta obligado ampliar el alcance de la Incapacidad Temporal, de la que todavía no se benefician algunos colectivos de trabajadores, preservando su gestión en la propia Seguridad Social.
319. También es preciso dar una respuesta al derecho de recuperación plena de la salud en aquellos casos en que se requiere una incorporación progresiva al puesto de trabajo, con un seguimiento específico desde los servicios públicos de salud **y de las mutuas patronales.**
320. 4. EL DESARROLLO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL
321. 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 todos los ciudadanos en sus derechos sociales.

322. 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, colaborando en el desarrollo de los servicios sociales y en el impulso de medidas compensadoras en materia de prestaciones asistenciales.
323. Ciertos cambios sociales (lamentablemente generadores de desigualdad y marginación), las nuevas pautas familiares y las nuevas formas de convivencia (pérdida de su valor nuclear, acentuando la individualidad), replantean los mecanismos de protección para dirigirlos directamente a todas las personas, básicamente inactivas o desempleadas, estableciendo derechos propios de protección social, como por ejemplo, la formulación de pensiones para mujeres independientemente de la situación de viudedad.
324. La primera y más inmediata exigencia se dirige a luchar contra la forma extrema de exclusión social, la pobreza, estableciendo la garantía de una renta mínima para todos los ciudadanos, expresión del derecho subjetivo a la propia subsistencia y base de cualquier programa de inserción.
325. Además, las necesidades sociales de las personas mayores carecen de una suficiente red asistencial, con una falta de despliegue de la asistencia a domicilio o con un reducido volumen de infraestructuras residenciales (en sus diferentes tipos) de la tercera edad. Las limitaciones de estos servicios se hacen todavía más patentes en los casos de las enfermedades invalidantes y los dependientes de cierta edad. El compromiso con nuestros mayores nos obliga a exigir un potente Plan Gerontológico en todo el ámbito estatal.
326. 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.
327. 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.
328. UGT reitera su compromiso de lucha contra las pretensiones de establecer un Estado de mínimos que acentuaría aún más la dualización social. La promoción de auténticas políticas de protección social que garanticen la dignidad de vida a los ciudadanos viene siendo una de las demandas generales de la actuación sindical en servicios sociales. Uno de los factores imprescindibles es la creación de un mercado de trabajo accesible y estable que garantice la ocupación laboral y, por tanto, la integración social.
329. La acción protectora del Estado, relativa a la vejez, enfermedad, invalidez, protección familiar o desempleo, debe complementarse con el desarrollo por parte de todas las Administraciones Públicas de los servicios sociales, que deben ser reforzados dotándolos de recursos suficientes y eficientes con el fin de intervenir ante situaciones carenciales, así como realizar el trabajo preventivo que desde los servicios sociales se puede y debe organizar.
330. En España, paradójicamente, a pesar de la tradicional defensa de la familia, disponemos del peor sistema de protección familiar de Europa. Los gastos de protección son veinte veces inferiores a la media comunitaria y la cuantía de ayuda por hijo es realmente ridícula. En este caso, el aumento de la dotación presupuestaria para el establecimiento de una mejor política de protección familiar resulta bastante evidente.
331. 5. LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y LA CALIDAD DE VIDA
332. 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, configurando así una nueva concepción de la ciudadanía social.

