

RESOLUCIONES

44^º CONGRESO CONFEDERAL

25/26/27 NOV 2024 | BARCELONA



UGT 

PROGRAMA DE ACCIÓN

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: TRANSFORMANDO EL MUNDO EN BENEFICIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	7
1. DEMOCRACIA PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS: NUEVA LEY PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	9
REFORZAR EL DIÁLOGO SOCIAL: EUROPEO Y NACIONAL.	9
POR UNA LEY DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL.	11
NEGOCIACIÓN COLECTIVA JUSTA.	12
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS: DINÁMICA EMPRENDEDORA Y RESOLUTIVA.	15
REPRESENTACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS MÁS EFECTIVA PARA MEJORES DECISIONES EN LA EMPRESA.	16
REESTRUCTURACIONES EMPRESARIALES SOCIALMENTE RESPONSABLES.	18
SISTEMAS DE SOLUCIÓN AUTÓNOMA DE CONFLICTOS, GARANTÍA DEL SISTEMA DEMOCRÁTICO.	20
UGT, VANGUARDIA DEL COLECTIVO DE PROFESIONALES, PERSONAL DIRECTIVO Y CUADROS.	21
2. POLÍTICAS PARA CAMBIAR EL FUTURO: MÁS EMPLEO, DE MAYOR CALIDAD Y MEJOR PAGADO.	23
UNA REFORMA FISCAL PARA OBTENER MÁS INGRESOS PÚBLICOS Y DE FORMA MÁS JUSTA.	23
UN APROVECHAMIENTO EFICIENTE DE LOS FONDOS EUROPEOS.	26
MOVILIDAD, COMUNICACIÓN E INFRAESTRUCTURAS: ELEMENTOS DE COHESIÓN TERRITORIAL, ECONÓMICA Y SOCIAL.	28
FORTALECER LA IGUALDAD ENTRE LOS TERRITORIOS, MANTENIENDO LA EQUIDAD Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ANTE EL DESAFÍO DEL RETO DEMOGRÁFICO.	30
PROTEGER Y FOMENTAR LA ECONOMÍA SOCIAL.	31
EL ACCESO AL EMPLEO: UN DERECHO ESENCIAL.	32
LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMO DERECHO SUBJETIVO.	32
LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO COMO RESPUESTA AL DESEMPLEO ESTRUCTURAL.	34
LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL: CLAVE EN LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO.	36
UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EFICACES Y DE CALIDAD.	37
LA FORMACIÓN DENTRO DE LAS PAES.	39
PROTECCIÓN POR DESEMPLEO.	40

GARANTIZAR EL DERECHO Y LA IGUALDAD DE ACCESO DE TODAS LAS PERSONAS A UNA FORMACIÓN PERMANENTE Y DE CALIDAD A LO LARGO DE TODA SU VIDA LABORAL.	41
AVANZAR EN LA MODERNIZACIÓN DE NUESTRO SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL.	43
LA FORMACIÓN PROFESIONAL PARA EL EMPLEO Y EL APRENDIZAJE EN EL LUGAR DE TRABAJO.	44
CONSOLIDAR LA FORMACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.	46
EL EMPLEO EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS: MÁS Y MEJOR COMO GARANTÍA DE CALIDAD, ATENCIÓN, SATISFACCIÓN Y COBERTURA.	47
REPARTO JUSTO DE LOS BENEFICIOS EMPRESARIALES: MAYORES SALARIOS.	48
PREVISIÓN SOCIAL COMPLEMENTARIA.	49
3. POLÍTICAS SECTORIALES.	52
IMPULSAR UN SECTOR MINERO RESPONSABLE Y SOSTENIBLE.	56
POTENCIAR EL SECTOR AGRARIO.	57
4. MÁS DERECHOS Y MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO. ACABAR CON LA PRECARIEDAD LABORAL.	63
NUEVO ESTATUTO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SIGLO XXI.	63
FLEXIBILIDAD LABORAL EN FAVOR DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.	72
LUCHA CONTRA EL USO FRAUDULENTO DE LA SUBCONTRATACIÓN Y LA CESIÓN ILEGAL DE PERSONAS TRABAJADORAS.	73
ES NECESARIA LA REFORMA DEL DESPIDO CONFORME A LA NORMA EUROPEA.	75
NUEVA LEY DE DERECHOS DIGITALES E INTELIGENCIA ARTIFICIAL EN EL ÁMBITO LABORAL Y EMPRESARIAL COMO RESPUESTA A LA TRANSICIÓN TECNOLÓGICA Y DIGITAL.	77
UNA CONTRATACIÓN PÚBLICA RESPETUOSA CON LOS ASPECTOS SOCIALES Y LABORALES.	81
5. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.	86
TRANSICIÓN DIGITAL, CLIMÁTICA, Y DEMOGRÁFICA.	92
FOMENTAR LA CREACIÓN DEL DELEGADO Y DELEGADA DE PREVENCIÓN SECTORIAL A NIVEL ESTATAL.	95
6. IGUALDAD REAL PARA UN MUNDO MÁS JUSTO.	101
AVANZAR HACIA LA IGUALDAD REAL ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL EMPLEO.	101
TRABAJADORAS DEL HOGAR Y A DOMICILIO. DE LA PRECARIEDAD A LA IGUALDAD.	114
PERSONAS MIGRANTES CON DERECHOS.	119
UN MUNDO EN MOVIMIENTO.	119
LA POLÍTICA MIGRATORIA ESPAÑOLA.	121

VOLVER A LA SENDA DEL DIÁLOGO SOCIAL EN MATERIA DE INMIGRACIÓN.	122
MIGRACIÓN IRREGULAR.	123
LA NUEVA EMIGRACIÓN AL EXTERIOR.	124
FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES EN LA SOCIEDAD Y GARANTIZAR SU TRAYECTO NATURAL HACIA LA ETAPA ADULTA.	125
POR UN DESARROLLO VITAL DE LAS PERSONAS JÓVENES.	126
POR UNA ACCIÓN COORDINADA PARA LA PARTICIPACIÓN DE PERSONAS JÓVENES EN EL SINDICATO.	127
DIGNIFICAR LA FIGURA DE LAS PERSONAS BECARIAS Y ASEGURAR SU CORRECTO DESARROLLO FORMATIVO.	128
7. MÁS ACCIÓN LGTBI, MÁS UGT.	131
LOS PLANES LGTBI EN EL TRABAJO QUE PROTEJAN A LAS PERSONAS LGTBI DE LAS VIOLENCIAS Y EL ODIO.	133
HERRAMIENTAS EFICACES PARA LUCHAR CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO: PROTOCOLO CONTRA LA LGTBIFOBIA.	134
DESARROLLAR EL V AENC PARA LOGRAR LA INCORPORACIÓN DE LA DIVERSIDAD SEXUAL, FAMILIAR Y DE GÉNERO A LOS CONVENIOS COLECTIVOS.	135
FORTALECER EL ÁREA DE ACCIÓN LGTBI PARA FORTALECER EL SINDICATO.	136
8. ACCIÓN CLIMÁTICA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA.	138
EL MUNDO SINDICAL Y EL MEDIO AMBIENTE.	138
CAMBIO CLIMÁTICO, INDUSTRIA Y ENERGÍA.	140
ECONOMÍA CIRCULAR Y RESIDUOS.	142
BIODIVERSIDAD Y DESARROLLO RURAL.	143
AGUA.	144
MOVILIDAD.	145
RENOVACIÓN DE LAS CIUDADES.	147
SOSTENIBILIDAD AMBIENTAL, ECONÓMICA Y SOCIAL.	147
9. GARANTIZAR Y DESARROLLAR EL FUTURO DEL ESTADO DEL BIENESTAR.	149
GARANTIZAR Y MANTENER LA SOSTENIBILIDAD DEL SISTEMA PARA UNAS PENSIONES PÚBLICAS SUFICIENTES SIN RECORTES.	149
UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ABIERTA A LA CIUDADANÍA, ACCESIBLE Y HUMANISTA.	155
EL SISTEMA SANITARIO: SERVICIO PÚBLICO FUNDAMENTAL, FACTOR DE COHESIÓN Y CRECIMIENTO ECONÓMICO.	156
DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA Y ADECUADA.	159
LA EDUCACIÓN: APUESTA DE FUTURO Y GARANTÍA DE EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.	163
LA JUSTICIA COMO GARANTE DE LOS DERECHOS Y LIBERTADES DE LA CIUDADANÍA.	167

GARANTIZAR LOS DERECHOS SOCIALES A TODA LA CIUDADANÍA.	168
IMPULSAR UN NUEVO MODELO DE BIENESTAR SOCIAL.	168
UGT EN DEFENSA DE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS MAYORES: DEL DESAFÍO DEL ENVEJECIMIENTO A LAS OPORTUNIDADES DEL CAMBIO DEMOGRÁFICO.	170
LA JUSTICIA SOCIAL COMO ELEMENTO CORRECTOR DE LA POBREZA Y LA DESIGUALDAD.	172
LA RESPONSABILIDAD DE PROPORCIONAR UNA RESPUESTA INTEGRAL Y EFICAZ A LAS NECESIDADES DE LAS PERSONAS EN SITUACIÓN DE DEPENDENCIA.	174
POR LA DEFENSA Y PROMOCIÓN DE LOS DERECHOS DE LAS FAMILIAS Y DE LA INFANCIA Y LA ADOLESCENCIA.	176
AFIANZAR EL COMPROMISO DE LOS PODERES PÚBLICOS CON LA INCLUSIÓN SOCIAL Y LABORAL DE LAS PERSONAS CON VIH Y SIDA.	181
ATACAR LA POBREZA ENERGÉTICA DE MANERA ESTRUCTURAL.	183
10. UGT, ACTOR POLÍTICO A NIVEL INTERNACIONAL.	185
AMÉRICA.	186
ÁFRICA-MEDITERRÁNEO.	189
ASIA-PACÍFICO.	191
COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO.	191
EUROPA.	194
11. UNA EUROPA DE PROGRESO SOCIAL PARA TODAS LAS PERSONAS.	197
RETOS Y OBJETIVOS.	198
ÁMBITO SOCIAL.	198
ÁMBITO ECONÓMICO.	200
ÁMBITO MEDIOAMBIENTAL.	200
ÁMBITO DIGITAL.	201
ÁMBITO MIGRATORIO.	202
ÁMBITO DEMOCRÁTICO.	202
12. AMPLIAR EL SINDICATO – AMPLIAR DERECHOS.	204

INTRODUCCIÓN: TRANSFORMANDO EL MUNDO EN BENEFICIO DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Este Programa de Acción reivindica un papel central y protagonista de la clase trabajadora en el diseño y ejecución de un modelo sostenible de sociedad desde la perspectiva social, igualitaria, económica, laboral y medioambiental, capaz de hacer frente a las importantes y vertiginosas transformaciones que están impactando hoy en la vida de las personas y que, sin duda también lo harán en el futuro, desde los principios de solidaridad, igualdad, internacionalismo, pluralidad, democracia y justicia social.

Las propuestas y medidas que contiene este Programa de Acción tienen como objetivo principal adaptar nuestro mundo del trabajo a los intereses y necesidades de la clase trabajadora y de la sociedad, en general fortalecer el papel de la norma y de la negociación colectiva como garante del equilibrio en las relaciones laborales, avanzar en derechos, en igualdad, en diálogo social, en el reparto justo de los beneficios empresariales y la mejora de las condiciones laborales y la protección social de las personas trabajadoras y sus familias.

La digitalización, la inteligencia artificial, la hiper automatización y la robotización han traído consigo una importante mutación de los trabajos y de las organizaciones empresariales por la utilización de nuevas herramientas. El papel del sindicato es esencial para hacer que este proceso disruptivo se sitúe al servicio del bienestar y el progreso de las personas trabajadoras y sus familias, con el objetivo que ninguna persona quede desplazada, desamparada o desprotegida.

Para avanzar en esta dirección, y aunque la reforma laboral de 2021 ha supuesto incuestionables progresos al fomentar una contratación más estable y de mayor calidad, es fundamental adaptar nuestro modelo laboral a las necesidades actuales de la sociedad. Esto implica implementar políticas y medidas que promuevan la creación de empleo, garanticen un trabajo seguro y de calidad, y aseguren una regulación justa. La reclamación de UGT ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) de un control efectivo y riguroso de la jornada laboral, junto con el pago de las horas extras con un recargo del 25%, contribuirá directamente a eliminar el abuso de las horas extraordinarias, reemplazando su uso por la creación de nuevos puestos de trabajo. Además, es necesario incrementar la indemnización por despido improcedente para alinear nuestra normativa con los estándares europeos recogidos para España en la Decisión del CEDS de 20 de marzo de 2024 que da la razón en la demanda a UGT. Hay que asegurar el registro horario de manera eficiente y eficaz, seguir impulsando aumentos salariales, fortalecer la formación y orientación a lo lar-

go de toda la vida laboral, reducir la jornada laboral, y promover activamente la igualdad real y el respeto a la diversidad en el ámbito laboral. Igualmente, es esencial democratizar las relaciones laborales, fomentando una mayor participación de la representación de las personas trabajadoras en la toma de decisiones, asegurando así que sus intereses estén verdaderamente integrados en el diseño y la implementación de políticas laborales.

1. DEMOCRACIA PARA TODAS LAS PERSONAS TRABAJADORAS: NUEVA LEY PARA LA PROMOCIÓN Y DESARROLLO DEL DIÁLOGO SOCIAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El diálogo social, la negociación colectiva, y los derechos de información, consulta y participación de los interlocutores sociales son parte de la democracia y constituyen parte fundamental del derecho a la libertad sindical. Asimismo, son herramientas esenciales para el mantenimiento y desarrollo del Estado Social, contribuyendo a garantizar la equidad en un entorno de trabajo digno, incluso en circunstancias económicas y sociales cambiantes. Por ello, es importante que se les otorgue la posición central que merecen en nuestro marco social y jurídico, de la misma manera que, es vital respetar y promover el papel que desempeñan los sindicatos como representantes de los intereses de la clase trabajadora, así como el reconocimiento de la condición de mayoritarios, mandatado por nuestra Carta Magna.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores apuesta sin ambages por el diálogo social, la negociación colectiva y la participación de los representantes de las personas trabajadoras como medio para llevar a cabo nuestra acción sindical y mejorar de manera significativa nuestra sociedad y la vida de millones de trabajadoras y trabajadores.

Reforzar el Diálogo Social: europeo y nacional.

En los últimos años nuestro país se ha convertido en paradigma a nivel mundial de cómo el uso del diálogo social puede crear empleo de calidad y estable, promover una negociación colectiva moderna y garantizar una protección social suficiente y sostenible, manteniendo la actividad económica y productiva y fomentado la competitividad de nuestro tejido empresarial. Ha quedado más que demostrado que el diálogo social resulta un medio idóneo para dar solución a los problemas que afectan a los trabajadores y trabajadoras y por extensión al conjunto de la ciudadanía.

Sin embargo, para que este diálogo entre el Gobierno y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas mantenga en el futuro su valor, capacidad y eficacia, es fundamental que no se limite a la existencia de voluntad política y compromiso por parte del ejecutivo de turno, sino que se con-

vierta en un medio, desarrollado y protegido legalmente, para gestionar desde el consenso social los distintos y múltiples desafíos económicos, laborales, sociales, medioambientales, demográficos, etc. a los que se enfrentarán nuestro país y el conjunto del planeta.

El diálogo social, bipartito o tripartito, es parte esencial también del modelo social europeo, cuyo objetivo es contribuir a un mejor desarrollo social y económico de Europa, a través de la participación de los interlocutores sociales en la toma de decisiones en materia social y laboral, así como en la ejecución de estas. Son la Comisión Europea, (en representación de los intereses de la Unión en su conjunto) y las organizaciones sindicales y empresariales a nivel europeo, las que conforman los sujetos o actores del diálogo social europeo.

La Unión Europea reconoce el importante papel del diálogo social europeo en la construcción y la continuidad futura de Europa, otorgando a los interlocutores sociales un papel principal en el proceso normativo comunitario. Proceso que se articula bien a través de consulta directa de la Comisión Europea sobre la posible orientación de una acción de la Unión o bien por iniciativa propia de las organizaciones sindicales y empresariales en desarrollo de su programa de trabajo, siendo su resultado los acuerdos marco autónomos.

Desde UGT apoyamos una UE que defienda el diálogo social a todos los niveles, lleve a cabo una vigilancia efectiva de su promoción y cumplimiento por parte de los Estados miembros y refuerce las capacidades de los interlocutores sociales.

Asimismo, consideramos inaceptable que los textos negociados entre los interlocutores sociales europeos queden bajo el criterio discrecional de la Comisión para su elevación a normativa europea. A este respecto, resultaría necesario que se revisasen y aclarasen las normas y los procedimientos del diálogo social de la UE.

El fortalecimiento del diálogo social europeo va de la mano del fortalecimiento del diálogo social nacional y viceversa.

El diálogo social en nuestro país se erige en un instrumento fundamental de la acción sindical imprescindible para construir futuro, avanzar en derechos y cohesión social, territorial y económica además de proporcionar estabilidad democrática, desde el consenso y el acuerdo social.

Es fundamental reforzar la posición del sindicato como agente decisivo en la transformación social, tanto en el ámbito laboral como en el conjunto de la sociedad. Una ley de negociación colectiva debe asegurar los recursos necesarios para que los interlocutores sociales puedan cumplir efectivamente con el mandato constitucional, tal como se recoge en los artículos 7, 28 y 37 de nuestra Carta Magna. La negociación colectiva, ejercida a través de sindica-

tos fuertes, no solo mejora las condiciones de las personas trabajadoras, sino que previene el dumping social y aporta seguridad jurídica al entorno laboral y económico. Esta ley debe garantizar la protección y promoción del diálogo social y la negociación colectiva, reconociendo adecuadamente la labor del sindicato como servicio a la sociedad y asegurando, en todos los niveles, el derecho de participación, información, consulta y negociación en la configuración de las políticas públicas que afectan los derechos e intereses legítimos de las personas trabajadoras. Solo a través de una ley integral que proteja a los interlocutores sociales se podrá fortalecer y desarrollar la negociación colectiva, contribuyendo así a una sociedad más justa y equitativa.

Por una Ley de Participación Institucional.

Por múltiples y fundadas razones se considera que resulta esencial abordar la elaboración de un marco legal general de la Participación Institucional y de la Negociación Colectiva.

Resulta necesario que una futura norma reguladora de la Participación Institucional afronte y resuelva, por un lado, los múltiples problemas y disfunciones identificados en el desarrollo de la misma a lo largo de décadas sin un marco legal, y por otro, aborde la ordenación y estructuración de las diferentes fórmulas, modalidades y funciones de la Participación Institucional.

De esa carencia de un marco legal se han derivado (a lo largo de las casi cuatro décadas que han pasado desde que se aprobó la LOLS) toda una serie de problemas que han caracterizado la Participación Institucional y la han venido lastrando:

- Un alto grado de heterogeneidad de la Participación Institucional y de los ámbitos de participación creados.
- La dispersión y fragmentación de la participación.
- El aislamiento e incomunicación entre los distintos ámbitos.
- La ausencia de seguimiento y evaluación de su funcionamiento.
- La dependencia de estos órganos de la voluntad política del gobierno de turno en cada momento.
- La falta de voluntad de muchas administraciones públicas y organismos estatales, autonómicos o locales de reconocer el papel de las organizaciones sindicales y empresariales con la condición legal de más representativas en la participación institucional y el diálogo social.

Por todo ello:

- Es preciso definir y determinar por un lado el papel de los sindicatos respecto a la Participación a través del Diálogo Social sobre los temas que

afecten al conjunto de la sociedad, y por otro establecer un procedimiento de participación más claro tanto en los aspectos políticos como normativos. Esta Ley debe garantizar de modo efectivo la institucionalización del Diálogo Social, para que no quede al albur de la voluntad política del gobierno de turno.

- Debería de ser una norma ordenadora y de estructuración de la Política Institucional. Por un lado, a partir del reconocimiento del papel y el grado de legitimidad de las organizaciones sindicales, y por otro, de las características y naturaleza de los ámbitos de participación.
- Debería ser un marco legal clarificador.
- Que definiera y diferenciara entre Participación Institucional y Diálogo Social.
- Que determinara nuevos ámbitos de Participación Institucional hasta ahora no contemplados o formalizados (Presupuestos Generales del Estado, Política Industrial, Política de transición ecológica, Plan Nacional de Reformas , programas de estabilidad y convergencia, pacto de estabilidad y crecimiento y materias sociales con incidencia en el ámbito laboral que afectan a determinados grupos de población, en las que solo se contempla la participación de entidades del Tercer sector de acción social y el diálogo civil con las mismas)
- Que continuara reforzando los mecanismos de coordinación e información con las Cortes Generales y con los Grupos Parlamentarios para trasladar los planteamientos del sindicato en el proceso de tramitación de normas e iniciativas legislativas.
- Que coordinara, homogeneizara y aglutinara los ámbitos competenciales ya definidos en Leyes de participación institucional a nivel autonómico.
- Que se asegure una financiación a la luz de la LOLS artículo 5.4: “los sindicatos podrán beneficiarse de las excepciones y bonificaciones fiscales que legalmente se establezcan”.

Negociación Colectiva justa.

La negociación colectiva es una pieza clave del sistema democrático, un derecho fundamental básico para la vertebración de un modelo de relaciones laborales equilibrado y coherente. El medio idóneo para lograr un mundo del trabajo sólido, gobernado por los principios de la equidad, la justicia social y el reparto de la riqueza.

Poder alcanzar este logro exige la promoción de una negociación colectiva dirigida a la creación de empleo estable y de calidad, que contribuya a fomentar la productividad y competitividad empresariales, mejorar las condiciones y la seguridad y salud en el trabajo, reducir la desigualdad y ampliar el ámbito de

la protección laboral, capaz de acometer los procesos de transformación y cambio como los que estamos viviendo y encauzar el futuro de las relaciones de trabajo.

Garantizar la efectividad de esta negociación colectiva requiere de los poderes públicos para actuar en una doble dirección: estableciendo los medios para que se desarrolle en un contexto de equilibrio de poderes entre empresas y representación de las personas trabajadoras y asegurando la autonomía colectiva, apoyando el desarrollo de las capacidades de las partes negociadoras.

La responsabilidad y el esfuerzo con el que actuamos desde UGT para promover una negociación colectiva más fuerte, más democrática, más equilibrada y llegar a acuerdos de aplicación universal en todos los ámbitos de negociación y en materias cruciales para lograr un espacio laboral más justo para todas las personas trabajadoras, precisa del debido reconocimiento por parte del Estado, promoviendo su respeto y contribuyendo a su soporte económico.

UGT considera fundamental en materia de negociación colectiva:

- Reclamar una financiación adecuada y suficiente por parte del Estado para que las organizaciones sindicales puedan hacer frente, con los recursos humanos y técnicos necesarios, a todas las tareas que supone la negociación colectiva en el sentido más amplio: Convenios Colectivos, ERES, ERTES, Planes de Igualdad, Planes LGTBI, etc.
- Fortalecer el convenio colectivo sectorial a través de nuestras Federaciones para de esta manera mejorar la ordenación y vertebración de la estructura de la negociación colectiva y proteger y extender la cobertura de la negociación colectiva a un mayor número de trabajadoras y trabajadores.
- Que las Federaciones Estatales articulen y vertebran el mapa de la negociación colectiva teniendo en cuenta las competencias atribuidas a los ámbitos autonómico o provincial después de la reciente modificación introducida por el Real Decreto-Ley 2/2024 que no ha pasado por el diálogo social. El convenio colectivo sectorial estatal es la norma fundamental que promueve la cohesión social, y estructura y distribuye las materias reguladas en la misma entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. De esta manera, este convenio constituye la norma mínima fundamental que debe respetarse en todo caso por los ámbitos autonómicos y/o provinciales, que sólo podrán disponer de las materias establecidas en el ámbito estatal para su mejora. A pesar de la citada modificación normativa, desde las Federaciones de UGT debemos seguir trabajando para garantizar que con esta nueva estructura no se rompa el principio de cohesión social que buscamos. En ausencia de un convenio estatal, debemos perseguir los mismos objetivos a través de los convenios

autonómicos, y en caso de no existir tampoco, de los convenios provinciales, asumiendo en estos dos ámbitos las competencias oportunas.

- Defender como objetivo principal de la negociación colectiva la protección del empleo, su creación, mantenimiento y aumento de su calidad.
- Garantizar unos salarios justos, favoreciendo la recuperación del poder adquisitivo a través de cláusulas de revisión salarial.
- Mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, reduciendo la siniestralidad y los daños en la salud de las personas trabajadoras.
- Mejorar la calidad de vida de las personas trabajadoras mediante la aplicación de medidas de flexibilidad acordadas. Del mismo modo, incorporar cláusulas medioambientales que garanticen la protección tanto de las personas como del entorno, frente a las consecuencias del cambio climático.
- Situar la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el centro de la negociación colectiva, fomentando la negociación e inclusión de los planes de igualdad y medidas que incluyan acciones positivas en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción y formación, así como establecer una estructura salarial objetiva, clara y transparente, ordenando y simplificando los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género. Incluir en los convenios colectivos cláusulas de igualdad de trato y no discriminación específicas para las personas LGTBI, medidas para erradicar los estereotipos en el acceso al empleo y promoción, formación para las personas que participen en los procesos de selección, planes de formación que incluyan módulos específicos sobre los derechos de las personas LGTBI, acceso a permisos, beneficios sociales y derechos sin discriminación por razón de orientación sexual y expresión de género, protocolos de acoso específicos, incluyendo en el régimen disciplinario infracciones y sanciones concretas. Debemos participar en la negociación de los protocolos de actuación para la atención del acoso y la violencia contra las personas LGTBI de acuerdo con el reglamento aprobado, incluyendo en los convenios sectoriales protocolos tipo, que necesariamente se deben adaptar a cada empresa con más de 50 personas trabajadoras, procurando hacerlo extensivo también a empresas de menos de 50.
- Luchar contra la violencia hacia todas las personas, con especial atención al colectivo LGTBI, todas las formas de violencia contra las mujeres (mujeres víctimas de violencia de género, violencia vicaria, violencias sexuales y feminicidios sexuales) personas con discapacidad, personas migrantes, etc., estableciendo protocolos para actuar de forma contundente ante estas situaciones.

- Desarrollar en los convenios colectivos la utilización de las comisiones paritarias y sus funciones, mejorando su eficacia y protagonismo como institución de mediación, gestión y seguimiento en la aplicación del convenio.
- Reforzar la presencia de cláusulas para utilizar los sistemas de solución autónoma de conflictos tanto de ámbito estatal (Fundación SIMA-FSP) como de ámbito autonómico, para la resolución del bloqueo en la negociación colectiva (incluidos los planes de igualdad) y/o para solventar los conflictos laborales a través de los procedimientos de mediación y arbitraje que en los mismos se contemplen. Así mismo, las administraciones públicas tienen que garantizar una financiación suficiente para facilitar y apoyar estos mecanismos extrajudiciales, promoviendo su uso y garantizando que sean accesibles y efectivos para resolver los conflictos laborales de manera rápida y eficiente, reduciendo así la carga sobre los tribunales y salas laborales, y fomentando un entorno de relaciones laborales más armonioso.
- Mantener y reforzar la formación vinculada al desarrollo de las personas negociadoras.
- Reforzar el papel de los Comités de Empresa Europeos para impulsar la negociación colectiva europea, promoviendo el establecimiento de un marco europeo de negociación colectiva, las negociaciones transnacionales con empresas multinacionales y/o sus cadenas de suministros y la coordinación transfronteriza de la negociación colectiva.

Negociación colectiva en los servicios públicos: dinámica emprendedora y resolutive.

La negociación es la mejor vía para continuar mejorando y desarrollando las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos y personas trabajadoras de todos los ámbitos y sectores que conforman los Servicios Públicos. Y así lo exigiremos tanto al Gobierno como a las patronales que gestionan los servicios públicos de gestión privada porque, por encima de cualquier otra circunstancia, primaremos los intereses de las personas trabajadoras y la calidad de estos servicios.

Una negociación colectiva que debe tener como objetivo básico el fortalecimiento de la participación efectiva de la representación sindical y colectiva en las decisiones de las Administraciones y empresas, superando el estrecho margen que la legislación vigente ofrece en derechos de información, consulta y negociación, así como la excesiva judicialización de cuestiones de gran envergadura, para recuperar la autonomía colectiva de las partes.