333. Los acelerados e irreflexivos procesos de desregulación sectorial y privatización de actividades, están deteriorando la oferta de servicios públicos.
334. No se trata de que el Estado deba ocuparse de todo, pero la provisión de estas prestaciones encierra un sentido de obligación de servicio público que, por la forma en que se han hecho estas transferencias de actividades, cuando todo se mercantiliza, terminan por difuminarse en perjuicio de los más débiles. En este sentido, disponemos de abundantes ejemplos en transportes, energía, comunicaciones, sanidad, educación, servicios sociales, etc.
335. UGT, en sintonía con el sindicalismo europeo, sigue otorgando una especial importancia a los servicios públicos como exponentes de solidaridad y expresión del interés general. Considera que la garantía de igualdad de acceso a unos servicios públicos eficaces constituye una de las obligaciones irrenunciables que los Estados democráticos deben de propiciar desde un sector público fuerte y estratégico. Por ello, rechaza las privatizaciones generalizadas y unilaterales de los servicios públicos que debilitan la calidad, propician la descohesión social y producen pérdidas de garantías de universalidad por una inadecuada regulación, al pasar la provisión de servicios de manos públicas a privadas, sin las garantías completas de prestación de un servicio no discriminatorio.
336. 6. EL DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA
337. El derecho a una vivienda digna constituye un derecho social básico. Sin embargo, para una parte importante de la población todavía resulta un objetivo inaccesible, pues las condiciones de mercado y la falta de suelo público elevan el precio de la vivienda, que fundamentalmente se ofrece en propiedad. A este hecho se añade la hiriente paradoja de más de dos millones de viviendas vacías en nuestro país.
338. La política de vivienda requiere una reorientación para hacer efectivo un derecho tan elemental vinculado al bienestar social, sobre la base del fomento público de promociones y las políticas de protección que hagan efectivo el derecho a la vivienda:
- **Construyendo nuevas viviendas de calidad, con tecnologías eficientes en materia de consumo energético y materiales que eviten consumos excesivos de materias primas y generación de residuos.**
339. - Erradicando el chabolismo y cualquier otra forma de infravivienda y asegurando un alojamiento digno a toda la población.
340. - Con un potente parque público de viviendas en alquiler asequibles para jóvenes, ancianos, **mujeres víctimas de violencia de género** y familias de ingresos medios y bajos.
341. - Facilitando el acceso a la propiedad en viviendas protegidas con condiciones adecuadas de precio y financiación, reduciendo su impacto en los gastos familiares.
342. - Incrementando las ayudas para la rehabilitación y remodelación de las áreas más degradadas de las ciudades, con el fin de garantizar la recuperación urbanística, social, económica y cultural de las zonas deterioradas.
343. - Consiguiendo más suelo público para poner a disposición de los promotores públicos o sociales.
344. 7. LA EDUCACIÓN PARA TODOS, LA CLAVE DEL FUTURO
345. Hoy en día ya nadie cuestiona en teoría el valor de la educación, ni siquiera su protección jurídica como derecho fundamental. Ahora bien, desde ese gran pacto de principio pretendemos que la oferta, la gestión y los contenidos educativos no sean fuente de desigualdad y discriminación, sea ésta social, étnica, ideológica

y bien afecte a profesores, alumnos o familiares. De igual modo, se hace imprescindible la erradicación de toda barrera física o comunicacional que aún persisten en nuestro sistema educativo.

346. Un sistema educativo público, integrador, que atienda a la realidad multicultural de nuestra sociedad, participativo y de calidad, gestionado en cada ámbito, como el propio modelo de escuela pública que UGT defiende, seguirá siendo la mejor garantía de la igualdad de acceso para todos y un punto de partida para que una formación de los ciudadanos sólida y crítica haga posible una sociedad libre, justa e igualitaria.
347. La educación debe asumir nuevas tareas para que ciencia, innovación, tecnología y práctica social encuentren un nexo de unión:
348. - Los continuos cambios técnicos y la actitud y capacidad de adaptabilidad que estos requieren con la capacidad de manejar críticamente la información y los conocimientos.
349. - La transformación del concepto de profesión de naturaleza estática por otro más dinámico, que enlace con la adquisición de nuevas cualificaciones y competencias profesionales de los trabajadores.
350. - La integración de la educación general y la formación profesional, garantizando como derecho la formación permanente a lo largo de toda la vida.
351. - Los instrumentos frente a la discriminación y la exclusión social
352. Igualmente, es preciso vencer el retroceso en la educación pública y laica por parte de los poderes públicos, **y establecer un desarrollo coordinado de las políticas educativas de las Administraciones Públicas, consensuando acuerdos que permitan avanzar en una educación eficiente y de calidad para todos y todas.**
353. Por ello, UGT apuesta decididamente por desarrollar la sociedad del conocimiento, clave de un nuevo modelo de desarrollo sostenible, enfrentándose a los nuevos retos que la educación y la investigación tienen en el inicio del siglo XXI. Este desafío pasa por garantizar una financiación adecuada tanto del sistema educativo como del sistema de I+D+i para conseguir los objetivos marcados en la Cumbre de Lisboa y defender una educación integradora, solidaria entre Comunidades, participativa y con valores democráticos como garantía del principio de igualdad para todos los ciudadanos.
354. 8. LA DIVERSIDAD CULTURAL Y LA CONVIVENCIA SOCIAL
355. La cultura ha de ser un patrimonio abierto de toda la sociedad que, desde cada entorno, se debiera impregnar de diversidad, respeto y convivencia. El fomento de iniciativas puede ser múltiple: difusión de la diversidad cultural, debate libre, creación artística o información reflexiva.
356. La influencia decisiva de los medios electrónicos, especialmente internet, junto al despliegue multimedia abren un apasionante campo de interpenetración de tecnología y cultura cuyas potencialidades son casi ilimitadas, ofreciendo no sólo luces sino algunas sombras como la pasividad en la recepción, la subcultura o la glorificación de la xenofobia y la violencia.
357. UGT contribuye a un empeño de dignificación cultural basado en la libertad y la diversidad, en un marco de convivencia y respeto, con aportaciones de signo diverso pero cargadas de sensibilidad social, poniendo a su disposición la infraestructura física, su cultura de intervención social, la actividad formativa y los órganos de expresión del Sindicato.
358. UGT reitera su compromiso de priorizar entre sus actividades aquellas encaminadas a recuperar la necesaria difusión cultural crítica, desarrollando líneas propias de actuación y señalando la actual situación de los medios de comunicación que difunden subproductos culturales, concentran los canales de difusión