Y es que la negociación colectiva es el referente primordial hacia las empleadas y empleados públicos y personas trabajadoras de los servicios públicos, a quienes se les debe proporcionar un Acuerdo, Pacto o Convenio que garantice sus derechos, sus condiciones laborales y sus salarios, sobre las siguientes premisas:

- En las Administraciones Públicas y el sector público: Culminando lo acordado y abriendo nuevas negociaciones para el futuro más inmediato, combatiendo la inactividad de aquellas Administraciones que obvian los contenidos legales y convencionales que regulan las condiciones de trabajo.
- En los Servicios Públicos de gestión o titularidad privada: Continuidad en los sectores donde somos mayoritarios y existe un acervo sindical muy consolidado; y sindicalizando y poniendo en valor las actividades en los nuevos yacimientos de empleo, mediante la mejora de su situación socioeconómica y profesional. Y, en todo caso, desvinculando la negociación colectiva y la autonomía de las partes, de los condicionantes derivados del marco normativo de la contratación pública y la desindexación de la economía.

La problemática de este tipo de sectores necesita soluciones en la potenciación de los convenios colectivos sectoriales que garanticen un reparto equitativo de la riqueza y la mejora de las condiciones de trabajo de determinados colectivos claves en la cohesión social, que parten de una situación muy negativa (dependencia, ayuda a domicilio, ocio y tiempo libre, etc.).

Complementariamente, y en tanto que afecta al conjunto de los Servicios Públicos, vamos a exigir el correcto cumplimiento de los aspectos sociales incluidos en la Ley de Contratos del Sector Público, para que las licitaciones de todas las contrataciones públicas incluyan en su caso el cálculo del precio y en los criterios de adjudicación y de solvencia, el respeto durante toda la vigencia del contrato de las condiciones socioeconómicas, profesionales, y de igualdad de género previstas en el convenio colectivo sectorial y de aplicación en los centros de trabajo, de las leyes, así como de su Plan de Igualdad.

Representación de las personas trabajadoras más efectiva para mejores decisiones en la empresa.

Para incrementar la efectividad de nuestro sistema de representación colectiva permitiendo a empresas y personas trabajadoras anticiparse en mejores condiciones a las dificultades económicas y los retos y desafíos futuros, debemos apostar por un aumento de la democracia en las empresas y un modelo empresarial más participativo, a través del fortalecimiento de los derechos de información, consulta y participación y una mayor presencia de la represen-

tación de las personas trabajadoras en los centros de toma de decisiones de las empresas.

Para ello UGT propone:

- Un modelo más participativo con el desarrollo del art. 129 de la Constitución Española para promover una mayor y mejor participación en la empresa y mayor presencia de la representación de las personas trabajadoras en los centros de trabajo y en la toma de decisiones, como una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una mayor protección, así como mejorar los derechos y condiciones de las personas trabajadoras.
- El establecimiento de un modelo de cogestión o codecisión empresarial regulado legalmente es una necesidad para la UGT en relación a los derechos de participación, información y consulta tanto de la representación unitaria como sindical, sobre todo debido a los cambios en las nuevas formas de organización del trabajo que deben tener la participación para su implantación de los sindicatos. Con respecto a las empresas que prestan servicios públicos y/o participan de la contratación pública, dicha cogestión debe tener un doble objetivo: garantizar la prestación de un servicio público de calidad como derecho exigible, y garantizar el cumplimiento de la normativa laboral y los convenios colectivos, así como la protección de las personas trabajadoras y sus condiciones laborales.
- Incrementar, fortalecer y ordenar normativamente el contenido, aplicación y la eficacia de los derechos de información, consulta y participación de la representación de las personas trabajadoras.
- Garantizar la transparencia en la transmisión de la información a la representación de las personas trabajadoras por parte de la empresa, asegurando una transferencia en tiempo oportuno y una información suficiente y adecuada.
- Garantizar la información adecuada y los derechos de consulta a lo largo de toda la cadena de subcontratación, sucesión de empresas y subrogación de personal a la representación de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las organizaciones sindicales más representativas. Asimismo, exigiremos una reforma del Estatuto de los Trabajadores que adecúe las estructuras de representación laboral a las organizaciones complejas de los modernos modelos de empresa, como los grupos empresariales y las empresas-red.
- Mejorar la información transnacional y los derechos de información y consulta de los Comités de Empresas Europeos, incluyendo en caso de incumplimiento sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas.

- Adecuar los medios de comunicación de la representación unitaria y sindical a las nuevas formas de trabajo estableciendo la obligación empresarial de crear una herramienta de comunicación electrónica para facilitar la actividad de representación y la actividad sindical en las empresas o en los centros de trabajo como un tablón virtual, haciendo más accesible a las personas trabajadoras. La empresa deberá, además, proporcionar los medios técnicos necesarios para que dicha herramienta sea efectiva.
- Promover la regulación normativa que permita el uso de herramientas telemáticas en los procesos electorales con las suficientes garantías para favorecer la participación, entre otras, de las personas teletrabajadoras y de las que trabajan en plataformas digitales sin centro de trabajo fijo.
- La ley de secretos empresariales no debe ser un impedimento o una pretendida justificación para el desarrollo de los derechos de información consulta y participación, debiendo articularse los mecanismos de negociación y judiciales en su caso para la defensa de estas herramientas fundamentales del derecho de negociación colectiva.
- Ampliar las garantías legales para los delegados y delegadas LOLS.
- Creación de la figura de los delegados y delegadas de prevención territoriales y/o sectoriales.
- Creación de la figura de los delegados y delegadas para la igualdad, así como el Comité de Igualdad en todos los centros de trabajo.
- Creación de la figura de los delegados y delegadas de medioambiente en las empresas, contemplando la creación del Comité de Medio Ambiente. La creación de la figura deberá ir acompañada de un estatuto de competencias, prerrogativas y garantías específicas para la optimización de sus funciones.
- Promover la modificación del Registro General de convenios, con el objetivo de disponer de una herramienta que refleje mejor la realidad de los convenios.

Reestructuraciones empresariales socialmente responsables.

El incremento de la democracia en el trabajo es esencial no sólo a la hora de afrontar procesos de reestructuración empresarial y proyectos de reorganización, sino también para la realización de planes de formación de los centros de trabajo debidos a la digitalización, la innovación aplicada a los procesos productivos o la transición ecológica. Es necesario llevarlos a cabo bajo principios

de responsabilidad y justicia social para poder evitar así consecuencias negativas sobre las personas trabajadoras y el conjunto de una región o territorio.

No es adecuado ni correcto que antes de llegar a medidas extremas como la suspensión de contratos, inaplicación de convenios colectivos o despidos, no se hayan agotado todas las posibles medidas alternativas.

La reducción de las indemnizaciones por despido improcedente ha estimulado esta práctica durante la última década, por lo que, ante cualquier contrariedad cíclica, las patronales optan por el camino más fácil ante la inexistencia de una jerarquización en el acceso a las medidas de reestructuración.

Para ello, desde UGT consideramos oportuno:

- Establecer protocolos de anticipación a las situaciones de crisis empresariales a través de mecanismos de información, consulta y participación con la RLPT que permitan ampliar el período de respuesta.
- Reforzar el marco normativo en materia de derechos de información consulta y participación de la RLPT en la toma de decisiones que afecten a las condiciones de trabajo, empleo y a la organización del trabajo.
- Asegurar la transferencia de información adecuada a la representación de los trabajadores y trabajadoras.
- Ampliar y reforzar la formación de la RLPT en materias relacionadas con la doble transformación digital y verde. Esta capacitación a cargo de la empresa deberá ser acorde a las nuevas competencias para una gobernanza colectiva, incluida la negociación de las transiciones, digital, verde, así como la demográfica.
- Garantizar a la representación de las personas trabajadoras el tiempo y los recursos suficientes, a cargo de la empresa, para llevar a cabo un estudio y valoración profundos de la información facilitada con el apoyo de expertos, si fuera necesario.
- Elaborar un plan de formación para una transición laboral justa e igualitaria.
- Incrementar las sanciones en caso de violación de los derechos de información y consulta.
- Extender los procedimientos de información y consulta a la totalidad de la cadena de valor: proveedores, contratistas, subcontratistas y/o empresas dependientes.

- Promover un papel más protagonista de la negociación colectiva en la gestión y dirección de los procesos de reestructuración empresarial, asegurando la participación plena y activa de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Mejorar la coordinación y el intercambio de información entre los distintos niveles de intervención y representación del sindicato (local, nacional, europeo e internacional).
- Establecer mayores obligaciones por parte de las empresas en la elaboración de los planes sociales que deben acompañar a los procesos de reestructuración (planes de recolocación, formación, reciclaje, acompañamiento etc...). Verificar que tales planes tienen contenido efectivo, más allá de la propia obligación legal, con objetivos medibles y cuantificables y penalizaciones en caso de incumplimiento de éstos.
- Establecer la obligación a las empresas de facilitar la información necesaria de las personas trabajadoras relativa a su experiencia profesional para poder activar los mecanismos de acreditación de competencias que permitan detectar sus necesidades formativas durante los períodos de suspensión de contratos, o mejoren su empleabilidad en caso de despido.

Sistemas de solución autónoma de conflictos, garantía del sistema democrático.

Los sistemas nacional y autonómicos de solución de discrepancias y conflictos laborales, alternativos al proceso judicial, gestionados directamente por los agentes implicados, llevan casi 40 años contribuyendo al diálogo, reduciendo la conflictividad, favoreciendo la mejora de las relaciones laborales, reforzando la autonomía colectiva de los interlocutores sociales y contribuyendo a una negociación colectiva más eficaz. Se trata de sistemas fuertemente arraigados y aceptados en nuestro modelo de relaciones laborales como medio para la solución de conflictos laborales.

Tal es así que, en el V AENC se llama a las partes negociadoras a impulsar la utilización de estos organismos, teniendo en cuenta además las nuevas funciones incluidas en el VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (VI ASAC) de impulso y promoción de la negociación colectiva, de mediación preventiva de conflictos y de intervención en casos de bloqueo de la negociación colectiva, incluidas las medidas y planes de igualdad.

Es imprescindible desarrollar esta materia en las Administraciones Públicas conforme al TREBEP.

Por ello, resulta inaceptable cualquier medida tomada desde los poderes públicos que pretenda, directa o indirectamente, acabar con este tipo de Organismos o hacer inviable el desarrollo de sus funciones, puesto que supone un ataque al diálogo social, a la negociación colectiva, a la libertad sindical y como derivada, al sistema democrático de nuestro país.

De esta manera, es urgente garantizar al más alto nivel normativo el papel protagonista que, en el conjunto de las relaciones laborales, poseen los organismos de solución autónoma de conflictos laborales de ámbito estatal y autonómico, asegurando que aquellos y las organizaciones sindicales que en ellos están presentes cuenten con el apoyo material y financiero de los poderes públicos necesarios para el correcto desarrollo de su labor, tanto en la mediación extrajudicial como en la intrajudicial, así como la adopción de los mecanismos legales necesarios para asegurar la protección laboral y la solución de conflictos laborales en el ámbito de las Comunidades Autónomas.

UGT, vanguardia del colectivo de profesionales, personal directivo y cuadros.

En un contexto social y económico extremadamente cambiante, el papel del colectivo de profesionales, personal directivo y cuadros de mando, es cada vez más relevante.

La participación de estas personas trabajadoras en organizaciones sindicales de clase es la única vía para conseguir su pleno desarrollo en el mundo laboral, así como la salvaguarda y defensa de sus derechos.

UGT es el único sindicato de clase en España que organiza a sus técnicos y cuadros de forma específica en la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT), y desarrollarla constituye un objetivo importante y estratégico para nuestra Organización.

UGT debe ser el referente del colectivo de profesionales, personal directivo y cuadros de mando de este país, por lo que la reclamación y promoción de las necesidades y derechos de estas personas trabajadoras debe ser también un objetivo de la acción sindical. Fortalecer a UTC es fortalecer a UGT y, por ende, a todo el movimiento obrero.

Por todo ello, UGT va a trabajar para:

- Mejorar la integración de estas personas en el sindicato a través de las estructuras oportunas promoviendo su integración e identificación con el sindicato, facilitando su visibilidad en el espacio orgánico que les corresponde, para luchar contra la individualización de las relaciones laborales y recuperar la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando

la igualdad y no discriminación y atendiendo adecuadamente a la diversidad y a la representación del colectivo de profesionales, personal directivo y cuadros de mando.

- Potenciar la condición de UGT como su sindicato de referencia, especialmente en aquellos ámbitos donde exista una ausencia de representación corporativa o profesional.
- Combatir los “convenios franja”, presentando plataformas que recojan las especificidades de su relación laboral, amparando en la negociación colectiva global las condiciones laborales y contractuales de los diferentes grupos de personas trabajadoras, entre las y los profesionales, directivos, técnicos y cuadros.
- Incorporar en la negociación colectiva aspectos esenciales para el colectivo, como la regulación objetiva de la carrera profesional, una remuneración adecuada al puesto efectivamente desempeñado y una política de incentivos claramente definida y objetiva. Además, es fundamental promover el liderazgo femenino y asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres. También deben abordarse cuestiones como la jornada laboral y sus límites, la preservación de la salud laboral y psicosocial, facilitando la flexibilidad horaria para mejorar la conciliación entre la vida laboral, personal y familiar. Asimismo, debe contemplarse la posibilidad de implementar, de forma voluntaria para la persona, el trabajo a distancia o híbrido, en aquellos puestos que lo permitan, y establecer una retribución y valoración justa de estos roles.
- El desarrollo de la carrera profesional debe estar sujeto a un control de oportunidades que evite cualquier tipo de discriminación directa o indirecta, hacia las mujeres que atente contra el derecho de igualdad.
- UGT reforzará la defensa del personal de dirección, técnico y cuadros de mando en la acción internacional y, de manera específica, a través del Consejo de los Cuadros Europeos (EUROCADRES).

2. POLÍTICAS PARA CAMBIAR EL FUTURO: MÁS EMPLEO, DE MAYOR CALIDAD Y MEJOR PAGADO.

La globalización y la internacionalización suponen la interdependencia de la economía y de los mercados, así como de los procesos tecnológicos y digitales que se extienden a una velocidad de vértigo a lo largo y ancho del mundo. Los efectos de los recientes conflictos internacionales que han desembocado en relevantes crisis alimentarias, energéticas e inflacionistas, están trastocando el orden geopolítico económico y financiero a nivel internacional.

Este panorama está provocando que cada vez sean más las voces que abogan por la vuelta de las fracasadas políticas de austeridad y por una nueva vuelta de tuerca a la mercantilización del trabajo como solución a las consecuencias de las distintas tensiones geopolíticas y económicas globales.

Desde UGT respaldamos la necesidad de configurar políticas públicas cuyo objetivo central sea lograr un desarrollo económico, social y ambientalmente sostenible, en línea con muchas de las aplicadas como respuesta al impacto de la pandemia. Políticas enfocadas en garantizar un futuro centrado en las personas, más social, justo y sostenible, orientadas a lograr un modelo de desarrollo que persiga el bienestar social, la reducción de las desigualdades y la mejora de las condiciones de trabajo y de vida.

Para ello, hacer realidad la Agenda 2030 y sus 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, así como hacer efectivo el Pilar europeo de derechos sociales (PEDS) y sus 20 principios, deben ser los propósitos fundamentales a la hora de diseñar e implementar en nuestro país las políticas públicas del futuro.

Una reforma fiscal para obtener más ingresos públicos y de forma más justa.

Para hacer frente a los retos que España tiene por delante es necesaria una apuesta firme por la inversión pública estratégica para lograr un crecimiento sostenible y justo, así como reforzar el Estado de Bienestar tanto en su financiación como en la calidad y cobertura de los servicios públicos. Para ello, es imprescindible disponer de un marco presupuestario con capacidad fiscal suficiente.

Es necesario incrementar el potencial recaudatorio del sistema tributario, buscando ofrecer alternativas para asegurar la suficiencia del mismo y acercando dicho potencial a la media europea en % del PIB, desde el convencimiento

de que la política tributaria debe resultar fundamental para avanzar hacia un modelo social y económico sostenible, eficiente y justo en el que la igualdad de género ocupe un lugar central.

Es urgente abrir un proceso de diálogo social que culmine en esa reforma fiscal integral, que cuente con el mayor respaldo social. Para UGT, esa reforma debe incluir:

- Revisar todos los llamados gastos fiscales (reducciones en los impuestos) para dejar solo aquellos que tengan verdadera utilidad económica o social y sean efectivos.
- La revisión de la estructura del sistema tributario, excesivamente concentrado en la tributación de las rentas de trabajo, repartiendo el peso mediante la aplicación de las figuras tradicionales y nuevas fuentes de recursos, que permitan obtener ingresos de aquellas actividades que actualmente no se hallan gravadas.
- Establecer una tributación efectiva sobre la riqueza, que integre todo el patrimonio de las personas contribuyentes, y que se concrete en varias figuras que abarquen el objetivo de los actuales impuestos sobre el Patrimonio (riqueza acumulada) y de Sucesiones y Donaciones (riqueza heredada), con criterios y mínimos homogéneos en todo el territorio nacional.
- En el Impuesto de Sociedades, limitar al máximo las exenciones, deducciones y bonificaciones, garantizar un tipo efectivo mínimo del 15% sobre el beneficio contable, eliminar el régimen de consolidación de grupos y eliminar definitivamente el régimen fiscal de las SICAV y las SOCIMI.
- Introducir una fiscalidad ambiental que nos equipare a Europa, tanto en su vertiente de protección medioambiental como en su capacidad recaudatoria, con criterios de cohesión social y territorial, y con una adecuada internalización de costes.
- Impulsar la armonización fiscal en la Unión Europea, eliminando los paraísos fiscales y acelerando la armonización del impuesto sobre sociedades, para evitar el dumping fiscal en el seno de la UE. A corto plazo, eliminar la posibilidad de recibir ayudas públicas a todas las empresas que operen en paraísos fiscales, y la de participar en la contratación pública.
- Crear un nuevo impuesto para las viviendas vacías, con especial atención a las que poseen las Entidades Financieras, SOCIMI y fondos de capital riesgo (fondos buitres), con el propósito de evitar actuaciones especulativas y propiciar su disponibilidad para los parques públicos de las distintas administraciones públicas.

- En materia de lucha contra el fraude, incrementar los recursos materiales y humanos de las distintas administraciones públicas tributarias, promover una coordinación más eficaz de las mismas y aumentar la visualización social de la función de los impuestos y de las consecuencias negativas que para el conjunto de la sociedad conlleva la evasión fiscal.
- Reformar el sistema de financiación local, configurando un nuevo modelo que se fundamente en los principios de solidaridad, suficiencia, equidad, transparencia, responsabilidad y garantía de la sociedad al acceso de los servicios públicos competencia de las administraciones locales.
- Abordar una reforma del sistema de financiación autonómica que asegure el equilibrio y la cohesión y solidaridad territorial, asegurando los recursos necesarios para dar cobertura a la prestación homogénea de servicios públicos con calidad y una distribución justa de la riqueza generada entre los territorios que favorezca la convergencia.
- Establecer nuevos sistemas recaudatorios a las empresas que utilicen las nuevas tecnologías en sustitución de las personas trabajadoras, repartiendo los beneficios del incremento de la productividad entre toda la sociedad. Por otro lado, la necesaria estabilidad financiera no puede utilizarse como coartada para constreñir o recortar el Estado de Bienestar. El principal déficit de nuestro país sigue siendo social, y por eso debe allanarse el camino para converger en esta materia con los países más desarrollados de nuestro entorno, sin perjuicio de contribuir a una adecuada evolución de déficit y deuda. Por ello, UGT va a trabajar para modificar las normativas presupuestarias, en cualquier ámbito competencial, que dificulten la consecución de niveles adecuados de gasto en las partidas clave que otorgan solidez a nuestro modelo social (sanidad, pensiones, educación, vivienda, dependencia, protección social), apoyando y promoviendo, además, las actuaciones dirigidas a blindar estas políticas frente a posibles ajustes. En todo caso, el gasto social de cada año debe aumentar en los próximos cuatro años de forma que se reduzca el diferencial que mantenemos con los países centrales de la UE y que se garanticen servicios y prestaciones públicas de calidad.

I+D+i como garantía de progreso.

España tiene dos retos: el incremento de la aportación a la I+D+i en porcentaje del PIB, que nos sitúa en clara desventaja respecto a la UE y el incremento de la aportación empresarial respecto de la aportación pública.

UGT apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación (I+D+i) como factores imprescindibles para potenciar un modelo productivo más competitivo, basado en el conocimiento, que ayude a generar un crecimiento sostenido y sostenible. Por ello UGT considera fundamental:

- Apostar por la inversión en I+D+i como eje fundamental de progreso económico y social, incrementando tanto la inversión privada como pública para que se aproximen a la media comunitaria, al margen de la coyuntura y los ciclos económicos y políticos.
- Aprovechar los fondos europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) para sentar las bases e impulsar los sectores con mayor potencial de mejora en I+D+i. Es imprescindible la participación sindical en el diseño, seguimiento y evaluación de los mismos, coordinada entre la Confederación y las Federaciones estatales de los sectores beneficiarios.
- Garantizar la correcta puesta en marcha de los proyectos estratégicos para la recuperación y transformación económica (PERTE) y mantener el apoyo a todos los sectores con una capacidad tractora sobre la I+D+i. Para ello, es fundamental articular mecanismos de codecisión, seguimiento y evaluación con participación sindical coordinada entre la Confederación y las Federaciones estatales de los sectores o empresas beneficiarias.
- Impulsar actuaciones que apoyen la transferencia de conocimiento entre el ámbito académico y el mundo empresarial para potenciar su aprovechamiento en todos los sectores económicos.
- Proponer objetivos y medidas concretas de inversión en I+D+i y su retorno social y laboral a través de la negociación colectiva.
- Concienciar a las representaciones sindicales y empresariales de la necesidad de negociar los procesos innovadores en las empresas y en los servicios públicos.
- Impulsar una coordinación eficaz entre las administraciones públicas, universidades, organismos públicos de investigación, empresas y organizaciones internacionales, para mejorar la conexión entre políticas educativas, políticas de investigación y procesos de innovación.
- Solventar los problemas ocasionados por la Ley de Ciencia aprobada en la pasada legislatura para adaptar el mundo de la investigación a las necesidades de la sociedad y la economía con la garantía de que sus puestos de trabajo son estables, con buenas condiciones de trabajo y salarios dignos.

Un aprovechamiento eficiente de los fondos europeos.

Frente a la austeridad que siguió a la crisis financiera del año 2008, la Unión Europea decidió poner en marcha durante la pandemia un programa expansivo

de inversión pública para estimular las economías nacionales: el plan NextGeneration EU. Dicho plan fue traspuesto a la realidad española a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, articulado por el ejecutivo, con el objetivo de “canalizar los fondos destinados por Europa a reparar los daños provocados por la crisis del COVID-19 y, a través de reformas, inversiones y ayudas, construir un futuro más sostenible”. Este programa de ayudas, que incorpora una multitud de objetivos económicos, sociales y productivos, incluye importantes proyectos de colaboración público privada conocidos como PERTE, cuyo objetivo es transformar algunos sectores, hacerlos más competitivos, contribuir a la cohesión social y territorial, y a la creación de empleo.

UGT comparte el cambio de paradigma llevado a cabo por las instituciones europeas frente a los momentos de crisis y la necesidad de articular instrumentos de financiación pública para emprender cambios en nuestro tejido productivo. Los fondos NextGeneration, junto con su trasposición a nuestro ecosistema industrial, los PERTE, representan una oportunidad para impulsar e invertir en la transformación de nuestros centros de trabajo partiendo de los principios de sostenibilidad, digitalización, cohesión social y territorial e igualdad de género.

Estos ejes también están presentes de manera esencial a lo largo de nuestro Programa de Acción.

Sin embargo, la eficacia de las actuaciones implementadas a través del PRTR se está viendo mermada por algunas disfunciones que tienen que ver con su diseño, la disponibilidad de recursos humanos adecuados y los procedimientos necesarios para su desarrollo que hay que solventar. Por ello, desde UGT consideramos necesario:

- Profundizar en el diálogo social en todas las fases de aplicación del PRTR y, por lo tanto, también en la ejecución de los fondos obtenidos. La participación de los interlocutores sociales es crucial en las fases de preparación, implementación, supervisión y evaluación para que se puedan lograr los objetivos deseados en tiempo y forma. Las bases de las convocatorias deben recoger criterios socio laborales y obligaciones concretas en esta materia para las empresas adjudicatarias de los proyectos. Deberían exigirse memorias de impacto laboral que permitieran evaluar los impactos en el empleo, positivos, negativos o transformadores, estableciendo medidas concretas para reducir los posibles impactos negativos.
- Dado que los sindicatos somos los mayores conocedores de la realidad productiva de las empresas, así como del uso de los distintos fondos asignados y su repercusión en la carga de trabajo y el empleo, debemos participar, junto con las administraciones, en los trabajos de seguimiento y supervisión.

- Eliminar los cuellos de botella puestos de manifiesto en las administraciones públicas mejorando la gestión con recursos propios en el despliegue del Plan, para lo que UGT defiende la ampliación de las plantillas y demás recursos públicos para garantizar la correcta ejecución de los fondos.
- Por último, UGT exigirá un mayor grado de transparencia en el acceso público a datos desagregados y periódicos sobre la implementación y la ejecución de los fondos, reclamando una evaluación continua de sus impactos.

Movilidad, comunicación e infraestructuras: elementos de cohesión territorial, económica y social.

Las infraestructuras públicas son un elemento esencial de desarrollo, solidaridad y cohesión social, imprescindible para articular la actividad económica a lo largo de todo el territorio nacional. Por ello, es esencial reforzar el papel de la inversión pública en infraestructuras, especialmente en las zonas rurales más propensas a la despoblación, como instrumento de vertebración territorial, reductor de desigualdades y generador de una actividad económica más estable y equilibrada. En este sentido, para UGT debe considerarse:

- Un aumento selectivo de la inversión pública en infraestructuras y servicios del transporte, priorizando aquellas que posean mayor impacto favorable en términos de cohesión económica, social y territorial, resolviendo déficits históricos y asegurando una dotación suficiente para su mantenimiento y conservación. Esta inversión pública productiva debe complementar y ampliar las financiadas con fondos europeos, aprovechando al máximo el hecho de que, con las nuevas reglas fiscales europeas, estas no computarán en el cómputo de déficit público.

Es fundamental una política específica referida a la movilidad eléctrica. Es necesaria la planificación correcta de puntos de recarga rápidos, que son absolutamente insuficientes, así como aplicaciones más sencillas y unificadas para su uso. Necesitamos una apuesta decidida por potenciar la compra de vehículos eléctricos o híbridos enchufables, entre otros, para cumplir con los objetivos de reducción y eliminación de emisiones, necesariamente ligada a una electrificación de la red de carreteras.

- La defensa de un sistema integrado de infraestructuras y servicios del transporte, donde el ferrocarril ocupe una posición central, en una permanente coordinación entre las administraciones públicas competentes. Una red ferroviaria que conecte todo el territorio nacional, haciendo más eficiente el transporte de pasajeros y mercancías, es fundamental para conseguir una movilidad sostenible que incentive el desarrollo socioeconómico del conjunto del país. En este sentido, los fondos procedentes del PRTR son una

gran oportunidad para modernizar los servicios de transporte y ampliar la red existente, acelerando el desarrollo de proyectos estratégicos como el Corredor Mediterráneo y el Corredor Atlántico, por su gran importancia en la cohesión social y en la integración económica de estas zonas con el resto de Europa.

Desde UGT debemos defender e impulsar el desarrollo de ambos corredores para crear y mejorar infraestructuras de transporte conectando algunos territorios con Europa y aportando cohesión social y territorial. Estas infraestructuras de transporte deben ir integradas con una movilidad sostenible e inteligente, entre cuyos objetivos está aumentar la cuota del ferrocarril en el transporte de pasajeros y mercancías y resaltar la dimensión europea y transfronteriza del ferrocarril, y otros transportes, que acercan a la ciudadanía. Debe ser un transporte rentable, fluido, fiable, competitivo, de calidad y sostenible. Así mismo, hay que tener en cuenta los posibles riesgos de deslocalización de empresas a otros países o la búsqueda de proveedores extranjeros favorecida también por estas mejoras en el transporte de mercancías. Por tanto, la participación y la supervisión de la UGT como interlocutor social en lo que respecta al proyecto y desarrollo de ambos corredores es fundamental para ejecutarlos del modo más efectivo.