favoreciendo su utilización para intereses particulares y donde los poderes públicos y económicos tienden a apropiarse de los recursos públicos, empleándolos para su propio beneficio.

359. 9. LA JUSTICIA COMO GARANTE

360. DE LOS DERECHOS DE CIUDADANÍA

361. 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.

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

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

364. Pero el sindicalismo debe incidir además en la defensa judicial de los intereses sociales y laborales. La justicia y el procedimiento laboral 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 al consumidor, al medio ambiente o a las relaciones mercantiles o civiles-, debe extenderse a la justicia laboral.

365. El ciudadano, en su condición de trabajador 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 empresario, con las Administraciones Públicas y con la Seguridad Social.

366. Finalmente, la justicia como valor, tiene adecuados cauces a través de la autocomposición de conflictos. 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.

367. IX. LA CONSTRUCCIÓN SOCIAL EUROPEA

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

369. **El Tratado de Lisboa reconoce** la Carta de Derechos Fundamentales, la protección de los derechos humanos y los derechos sociales. La plena integración europea es un ambicioso paso de progreso hacia un mundo pacífico y democrático. Ahora bien, Europa es más que la Unión Europea, por lo que la ampliación del mapa comunitario a **27 países** constituye la primera exigencia del propio proceso de construcción europea. Sin embargo, dicha **ampliación hace** más perentoria la necesidad de impulsar definitivamente una mayor dimensión política de la Unión Europea si se quiere dinamizar la dimensión social del Continente **y ser una referencia democrática en el mundo.**

370. Este proceso, basado en la consideración de intereses complementarios y no antagónicos, significará también la extensión del modelo social europeo a estos países. Los Sindicatos, y la Confederación Europea

de Sindicatos (CES) que unitariamente los agrupa en todo el continente, tienen que ser los agentes más activos para cimentar el pilar social europeo, la defensa del pleno empleo, un alto grado de protección y la solidaridad con terceros países.