- Promover infraestructuras industriales atendiendo especialmente a las necesidades de reequilibrio territorial, así como la creación y mejora de suelo industrial, con los servicios necesarios erradicando su utilización con fines especulativos. Asimismo, se valorarán las zonas industriales en todos sus aspectos mediante la planificación y priorización de infraestructuras industriales, mejora de servicios, suministros, comunicaciones que favorezcan la digitalización y conectividad, transporte público y puntos de recarga. También se fomentará la adaptación hacia una industria conectada y más sostenible, y la logística y distribución acorde a las necesidades del sector industrial.
- El Estado deberá favorecer un entorno de competencia y regulatorio que favorezca la inversión en infraestructuras de telecomunicaciones y en movilidad de mercancías sostenible por parte de las empresas, incentivando a la vez la digitalización y la formación y cualificación de sus plantillas. Los fondos europeos dirigidos a financiar las inversiones en proyectos en este ámbito suponen una oportunidad excepcional para lograrlo. Y así también mejorar la situación de los polígonos industriales.
- Asegurar a toda la ciudadanía el mismo derecho de acceso a los diferentes modos de transporte y a los servicios básicos de telecomunicaciones, bajo criterios de accesibilidad, sostenibilidad, igualdad y justicia social. Los gobiernos locales deben mantener los criterios sociales y medioambientales para garantizar el uso de los fondos públicos en apoyo del desarrollo sostenible, local y económico.

Fortalecer la igualdad entre los territorios, manteniendo la equidad y la igualdad de oportunidades ante el desafío del reto demográfico.

El reto demográfico es una cuestión crucial para la sostenibilidad y habitabilidad humana, y requiere una acción coordinada y comprometida por parte de todas las instituciones y organizaciones sociales, ya que es uno de los grandes desafíos a los que nos enfrentamos, relacionados con la distribución de la población en un territorio. Hay que entender el reto demográfico como un componente esencial de desarrollo democrático que requiere garantizar todos los derechos de la ciudadanía en todo el territorio y establecer mecanismos solidarios y participativos de gobernanza.

Por otro, el declive o estancamiento en áreas rurales: Muchas zonas enfrentan dificultades demográficas, como la pérdida de población y el envejecimiento.

Las Administraciones Públicas, tanto a nivel Estatal como en las Comunidades Autónomas, deben asumir un mayor grado de compromiso y realizar un esfuerzo extraordinario con actuaciones de carácter público que permitan aumentar la población. Vincular las políticas de población al empleo y a la prestación de servicios de calidad para que se amplíe la cohesión social en todo nuestro territorio es el primer paso de un largo camino, donde es fundamental la participación de los agentes sociales y económicos. Por un lado, la concentración de población y actividades en áreas urbanas: Cada vez más personas se concentran en núcleos urbanos, lo que está llevando al abandono de áreas rurales y pequeños municipios, y por tanto a la pérdida de empleos y de actividades laborales en estas zonas.

Desde UGT insistimos en la necesidad urgente de abordar esta problemática.

Algunas líneas de actuación que consideramos deben ser prioritarias, en seis áreas clave son:

1. Desarrollo económico. Promover un nuevo modelo más resiliente, competitivo, social, digital, sostenible e innovador, que favorezca la fijación de población.
2. Empleo. Mejorar las condiciones laborales, fomentar la creación de empleo de calidad en el medio rural a través de la industrialización, actividad agraria, prestación de servicios públicos y privados o el fomento del emprendimiento, que generen nuevas oportunidades de empleo.
3. Rentas. Elevar los ingresos (salarios, rentas agrícolas y pensiones) para mejorar la vida de sus habitantes.

4. Formación. Adaptar la educación, la formación y la cualificación a los nuevos retos, desarrollando una oferta formativa que ofrezca soluciones a las necesidades de estos territorios.
5. Bienestar y cohesión social. Promover la cohesión económica, social y territorial, y la igualdad de oportunidades, garantizando servicios, públicos y privados, e infraestructuras fundamentales. Garantizar y mejorar la prestación de servicios públicos y el diseño de políticas adecuadas para favorecer el desarrollo de proyectos de vida de las personas, especialmente en el ámbito rural potenciando la red de atención educativa, sanitaria, servicios sociales y atención a la dependencia.
6. Promoción y puesta en valor del medio. Empoderar al mundo rural y extender la perspectiva demográfica en todos los territorios.
7. Garantizar un modelo de financiación autonómica que atienda los problemas de dispersión territorial, la despoblación y las desigualdades territoriales y asegure la extensión de los servicios públicos esenciales. Asimismo, se deberán recoger partidas en los presupuestos generales del Estado y en las Comunidades Autónomas para favorecer la cohesión social y territorial.

Proteger y fomentar la economía social.

La economía social es un conjunto de iniciativas justo, democrático y transparente caracterizado específicamente por la producción de bienes, servicios y conocimiento bajo principios sociales, democráticos y solidarios que dotan a este sistema de mayor resiliencia a la hora de adaptarse a los cambios económicos y sociales.

La economía social es un ejemplo de desarrollo alternativo y/o complementario a la economía de mercado sustentada en la maximización del beneficio y la reducción de los costes laborales, con un gran potencial para crear y mantener empleo decente, generando puestos de trabajo estables y de calidad contribuyendo así a un desarrollo económico y social y sostenible. Para que la economía social sea una opción viable para ayudar a hacer frente a los retos relacionados con el futuro del trabajo, es necesaria su regulación para garantizar que efectivamente cree empleo estable y de calidad.

Por ello consideramos conveniente que se adopten medidas de regulación, impulso y apoyo a la economía social sustentada sobre valores que promuevan más equidad, más sostenibilidad y más justicia. Consideramos también necesario velar por la calidad de los empleos asociados a la economía social y al tercer sector. Las condiciones laborales de las personas trabajadoras han de ser dignas y sus salarios justos.

El sindicato se compromete a promover una mayor integración entre el movimiento representativo sindical y el cooperativo, favoreciendo al máximo las

relaciones de cooperación y reduciendo al mínimo las competitivas con la vigilancia necesaria para que no surjan falsas cooperativas de trabajo asociadas.

El acceso al empleo: un derecho esencial.

El empleo de calidad es una de las cuestiones imprescindibles para la recuperación y el futuro de nuestras administraciones, empresas y el conjunto del país. La nueva Ley de empleo tiene como objetivo facilitar la integración en el mercado laboral de las personas demandantes de empleo, así como atender a las necesidades de las empresas. Para la consecución del pleno empleo y el acceso a un empleo de calidad es condición necesaria que las PAES combatan las brechas que sufren las mujeres en el ámbito laboral y por ello es imprescindible que todas las políticas de empleo y en este caso concreto las PAEs se apliquen con perspectiva feminista.

Desde ese punto de vista, incorpora una serie de actuaciones que incluyen la perspectiva del empleo y el desempleo no como partes aisladas, sino episodios dentro de la vida de las personas, por lo que uno de los principales ejes que se manejan es la mejora de la cualificación profesional a lo largo de toda la vida.

Como partes fundamentales, la Ley propone acciones en materia de Políticas Activas de Empleo, desarrollando la Cartera Común de Servicios, la creación de la Agencia Española de Empleo, la atención a colectivos prioritarios y la evaluación constante de las políticas en materia de empleo.

Las Políticas activas de empleo como derecho subjetivo.

Las políticas activas de empleo tienen entre sus objetivos garantizar la igualdad de oportunidades de todas las personas trabajadoras en el acceso y mantenimiento en el mercado de trabajo. Son fundamentales para orientar, acompañar y activar a las personas que quieren y pueden trabajar, para cualificar profesionalmente a cualquier trabajadora o trabajador o para fomentar el desarrollo económico de los territorios.

En este sentido, las políticas activas de empleo han de convertirse en un derecho subjetivo que garantice la asistencia personalizada, continuada y adecuada a las personas en proceso de búsqueda o mejora de empleo. Esta asistencia se ha de desarrollar mediante una persona tutora orientadora de referencia, con la cual la persona trabajadora pacte su itinerario integral de orientación, cualificación profesional y acompañamiento para acceder a un trabajo digno o progresar profesionalmente.

Todas las personas desempleadas, comenzando por las que son paradas de larga y muy larga duración, deben tener derecho a recibir las medidas que les permitan escapar de su situación de marginación laboral, igualando sus oportunidades. Las personas jóvenes y mujeres migrantes son colectivos especialmente castigados por altas tasas de desempleo que requieren un enfoque específico que mejore su empleabilidad. Todas estas medidas se deben aplicar con perspectiva feminista, teniendo en cuenta las múltiples variables que afectan al desempleo de las mujeres.

Además, el diagnóstico individualizado de su situación, el itinerario personalizado de empleo, y la aplicación específica, concreta y tutorizada de los programas de empleo y formación al conjunto de las personas desempleadas, permitirá asimismo diseñar y ajustar adecuadamente los programas de empleo y formación a las necesidades de las personas desempleadas.

Y todo esto sólo puede llevarse a cabo con la implantación de la figura de la persona técnica de orientación de referencia, con la cualificación profesional necesaria para acompañar y orientar a las personas en situación de desempleo en su itinerario personalizado.

Los servicios básicos de políticas activas de empleo se han de prestar de manera obligatoria a todas las personas en situación de desempleo, atendiendo de manera prioritaria a aquellas que presentan más dificultades para acceder al mercado de trabajo: mujeres, jóvenes, mayores de 45 años, personas en situación de paro de larga y muy larga duración.

Este tipo de funcionamiento articulado de servicios, primero, y programas, después, es el que asegura, como han hecho todos los países de nuestro entorno que cuentan con un largo bagaje de éxito en sus políticas de empleo, la eficacia de las PAES en España.

Por eso UGT propone:

- Los servicios básicos deberían prestarse de forma obligatoria a todas las personas desempleadas.
- Los servicios obligatorios y, en concreto, el de orientación profesional para el empleo deberían ser la pieza básica en la que se apoyen los demás programas y servicios.
- Con la exigencia a la administración de aplicar la transversalidad de género a todas y cada una de las fases de las Políticas Activas de Empleo, tanto en programas como en servicios.
- Que el servicio de orientación sea, por tanto, una actividad laboral especializada.

- Que el sistema de intermediación y colocación sea una realidad en nuestro país.
- Que la formación para el empleo sea eficiente y responda a criterios de calidad, siempre teniendo en cuenta las necesidades del mercado laboral, y que combata las desigualdades, poniendo especial atención en aquellas que afectan a la mitad de la población, las desigualdades provocadas por razón de sexo.
- Reclamamos, por último, que los derechos “obligatorios” reconocidos en la Ley de Empleo sean considerados como derechos subjetivos, en los que se destaque la obligatoriedad real del cumplimiento de los mismos para todas las personas desempleadas. A tal fin, el sindicato pedirá que se incluyan garantías concretas para medir su eficacia, asegurar su capacidad de ocupación real y establecer plazos concretos razonables y exigibles, incluso judicialmente.

Las Políticas Activas de Empleo como respuesta al desempleo estructural.

El desempleo continúa siendo un problema estructural en la sociedad española a pesar de su intensa reducción en los últimos años gracias, en parte, a la Reforma Laboral acordada entre los interlocutores sociales y el gobierno.

La situación se agrava si observamos que la reducción del paro no ha permitido a todas las personas por igual mejorar sus oportunidades.

Al contrario, a medida que la mejora del empleo beneficiaba a una parte de las personas desempleadas, permitiéndolas volver a la ocupación remunerada, una proporción del desempleo se cronificaba dejando atrás a muchas personas.

La única manera de hacer frente a este problema, que evidencia un fracaso en las Políticas Activas de Empleo (PAE), es aplicar adecuadamente los contenidos de la nueva Ley de empleo a lo largo y ancho de la geografía nacional.

Las PAE no están destinadas a crear empleo porque es una cuestión que depende del crecimiento económico y del aumento de la demanda de trabajo por el sistema productivo. La función propia y esencial de las PAE es igualar oportunidades de las personas desempleadas, poniendo a disposición de todas ellas las medidas (servicios para el empleo y programas de empleo y de formación), que se ajusten de forma personalizada y directa a su situación. Esto significa reducir considerablemente el paro de larga duración, el paro estructural que principalmente afectan a las mujeres y en particular a las mayores de 45 años.

De acuerdo a lo anterior, es necesario:

- Incrementar las PAES actuales, absolutamente insuficientes para la dimensión del paro de larga duración existente, así como incorporar la perspectiva feminista en el análisis del paro de larga duración y poner en marcha las medidas y políticas necesarias para erradicarlo.
- Dirigir con mayor intensidad las PAES a las personas desempleadas de larga duración como colectivo específico y prioritario.
- Establecer un marco de aplicación real y coordinado de las PAES en todo el estado.
- Reivindicar y trabajar en la necesidad de análisis, diagnóstico y medidas concretas de intervención para las mujeres paradas de larga duración, siendo estas las que más sufren este tipo de paro, haciendo imposible su reincorporación al mercado laboral.
- Recuperar el papel de los Interlocutores Sociales que puedan analizar y evaluar lo realizado y en la definición constructiva de los cambios.
- Establecer un Plan de prioridades y contenidos elaborado por el conjunto del Sistema Nacional de Empleo (SEPE-CCAA-ISS)
- Introducir la evaluación en las políticas activas de empleo para comprobar su eficacia y eficiencia. Mejorar su diseño e implementación para alcanzar los objetivos previstos y suprimir aquellas que se han demostrado ineficaces.
- Reclamar una inversión en PAES cuya dotación sea equiparable a los países europeos cuyas políticas estén siendo más eficaces.
- Rebajar el gasto en aquellos programas de empleo demostradamente ineficaces.
- El reparto de los fondos presupuestarios destinados a las PAES, deberá considerar la situación de partida del desempleo de los distintos territorios, para evitar un trato desigual de las personas desempleadas.
- Reorientar drásticamente el gasto general en bonificaciones a la contratación destinándolo a la población en situación de mayor vulnerabilidad en el ámbito laboral, como las personas jóvenes, mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas en situación de exclusión social...siendo necesario que se bonifique la doble y triple vulnerabilidad, teniendo en cuenta que la variable sexo es común a todas ellas. Las ayudas a la contratación (dinerarias o como rebaja de costes), solo tienen sentido y eficacia en el

marco de un itinerario personalizado y nunca de forma generalizada o indiscriminada.

- Reclamar que el Estado garantice la financiación de un plan integral de empleo para aquellas comunidades autónomas cuya situación económica, social y laboral así lo requiera en términos de convergencia, dotándolo de forma diferenciada y para su gestión directa por dichas comunidades autónomas en el estado de gastos de la Agencia Española de Empleo, de forma independiente de la asignación de los fondos de empleo de ámbito nacional que les corresponda.

La orientación profesional: clave en las políticas activas de empleo.

La orientación profesional es el punto de partida de las políticas activas de empleo, accesible para cualquier persona independientemente de su situación laboral. Su objetivo es diseñar, de manera consensuada entre la persona y el orientador/a, un itinerario que incluya cualificación profesional, búsqueda activa de empleo y otras medidas de empleo. Según la Ley 3/2023 de Empleo, las personas usuarias deben contar con un diagnóstico individualizado en el menor tiempo posible y un plan de actuación personalizado en un plazo máximo de un mes desde la elaboración de su perfil. Reclamamos que el plazo para obtener un diagnóstico individual y un plan de actuación personalizado no supere los 15 días desde la inscripción en los servicios públicos de empleo. La orientación profesional debe ser la primera política activa de empleo que realicen todas las personas inscritas, ya sean ocupadas o desempleadas, como eje vertebrador de su evolución profesional y mejora competencial. Para garantizarlo, exigimos:

1. Incrementar el número de orientadores/as en las oficinas de empleo.
2. Establecer por ley una ratio adecuada entre orientadores y personas demandantes.
3. Ofrecer un servicio de orientación con calidad y rapidez desde la solicitud.

Además, consideramos la intermediación laboral pública un derecho subjetivo y una política activa esencial. Defendemos su carácter universal, gratuito y transparente, con el objetivo de:

- Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el acceso al empleo.
- Mejorar los mecanismos para conectar a demandantes con vacantes. Es inadmisibles que, con un elevado desempleo, las empresas sigan reportando dificultades para encontrar personal.

Proponemos:

- Incrementar la intermediación pública para que los servicios públicos de empleo sean referentes tanto para demandantes como para empresas.
- Obligatoriedad de comunicación de vacantes por parte de las empresas, especialmente las que reciben financiación pública para ejecutar políticas de empleo.
- Regular las ofertas de trabajo para dotarlas de transparencia, exigiendo que incluyan salario, tipo de contrato, horario, experiencia y formación requerida.

Todo esto requiere reforzar las oficinas de empleo con más personal y recursos para garantizar una gestión eficiente y alineada con las necesidades del mercado laboral.

Unos servicios públicos de empleo eficaces y de calidad.

Uno de los grandes desafíos a la que se va a enfrentar la sociedad española a lo largo de esta década (y después de la misma) es hacer frente a un triple cambio de grandes dimensiones:

1. La salida del mercado de trabajo de un volumen importante de población (generación del baby boom).
2. La continuación del proceso de elevación de los niveles de empleo (y con ello del PIB), cuyo objetivo marcado por el Gobierno español en el marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales es elevar la tasa de empleo hasta alcanzar el 78% de aquí a 2030 (diez puntos más que en este momento).
3. Abordar con éxito la enorme tarea y oportunidad que se deriva de las transiciones verde y digital, y el desarrollo de la economía de los cuidados, que exigirán procesos de cambio de entidad considerable en las competencias profesionales de una gran parte de la fuerza de trabajo.

Todo este proceso va a poner en tensión y va a someter a una prueba extraordinaria el funcionamiento de los sistemas de gestión del mercado de trabajo en España.

Es por ello que necesitamos:

- Actuaciones mucho más sofisticadas y adaptadas a las necesidades y posibilidades de cada persona.

- Un Plan nacional de prioridades y contenidos del Sistema Nacional de Empleo, basado en una visión estratégica que permita adoptar una actitud pro activa ante los retos del futuro.
- El mercado de trabajo en España es muy grande y exige una gestión Integral eficaz y ajustada, donde la estrategia tenga un fuerte componente transversal con otros ministerios y que todas las políticas que se desarrollen formen parte de un proyecto en común (regulación de flujos migratorios laborales, transición del mundo educativo al laboral...).
- Establecimiento de un nuevo ámbito de coordinación que integre la adaptación territorial de las prioridades y contenidos. Necesitamos un marco mucho más claro y operativo de cooperación para todos los territorios.
- Un planteamiento operativo común decidido por todos para la aplicación de las PAE, donde se dé prioridad a las personas desempleadas y a las empresas para poder ajustar eficazmente la oferta y la demanda. Esto significa prioridad a reforzar los servicios para el empleo: Orientación, Colocación, Intermediación y unidad en la casación oferta-demanda.
- Tan importante e imprescindible es la intermediación en los servicios para el empleo, que debiera basarse en un sistema nacional bien definido y eficaz.
- Reformar y adaptar los programas comunes de empleo que en la actualidad han quedado desfasados, son escasamente eficientes.
- Disponer de un sistema de formación mucho más potente, más capaz de adaptar las necesidades reales de las personas desempleadas a las demandas del sistema productivo., sobre todo las relacionadas con competencias digitales y en materia de sostenibilidad.
- Necesidad de modernización de los servicios públicos de empleo y de las técnicas de orientación.
- El fortalecimiento de los servicios públicos de empleo, a través de recursos humanos y la digitalización, y una coordinación más estrecha con las entidades colaboradoras.
- Diseño de un sistema de evaluación real, del impacto de las PAEs (servicios y programas) en los territorios. El periodo de evaluación debería de ser el adecuado para ser efectiva.
- Fortalecer la participación institucional, donde los interlocutores sociales estén en primera línea en la toma de decisiones relativas al empleo y el mercado laboral.

Dentro de los servicios públicos, destacamos la implementación de los Centros de Orientación, Emprendimiento, Acompañamiento e Innovación para el Empleo (Red COE) que asumen, dentro de cada una de las CCAA y con un centro estatal, dependiendo de los Servicios públicos para el empleo de cada comunidad autónoma, el trabajo de compartir proyectos en el ámbito de la orientación para el empleo y el emprendimiento, además de favorecer el impulso de proyectos que fomenten la inserción laboral y el empleo de calidad.

Estos centros deberán asumir las funciones de diseño de acciones innovadoras y proyectos experimentales, la interlocución con asociaciones y entidades y reforzando los servicios públicos de empleo para mejorar la coordinación de las acciones de las Políticas activas de empleo en las diferentes regiones.

Desde UGT queremos apoyar el seguimiento de las acciones de coordinación a través de la participación en el Consejo Social del COE además de fortalecer su papel en cuanto a la identificación de buenas prácticas en materia de empleo y la coordinación e identificación de los profesionales de orientación laboral en todo el territorio, y las necesidades formativas y de profesionalización de estos trabajadores, fundamentales para el buen funcionamiento de las PAE.

La Formación dentro de las PAE.

Dentro de la formación en el ámbito laboral, tanto para personas ocupadas como desempleadas, entendemos la importancia de la formación como un proceso a desarrollar en todos los ámbitos de la vida y alrededor de toda la carrera profesional, para mejorar la empleabilidad de las personas y acceder a la promoción en el trabajo, además de favorecer la adaptación, tras los procesos formativos, a los nuevos nichos de trabajo actuales.

Desde esa perspectiva, la de favorecer la empleabilidad, desde los Servicios públicos de empleo debería priorizarse:

Los procesos formativos deben ser un pilar fundamental de las Políticas Activas de Empleo, y por tanto la formación de las personas trabajadoras, que estén en situación de desempleo u ocupadas debe constituirse como la vía prioritaria dentro de las políticas activas. A través de la formación se debe combatir la segregación sectorial por razón de sexo. Es necesario acabar con la feminización de los sectores más precarizados, así como el bajo acceso de las mujeres a sectores muy masculinizados, para lo que habrá que poner en marcha medidas que fomenten la participación de mujeres en los que estén infrarrepresentadas, siendo este el primer paso para combatir dicha segregación ocupacional.

Protección por desempleo.

Históricamente, los subsidios por desempleo en España son un conjunto de prestaciones heterogéneo, inadaptado a la realidad laboral y del empleo, marcado por las inconsistencias que presentan una gran incongruencia en cuanto a la función protectora, y que son muy parciales e incompletas porque dejan importantes espacios sin cobertura o con una cobertura temporal muy limitada.

Es imperativa una profunda reforma del sistema de prestaciones español:

- La cobertura tanto de la prestación contributiva como de la asistencial resulta totalmente insuficiente. Además, hay aspectos que influyen de manera determinante en la cobertura de prestaciones, como es el territorio y el sexo, lo que exige que a la hora de analizar las modificaciones legislativas se tenga en cuenta ambas perspectivas. A tal fin, el sindicato promoverá, por todos sus medios, que los niveles de cobertura subjetiva e intensidad protectora respeten estrictamente los estándares establecidos internacionalmente, en especial por el CEDS (al igual que se ha promovido para el SMI)
- Definición prioritaria tanto en la forma jurídica como en la presupuestaria de articular la obligación de las administraciones de empleo de facilitar a las personas desempleadas los medios para abandonar el desempleo.

Reformar de manera inmediata la duración de los subsidios, para que, además de depender de las características personales o familiares, se establezca una duración mínima suficiente para todas las personas, como punto de partida de todos los subsidios.

- Establecimiento de la cobertura unificando las situaciones y condiciones de acceso.
- Las diferencias por responsabilidades familiares deben dar lugar a una ampliación suplementaria de la duración y/o cuantía del subsidio.
- La intensidad de la protección, ha quedado totalmente desfasada desde hace años, por lo que es necesario fijar una nueva referencia del porte adquisitivo, abandonado la referencia al IPREM.
- En cuanto al cumplimiento del requisito de búsqueda activa de empleo y los controles del mismo, deben invertirse. La máxima responsabilidad recae en la administración que debe asegurar que todas las personas desempleadas reciban los itinerarios personalizados de inserción completos, como elemento básico que les posibilite la igualdad de oportunidades al acceso del empleo.

- Establecimiento de plazos superiores de compatibilidad del subsidio con el empleo.

Las personas trabajadoras en alta en el sistema especial agrario de la seguridad social se enfrentan a mayores restricciones y condiciones más severas para acceder al subsidio por desempleo en comparación con las personas que están en régimen general. Esta disparidad no solo crea un trato desigual entre personas trabajadoras por el mero hecho de su encuadramiento en uno u otro sistema de seguridad social, sino que también perpetúa la vulnerabilidad económica de quienes trabajan en el sector agrario, produciéndose una discriminación estructural dentro del sistema de protección social. Además, es una necesidad extender el subsidio por desempleo existente en Andalucía y Extremadura al resto del territorio nacional.

Garantizar el derecho y la igualdad de acceso de todas las personas a una formación permanente y de calidad a lo largo de toda su vida laboral.

El desarrollo profesional de las personas trabajadoras, así como de la población en general, sigue siendo una prioridad ineludible de las políticas públicas de nuestro país y de la Unión Europea (UE).

La educación, la formación y la cualificación profesional de nuestras personas jóvenes y de las personas trabajadoras constituyen una verdadera política de Estado sobre la que asentar la adquisición de las competencias profesionales de nuestros trabajadores y trabajadoras; la calidad y la competitividad de nuestras empresas, el crecimiento económico y la cohesión social que nuestra sociedad demanda.

Avanzar hacia un aprendizaje de calidad, flexible e inclusivo, estableciendo una verdadera cultura del aprendizaje permanente tal y como demanda la Declaración de Osnabrück, significa que las personas puedan dominar una amplia gama de competencias utilizando tecnologías y herramientas de aprendizaje de vanguardia desde la formación profesional inicial hasta una formación continua. Pero construir una cultura de aprendizaje permanente implica, además, que el aprendizaje basado en el trabajo se destaque entre las estrategias de formación continua, donde los discentes de todas las edades y las empresas desarrollen entornos de trabajo propicios para el aprendizaje y el desarrollo de todo el potencial de su capital humano.

En el actual contexto socioeconómico, las personas trabajadoras se enfrentan a unos retos permanentes de perfeccionamiento y readaptación profesionales

que les permitan seguir siendo empleables: en primer lugar, la transformación digital exige que las diferentes ofertas de formación profesional se adapten a las nuevas demandas de competencias digitales, tanto transversales como específicas, de los distintos sectores productivos y profesionales, a la vez que, incorporen las tecnologías digitales como herramientas de aprendizaje, innovación y mejora continua, sin olvidar el fomento del desarrollo de habilidades, el pensamiento crítico, la creatividad, la resolución de problemas, la comunicación y la colaboración en el trabajo, entre otras.

En segundo lugar, la transición verde, la descarbonización de los procesos productivos, la lucha contra el cambio climático, y la protección del medio ambiente requieren, igualmente, que las diferentes ofertas de formación profesional, posibiliten la capacitación de todos los trabajadores y trabajadoras comprometidos con los nuevos procesos productivos de sostenibilidad medioambiental, capaces de aplicar los principios de la economía circular, la eficiencia energética, las energías renovables o la gestión de residuos, entre otras cuestiones, a su entorno productivo.

Para abordar estos desafíos, resulta esencial impulsar la aplicación efectiva del primer principio del Pilar Europeo de Derechos Sociales, tanto a nivel europeo como nacional, y asegurar el derecho a una educación, formación y aprendizaje de alta calidad e inclusiva para todas las personas, sin olvidar el necesario fortalecimiento de las políticas de orientación profesional y el impulso permanente a los procesos de acreditación y reconocimiento de las competencias profesionales de las personas trabajadoras adquiridas a través de la experiencia profesional y de otras vías no formales e informales.

Ahora bien, este importante avance no podrá llevarse a cabo de forma efectiva, sin el necesario concurso de los interlocutores sociales y, particularmente, de las organizaciones sindicales y de la Representación Legal de las Personas Trabajadoras (RLPT) en las empresas, cuya capacitación permanente resulta esencial para garantizar una defensa eficaz de los intereses sociales, económicos y profesionales de las personas trabajadoras que le son propios.