371. La dimensión social es imprescindible en la construcción europea, ya que el modelo social de Europa es un soporte clave y una de las señas de identidad del proyecto comunitario desde su nacimiento. Un gran mercado y una moneda fuerte, sin poder dar trabajo a todos los ciudadanos, no es sólo un fracaso social sino también político para la consolidación de la Unión Europea.
372. La inserción del empleo, aunque solemnizada en **el tratado de Lisboa y comprometida en la Estrategia de Lisboa**, todavía se limita a proclamar la responsabilidad de los Estados en esta materia y no se traduce en una política común que condicione los objetivos macroeconómicos.
373. De igual modo, se mantiene desplazada la política social a las acciones que puedan desarrollar los Estados que, por otra parte, han reducido su margen de maniobra en los gastos sociales con las nuevas exigencias de equilibrio presupuestario.
374. Una Europa de dos velocidades, veloz en lo económico y retardada en lo social, a corto plazo resta entusiasmo para completar el proyecto político y a medio plazo dificultará la consolidación del propio mercado europeo, ya que para su funcionamiento equilibrado se necesita la existencia del doble espacio económico y social. El déficit democrático de la construcción europea aparece de manera nítida en el diseño del Banco Central Europeo, configurado como un organismo autónomo e independiente, lo que desarticula el marco democrático y limita el campo de decisión de la política en aspectos claves de la economía.
375. Tanto para garantizar el éxito del proyecto europeo como para que la equidad anide en su seno, es imprescindible un marco comunitario de derechos sociales mínimos de carácter vinculante, constitucionalizado en los Tratados de la Unión, con los instrumentos políticos, jurídicos y presupuestarios que lo garanticen, destacando en el ámbito laboral:
376. - El derecho al trabajo en una ocupación libremente elegida.
377. - El derecho al reconocimiento europeo de una cualificación acreditada por un Estado miembro.
378. - La igualdad de oportunidades, sin discriminación alguna y no sólo ante el binomio hombre/mujer sino por cualquier otro motivo, sea de origen étnico, ideológico, religioso o de orientación sexual.
379. - Una remuneración equitativa y condiciones de trabajo justas, garantizando la dignidad personal, la seguridad laboral y la salud de los trabajadores, **así como la promoción a través de la formación**.
380. - Una especial protección frente a los embarazos, maternidad/paternidad, discapacidades, enfermedades crónicas o degenerativas, y cualquier otra situación que comporte dificultades para el ejercicio profesional.
381. - La negociación colectiva europea, la articulación de convenios y el derecho a las acciones colectivas en caso de conflicto, **incluido el derecho de huelga**.
382. - El derecho de información, consulta y participación en la empresa en todos sus ámbitos, con la extensión del modelo de las sociedades europeas, la consolidación del papel del Comité de Empresa Europeo y el desarrollo de planos de codecisión, **avanzando en la nueva definición y ampliación de competencias del referido Comité de Empresa Europeo**.
383. - El pleno ejercicio de los derechos sindicales y la plena capacidad de actuación de los sindicatos.

384. Este cuadro de derechos tiene que nacer de una normativa comunitaria, sin perjuicio de la exploración de materias efectuada en el diálogo social con los empresarios europeos. La posterior complementación en el plano laboral debería afrontarse por la vía de la negociación colectiva en el ámbito de la Unión. Las estructuras sindicales europeas de ámbito confederal, sectorial e interregional ofrecen una potente interlocución para abordar la vertebración del proceso, así como la democratización de la vida interna de las empresas a través de los comités respectivos.
385. En otras esferas del proyecto europeo, y sin perder de vista la plena consecución de los derechos inherentes a la ciudadanía, la CES debe apostar entre otras políticas, por la cohesión económica y social, la elevación del presupuesto comunitario, el establecimiento de una política fiscal basada en la equidad y el desarrollo de servicios públicos.

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

386. X. LA ACCIÓN SINDICAL, COMPROMISO ÉTICO

387. 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.
388. Los compromisos generales con los grandes retos de la humanidad, en buena medida van a seguir siendo poco más que declarativos. La prueba de verdad estará siempre en lo más específico que directamente atañe a la conducta visible y cotidiana, a través de las acciones puntuales comprometidas en la resolución de problemas concretos, ya sean individuales o colectivos de un centro de trabajo, de una empresa, de un territorio o de un marco social.
389. El discurso sindical sería puro ruido si no se acompañara 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.
390. 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.
391. 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.
392. Por eso, el progreso social que deriva de la acción sindical, tiene rostro humano, no es un mero sumatorio cuantitativo de resultados económicos, sino atención cualitativa y personalizada para la mejora concreta de las condiciones de vida y de trabajo. Sin Sindicatos, la brecha de la marginación estará servida, arruinando la equidad y haciendo imposible la cohesión social.
393. 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.

394. 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.
395. En definitiva, con un Programa Fundamental basado en la cultura del trabajo y desde la tradición ética del Sindicato, formulamos nuestro compromiso con un mundo mejor. En la búsqueda de esa convivencia enriquecedora, cabe compartir una reflexión que señalaba “el amor, el trabajo y el conocimiento son las fuentes de nuestra vida; también deberían gobernarla”. Para ello, ayer, hoy y siempre, rememorando a nuestros fundadores, apelamos a la movilización moral de la sociedad y reiteramos el deseo, históricamente proclamado, de construir una sociedad de “trabajadores libres e iguales, honrados e inteligentes”.