Debemos seguir avanzando, por tanto, en el marco que ha quedado establecido en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2023-2025), cuando se manifiesta que, potenciar la formación a lo largo de la vida laboral resulta fundamental si ésta se articula debidamente a través de los procesos de negociación colectiva. Y esto resulta esencial, ya que, a través de este mecanismo, se debe «garantizar la igualdad de acceso de todas las personas trabajadoras a la formación; se fortalezca una formación destinada a facilitar la transición digital y verde de las empresas y de las personas trabajadoras; se fomente la formación dual en las empresas, adaptándola a las características del tejido productivo y a las necesidades formativas de las personas trabajadoras, impulsando los instrumentos bipartitos sectoriales e intersectoriales en la definición y desarrollo de la formación».

Avanzar en la modernización de nuestro Sistema de Formación Profesional.

Es necesario que se afronten los retos y se aprovechen las oportunidades que plantean, tanto la digitalización como la transición verde, al igual que el resto de megatendencias que afectan a nuestras sociedades y economías, con el apoyo decidido del diálogo social y la negociación colectiva y el papel protagonista de las organizaciones sindicales. Solo así se podrá lograr una formación profesional de calidad, inclusiva, innovadora y adaptada a las necesidades del presente y del futuro de nuestros trabajadores y trabajadoras y de nuestras empresas.

Por ello, UGT considera que:

- El diálogo social constituye un instrumento imprescindible a la hora de diseñar y perfeccionar las políticas de formación profesional, cualificación y desarrollo de capacidades de la población, tal y como se puso de manifiesto en la Declaración Conjunta Tripartita de Barcelona sobre el año europeo de las competencias y, más recientemente, en la declaración de la cumbre de Val Duchesse; por tal motivo se hace imprescindible seguir consultado a los interlocutores sociales con tales propósitos.
- Es imprescindible fomentar la matriculación de jóvenes en programas de formación, asegurando que este impulso llegue a todos los estratos sociales y a toda la población de nuestro país. El objetivo es alcanzar niveles de participación en formación similares a los de los países de la Unión Europea y de la OCDE, lo cual contribuirá a reducir la tasa de desempleo juvenil a niveles comparables con nuestros socios europeos. Para lograrlo, se requiere un incremento en la oferta educativa y en las líneas formativas, así como un aumento en el personal docente y de apoyo.
- Se debe agilizar la evaluación y mejora de los procesos de reconocimiento y acreditación formal de las competencias profesionales de nuestra población activa e implicar a las empresas en su incentivación y financiación personalizada regulada a través de la negociación colectiva. Para ello se debería establecer un mecanismo en el RD 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada, donde se obligue a las empresas a facilitar la información necesaria para poder activar dichos procesos.
- Se debe seguir avanzando en la consecución de los objetivos sociales fijados por la UE para 2030; esto es: que, al menos el 60% de la población adulta participe en actividades de formación cada año y el 80% de la población disponga de habilidades digitales básicas.

- Es necesario superar el importante desequilibrio entre los niveles de cualificación de la población trabajadora y las necesidades futuras del mercado laboral: necesitamos pasar del 25% actual de cualificaciones medias al 50% en 2025.
- Debemos disponer de un adecuado sistema integrado de información y orientación profesional que contribuya al desarrollo económico, la creación de empleo y que promueva al mismo tiempo una nueva cultura del trabajo y del emprendimiento con la necesaria involucración de los interlocutores sociales.
- El desarrollo de las capacidades para apoyar la doble transición, digital y verde, son importantes para el alumnado de todas las edades, ya que se trata de competencias pertinentes tanto sociales como para el mercado laboral.
- Se deben utilizar los recursos disponibles por parte de la UE dentro del marco del mecanismo de recuperación y resiliencia para apoyar a las personas poco cualificadas que necesitan mejorar y volver a capacitarse no solo en las habilidades básicas sino también en habilidades profesionales, contribuyendo así a una «segunda oportunidad» profesional.
- Se debe aumentar la inversión en el desarrollo de capacidades a través de una financiación nacional a medio y largo plazo para lograr mejoras estructurales, tal y como recomienda el informe de evaluación de la Comisión Europea, sobre la Recomendación del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, relativa a itinerarios de mejora de las capacidades: nuevas oportunidades para adultos.

La formación profesional para el empleo y el aprendizaje en el lugar de trabajo.

En el ámbito de la formación profesional para el empleo, no se ha conseguido culminar la necesaria reforma de la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral y promulgar una nueva Ley de formación en el trabajo que haga frente a desafíos tan importantes como:

- El derecho a la formación en el trabajo y sus mecanismos de acceso;
- La baja cobertura de las personas desempleadas que participan en acciones de formación profesional para el empleo, siendo esto más acuciante en el colectivo que solo dispone de estudios primarios y en mayores de 55 años.

- El perfeccionamiento de los mecanismos de la negociación colectiva que garanticen a la RLPT, su participación efectiva en la formación programada por las empresas y los permisos individuales de formación
- La participación efectiva de los interlocutores sociales en la gobernanza social del propio sistema de formación profesional para el trabajo;

La formación es un derecho establecido en el artículo 4.2 b) y en el artículo 23 del Estatuto de los Trabajadores, el cual se debe extender y desarrollar lo más posible para que pueda ser una realidad para un mayor número de trabajadoras y trabajadores, dando así cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 26 de la Declaración de los Derechos Humanos; al artículo 10 de la Carta Social Europea y al objetivo 4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

El desarrollo y la consolidación de este derecho pasa por la consideración de los siguientes extremos:

- Incluir cláusulas en los convenios colectivos que den cobertura a la participación activa de la RLPT en la detección de necesidades de formación, diseño, seguimiento y evaluación de los planes de formación profesional de la empresa, mediante la creación de espacios de diálogo y reflexión a través del establecimiento de órganos paritarios donde tratar la formación de las personas trabajadoras que faciliten los acuerdos en este ámbito dentro del seno de las empresas.
- Establecer de forma estructurada la formación permanente de las trabajadoras y trabajadores dentro de las empresas, dentro del marco del aprendizaje a lo largo de la vida, entendiendo y definiendo los tiempos de formación como una parte esencial del tiempo de trabajo.
- Impulsar la toma de conciencia, dentro de los propios delegados y delegadas y miembros de comités de empresa, de la importancia del papel que juega en la definición y diseño de los planes de formación de las empresas y por lo tanto en la formación de las personas trabajadoras, haciendo uso de las herramientas que pone a su disposición la negociación colectiva, como son el derecho de información y consulta, las mediaciones y la negociación, así como la posibilidad de presentar una denuncia a la Inspección de Trabajo cuando exista un conflicto o se conculque un derecho.

Igualmente, se considera fundamental avanzar en el desarrollo de la formación profesional dual e incorporar en la negociación colectiva y mediante acuerdos específicos, la implantación y seguimiento de la misma en la empresa. A tal efecto, la RLPT debería tener garantizada su participación en todo el proceso, desde el diseño, organización, ejecución y gestión, hasta la evaluación. A través de la incorporación de esta materia en los convenios colectivos se pueden contemplar desarrollos exhaustivos, incorporación de seguimiento en las co-

misiones de formación de las empresas, tales como: definición en criterios de clasificación profesional, promoción profesional, diseño de carreras profesionales, movilidad, etc.

Consolidar la formación para el diálogo social y la negociación colectiva.

Las características que configuran el adecuado ejercicio de la representación y acción deben estar alineadas con los retos que demanda el actual entorno y con las necesidades de las personas trabajadoras cada vez más enfrentadas a la aceleración de la doble transición, digital y verde, las cuales están afectando a las bases de nuestra economía. Por tales motivos, se considera necesario:

- Seguir incrementando la capacidad competencial de todos los miembros del sindicato con el propósito de que estos puedan desarrollar todo su potencial de conocimientos, habilidades y aptitudes en las tareas que le son propias; esto es: la defensa de los intereses de las personas trabajadoras en su ámbito de actuación respectiva.
- Garantizar una formación adecuada a nuestros representantes con el propósito de introducir nuevos temas en las agendas negociadoras que den como resultado unas relaciones laborales más modernas y ajustadas a las necesidades actuales de un mercado laboral y una sociedad en constante cambio y, especialmente, ante las tendencias que se derivan de la doble transición digital y verde.
- Reforzar una cultura de la formación sindical permanente dentro de la Organización que permita la formación permanente de nuestros representantes, cuadros, asesores y agentes sindicales.
- El fortalecimiento de la Organización, en general, y de los representantes, agentes y cuadros sindicales, en particular, para actuar y responder de acuerdo con las posiciones propias del sindicato a los problemas y realidades de los ámbitos socio-laboral y económico de nuestro país y de nuestro entorno europeo. Establecer mecanismos para la formación de personas afiliadas a la Organización con el objetivo de dotarles de conocimientos básicos que le sirvan en su posible paso a formar parte de la RLPT.
- Visibilizar la actuación sindical ante los procesos de participación institucional y concertación social, lo que refuerza el papel de los sindicatos como interlocutores sociales clave dentro del Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales, iniciativa fundamental en el marco de la UE para reforzar la Europa social y avanzar hacia una transición justa y resiliente.

El Empleo en los servicios públicos: más y mejor como garantía de calidad, atención, satisfacción y cobertura.

La UGT pone en valor el rigor, eficacia y constancia de las actividades desarrolladas por las personas trabajadoras y las empleadas y empleados públicos de los Servicios Públicos, considerando que su trabajo resulta imprescindible para que los poderes públicos y las empresas que generan servicios públicos garanticen la equidad y solidaridad, la integración social y territorial y los servicios públicos requeridos por la sociedad, especialmente en el ámbito rural.

Efectivamente, el elemento más valioso de los Servicios Públicos son las personas que trabajan en ellos, su papel garantiza el acceso en igualdad a los mismos por parte de toda la sociedad. Por tanto, se hace imprescindible como garantía de calidad y mejora de la atención a la ciudadanía, que estas personas aumenten su satisfacción y por la posibilidad de desarrollar una carrera profesional en la que se prime el esfuerzo personal, donde la promoción a puestos de mayor responsabilidad sea transparente y objetiva, evitando la discrecionalidad al máximo.

Un empleo público donde la formación continua sea un instrumento de mejora de la gestión y factor de motivación profesional, donde se implanten valores éticos que guíen su acción y competencias, en la que se describan claramente las responsabilidades y contenidos profesionales de los distintos puestos de trabajo, complementado por un correcto encuadramiento profesional en función de la titulación, cualificación y competencias requeridas para su nombramiento o contratación.

Y, evidentemente, un empleo público donde la estabilidad quede al margen de los vaivenes políticos, salvaguardando la objetividad de las personas trabajadoras y empleadas y empleados públicos de los Servicios Públicos en el desempeño de su trabajo y donde una adecuada regulación de las incompatibilidades sea factor de eficacia y garantía de imparcialidad, así como mediante la correcta aplicación de la normativa que limita la temporalidad, tanto en las Administraciones Públicas como en las empresas.

Así, en las Administraciones Públicas resulta imprescindible la creación de empleo público neto mediante la supresión de las tasas de reposición de efectivos (basada en el crecimiento vegetativo), partiendo de la cartera de servicios propia de un estado de bienestar maduro; eliminar la temporalidad injustificada e impedir su generación en el futuro; frenar la externalización y privatización de servicios públicos que configuran la esencia de la función pública; garantizar el acceso mediante los principios de igualdad, mérito y capacidad con un cambio de orientación en los mecanismos de selección, para agilizar los

procesos y basarlos en la acreditación de competencias; reforzando la gestión profesional, restringiendo al máximo el personal de confianza y asesoramiento; y fomentando la carrera profesional.

Y en los Servicios Públicos de gestión o titularidad privada, se hace preciso reivindicar el valor de trabajo de muchos de los colectivos y sectores que lo componen, mediante la sindicalización de las personas trabajadoras que los desempeñan; además de incrementando las plantillas y estableciendo políticas de igualdad y salud laboral acordes a las especificidades existentes, dada la diversidad de colectivos existentes y trabajos desarrollados.

Reparto justo de los beneficios empresariales: mayores salarios.

En los últimos años, mientras que, motivado por las crisis inflacionistas, los salarios han perdido de media 6,4 puntos de poder de compra, un amplio número de sectores han visto cómo su productividad se ha incrementado y sus márgenes de beneficios agregados aumentaban de forma considerable, llegando a superar en un 53% el nivel pre pandemia.

Este hecho atestigua que es el momento de implementar una mejora de los salarios acompañada al ritmo que aumenta la productividad y la inflación, con el objeto de combatir con eficacia el riesgo de pobreza y vulnerabilidad social que, en la actualidad afecta a una de cada cuatro personas en nuestro país. Urge poner en práctica medidas legales que pongan fin a la radicalmente injusta distribución que existe en la actualidad entre las rentas del trabajo y las del capital y propicien el correcto reparto de los beneficios de las nuevas tecnologías y estimulen el crecimiento de los salarios más bajos.

Desde UGT demandamos:

- El salario mínimo interprofesional debe situarse como mínimo en un 60% del salario medio, garantizando su revalorización anual. Esta cuantía podrá adaptarse según lo establecido en el art. 84.4 ET a través de acuerdos interprofesionales siempre que resulte más favorable.
- Establecer mediante el RD del SMI, la no compensación ni absorción de los incrementos, en los diferentes complementos o conceptos salariales como por ejemplo la antigüedad, y que su aplicación sea automática.
- Mantener porcentajes de diferencia entre los distintos grupos/niveles profesionales para evitar el aplanamiento de la clasificación profesional que se produce por efecto de los últimos incrementos del SMI.
- Recuperar la funcionalidad y adecuación a la realidad del IPREM, cuya pér-

dida de valor real desde su implantación en 2004 está perjudicando gravemente a las personas beneficiarias de numerosas políticas públicas de enorme impacto social. En este sentido, UGT propone una reforma sustancial del mismo que asuma, en todo caso, la actualización de su cuantía al menos hasta recuperar el valor perdido desde su creación, junto a una actualización automática a partir de ese momento, ligada al IPC. Una opción realista de reforma es sustituir el IPREM por el Umbral de Pobreza de un año determinado, fijando igualmente desde entonces un mecanismo de revalorización automática con la inflación.

- Fijar incrementos salariales en los convenios colectivos que mejoren el poder adquisitivo de las personas trabajadoras en el sentido pactado en el V AENC o en futuros acuerdos interconfederales.
- Incluir en los convenios colectivos cláusulas de revisión o garantía salarial para controlar los efectos de los altos índices de inflación. Es importante que las cláusulas de revisión salarial se diseñen de modo que cumplan su objetivo.
- Eliminar todas las brechas salariales y las dobles escalas salariales.
- Establecer legalmente la retribución de los contratos formativos en el 100% de la correspondiente al grupo profesional en el que desarrollen su actividad.
- Mantener el poder adquisitivo de las personas trabajadoras de las contrata públicas, modificando la Ley de Desindexación y de su correspondiente referencia en la Ley de Contratos del Sector Público, a fin de que se permita la modificación de los precios de los contratos públicos como consecuencia de un incremento de los costes laborales imprevisible derivado tanto de una norma legal o reglamentaria como de la propia negociación colectiva.

Previsión social complementaria.

La Previsión Social Complementaria, entendida como el conjunto de instrumentos complementarios, no sustitutorios del sistema público de pensiones, ha supuesto desde su origen un mejor tratamiento de los compromisos recogidos en los convenios y en la actualidad, forma parte del desarrollo de políticas de salario diferido y redistribución de la productividad hacia las rentas del trabajo.

A diferencia de otras opciones no tan adecuadas de anteriores gobiernos, los cambios normativos de la Ley 12/2022 para el Impulso de Planes de Pensiones de Empleo han orientado positivamente el crecimiento de la previsión social a través de acuerdos sectoriales que permitirán un mayor impulso de la nego-

ciación colectiva y una extensión de derechos de las personas trabajadoras en instrumentos de ahorro colectivo bajo órganos de supervisión, que hasta ahora han sido implementados sólo en algunos sectores de nuestro país.

La previsión social complementaria se convierte así en un elemento más sobre la mesa de negociación con el que configurar nuestra estrategia sindical.

Desde UGT consideramos que es preciso:

- Mantener la vigencia de los acuerdos que suponen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. En relación a los colectivos de empleados y empleadas del sector público, es necesario eliminar los obstáculos legales y presupuestarios para garantizar la ejecución de los acuerdos ya formalizados y un acuerdo estable para ellos ámbitos en los cuales así decida formalizar.
- Continuar con los avances normativos para la efectividad del principio de no discriminación, una mayor perspectiva de género y la protección de los distintos supuestos laborales que consoliden un crecimiento con equidad de estos sistemas.
- Una regulación que preserve las garantías específicas para la ejecución de las contribuciones pactadas hacia una mejor supervisión y una configuración normativa que subraye su carácter finalista para las contingencias previstas.
- Dentro de una fiscalidad justa, crear un marco tributario adecuado, estable y progresivo que priorice los planes colectivos sobre los individuales, y ajustado a la naturaleza complementaria de estos sistemas y la incorporación de las rentas más bajas.
- Apoyar el establecimiento de una rentabilidad adecuada a la naturaleza salarial de estos instrumentos, buscando una senda de rentabilidad a medio-largo plazo y mayor transparencia en las inversiones financieras, huyendo de movimientos especulativos e incluyendo criterios de sostenibilidad. La asunción de que las inversiones y los mercados financieros tienen un impacto sobre la sociedad, la aplicación de criterios sociales, medioambientales y de buen gobierno en la selección de las inversiones de los fondos de pensiones de empleo y el ejercicio de los derechos como propietarios activos, son fundamentales para la consecución de este objetivo.
- Elegir los instrumentos financieros más adecuados a la situación concreta de cada ámbito de negociación, dando máxima relevancia a su naturaleza colectiva, potenciando los acuerdos de ámbito sectorial, único instrumento que posibilita la incorporación de los trabajadores y trabajadoras de las

Pymes, y apoyar los cambios normativos que persigan una mayor transparencia y registro de las prestaciones articuladas en los seguros colectivos.

Ante la complejidad de estos sistemas, es necesario mejorar la participación y formación de las personas que representan a UGT en las comisiones de control y difundir la utilización de los servicios propios del sindicato que se dedican al asesoramiento y gestión de las prestaciones complementarias. No sólo es necesario mejorar la participación de nuestros representantes en las comisiones de control, también hay que potenciar y facilitar su participación, a través de la formación y apoyo del sindicato, ya que la corresponsabilidad en la gestión de estos instrumentos requiere una intervención activa y con criterio de las personas trabajadoras.

Respecto a la fiscalidad en el rescate de los planes de pensiones de empleo, a pesar de tratarse de un diferimiento en el desembolso tributario, hace conveniente estudiar fórmulas que suavicen su impacto para la persona trabajadora contribuyente.

3. POLÍTICAS SECTORIALES.

Servicios públicos, para una sociedad más igualitaria y equitativa.

Valores como la igualdad, la equidad, la protección, la libertad, la realización personal, la prosperidad, la justicia distributiva y social solo pueden ser interpretados correctamente si el Estado Social se encuentra plenamente desarrollado sobre la base de unos Servicios Públicos de calidad.

Consideramos prioritario que la ciudadanía pueda vivir mejor, que se garantice el desarrollo y potenciación de unos Servicios Públicos que respondan a sus necesidades y demandas, contribuyendo al fortalecimiento de un Estado de Bienestar para fomentar la igualdad y hacer efectivo el derecho de todos a la salud, a la educación, a la protección en edades avanzadas y el infortunio, a la vivienda, a una protección social suficiente con especial incidencia en el ámbito laboral.

Los poderes públicos representativos deben dar respuesta a las necesidades de la ciudadanía y asumir las responsabilidades que les competen, en muchas ocasiones por expreso mandato constitucional, y deben asumir una función de redistribución, destinando recursos públicos suficientes que permitan concretar programas de desarrollo en los que prime la rentabilidad social sobre la económica.

Ahora que las miradas se vuelven al Estado para pedir que asuma un papel de salvador y regulador, debemos aprovechar la oportunidad de plantear una estrategia que pase por el apoyo a los Servicios, por la dignificación de lo público y por la recuperación de la imagen de las personas trabajadoras y las empleadas y empleados de los servicios públicos, así como de su implicación en las instituciones como entes al servicio de la sociedad que garantizan con su existencia y su actuación cotas crecientes de bienestar y solidaridad en una sociedad que compatibilice el crecimiento económico con la justicia social.

El principio del bien común y el interés general significa que se debe preservar la propiedad y los recursos comunes de todo tipo (sanitarios, educativos, culturales, medioambientales, científicos, etc.), pues benefician a toda la sociedad y tienen que seguir siendo públicos para las generaciones venideras.

Consecuentemente con lo expuesto, nuestra estrategia va a estar dirigida, por un lado a consolidar y potenciar aquellos ámbitos públicos que conforman la esencia del Estado de Bienestar; por otro, a desarrollar nuevos Servicios Públicos en función de la demanda y necesidades sociales, e impulsar decidi-

damente aquellos que se encuentran en una fase inicial; seguir evitando privatizaciones injustificadas; y finalmente, un mayor control de la calidad de la contratación pública en los servicios públicos de titularidad o gestión privada, imprescindibles para el correcto funcionamiento de la sociedad.

Por una Industria avanzada y estratégica.

Tras varias décadas en donde la industria ha pasado a un segundo plano en la Unión Europea, los graves acontecimientos vividos en los últimos años han puesto de manifiesto una importante evidencia: nuestra industria ha sido incapaz de hacer frente a sus necesidades productivas y ha perdido capacidad y competitividad frente al resto del mundo. Este fenómeno, resultado de implementar una política económica y fiscal orientada a otros sectores productivos, de descuidar nuestro tejido productivo y las cadenas de valor, y de la deslocalización de empresas, ha tenido importantes consecuencias sobre nuestra situación productiva y nuestra autonomía estratégica.

Desde UGT lo hemos reclamado siempre: necesitamos una política industrial proactiva, ambiciosa, y coordinada entre nuestros territorios y con los distintos actores que componen el ecosistema europeo. Es necesario que la industria se incardine en el conjunto de las grandes políticas del Estado y aumente su peso en el producto Interior Bruto. Asimismo, es necesario que para que su desarrollo sea eficaz, sostenible en términos económicos, sociales y medioambientales. Debemos asegurar los sectores industriales, con el fin de tener la capacidad para producir los bienes necesarios para el funcionamiento de una sociedad competitiva, innovadora y descarbonizada. La negociación colectiva desarrollada en el ámbito industrial, que ha permitido alcanzar buenas condiciones laborales en estos sectores, debe seguir protegiendo a todas las personas que trabajen para empresas y actividades industriales con independencia de la forma en cómo se presten esos servicios.

Es una evidencia que la industria (entendida de forma extensiva, junto a sus servicios asociados), es un sector que genera empleo de calidad, con los salarios más altos, con una menor temporalidad y mejores condiciones de trabajo. Igualmente, las empresas industriales tienen de media un mayor tamaño, son más innovadoras y presentan unos índices mayores de sindicación. Por lo tanto, y para favorecer el desarrollo de la industria y la mejora de las condiciones sociolaborales de trabajadores y trabajadoras, exigimos las siguientes medidas:

- Que la UE establezca una política industrial proactiva, clara y que tenga en cuenta la doble transformación digital y verde, poniendo a disposición fondos públicos que permitan afrontar estos cambios sin pérdida de tejido industrial ni empleo.
- Un diseño de la política industrial a largo plazo, sectorializada y coordinada con todos los Ministerios, Comunidades autónomas y Administraciones

Públicas implicadas. Es necesario articular planes con objetivos definidos, cuantificables, con fondos adecuados y con un sistema de gobernanza y revisión de resultados plural y eficiente.

- La participación efectiva de los agentes económicos y sociales más representativos a través de un diálogo social tripartito continuo, que permita articular y armonizar las actuaciones a nivel sectorial, horizontal y territorial, evitando los efectos frontera entre las Comunidades Autónomas.
- Aprobar una nueva Ley de Industria que logre reindustrializar nuestro territorio, minimizando la carga administrativa y burocrática que lastra cualquier inversión, generar empleo industrial de calidad y pueda incorporar todas aquellas cuestiones necesarias para adaptar el sector a las necesidades de descarbonización, de sostenibilidad y de transformación digital que se han sucedido en las últimas décadas.
- Desarrollar a través del diálogo con las organizaciones sindicales y patronales más representativas un Pacto de Estado por la Industria partiendo de las bases acordadas en 2022 y lograr su firma por las principales fuerzas políticas del arco parlamentario.
- Potenciar el papel del sector público empresarial industrial, garantizando su estabilidad y eficiencia y ampliando su ámbito de influencia, sobre todo en sectores estratégicos.
- Mejorar la colaboración público-privada con especial atención a las pequeñas y medianas empresas industriales y de servicios asociados a la industria.
- Configurar el factor humano, la calidad, el diseño, la innovación, la tecnología y el uso eficiente de los recursos como base de la competitividad de la industria, impulsando la formación y capacitación profesional y conectando las empresas con los centros educativos y de investigación e invirtiendo en la formación profesional y dual.
- Establecer mecanismos efectivos de recualificación y formación permanente y adaptada a su puesto de trabajo.
- Acompañar la incorporación de la digitalización a la empresa con la adecuada formación y recualificación de las trabajadoras y trabajadores a los que va a afectar en su puesto de trabajo.
- Una política incentivadora de la inversión, con mayor apoyo público y privado a la innovación, la investigación y desarrollo.
- Una política energética más eficiente y respetuosa con el medio, con un mix que facilite mayor independencia y garantice la necesaria seguridad en el

suministro, favoreciendo fórmulas de generación compartida y de autoconsumo en la industria.

- Una política de ordenación estratégica del territorio que priorice las necesidades de desarrollo sostenible del sector industrial, con las reservas de suelo necesarias para ello.
- Incentivar el incremento del tamaño de las empresas y su internacionalización.
- Facilitar el acceso a la financiación, bancaria y no bancaria, de proyectos de futuro.
- Recuperar y consolidar los observatorios industriales, de sectores tan estratégicos como defensa, energía, automoción, construcción, siderúrgico y agroalimentario.
- Promover una política industrial europea coordinada que fortalezca la autonomía estratégica de la zona y la proteja de la entrada de producciones extracomunitarias que no cumplen los mínimos estándares laborales, sociales y medioambientales.
- Exigir que todo plan industrial subvencionado contenga además de la descripción de la inversión en fases productivas y de mercado, la afectación a la plantilla en términos de una presencia más equilibrada de trabajadoras y trabajadores y los compromisos en relación con la misma.

Un sector de la construcción sostenible y transformador.

El sector de la construcción posee una indudable relevancia económica y social por muchas razones: por su peso sobre la producción y el empleo total (5% y 6,5%, respectivamente); por su capacidad de arrastre sobre otras actividades; por su aportación a los recursos públicos; y por su fuerte impacto sobre la calidad de vida de la población, como generador de infraestructuras básicas y vivienda.

El futuro del sector requiere un importante cambio de modelo de desarrollo, erradicando definitivamente el modelo especulativo que contribuyó a generar una de las peores crisis de nuestra historia económica reciente, y que ha dificultado el acceso a una vivienda digna para muchas personas.

Al contrario, desde UGT creemos que el sector de la construcción debe ser un eje esencial para la transformación que el país requiere, reforzando la apuesta por la sostenibilidad y el desarrollo equilibrado, y abordando, con el impulso y control público:

- Los cambios en la ley de contratos del sector público que favorezcan la presentación de ofertas para el desarrollo de las infraestructuras necesarias con garantías suficientes para su construcción bajo criterios de calidad, eficiencia y eficacia, pero sin comprometer la viabilidad económica de los proyectos. Para esto es fundamental la modificación de la ley de desindexación, que hace inviables los proyectos y afecta a la negociación colectiva en períodos con elevada inflación.
- Las grandes infraestructuras de producción, transporte, almacenamiento energético y difusión tecnológica que impone el cambio de modelo productivo que nuestro país necesita.
- El redimensionamiento del parque nacional de viviendas, con el objetivo de hacer efectivo el derecho universal de acceso a una vivienda.
- La generalización de la eficiencia energética de las edificaciones residenciales y públicas, reforzando el proceso de rehabilitación iniciado para adaptarlas a la realidad que impone el cambio climático y mejorar la calidad de vida de las personas.
- Un apoyo al desarrollo de los modelos de construcción con materiales medioambientalmente más sostenibles, edificaciones climáticamente neutras, o la construcción industrializada, reduciendo significativamente los residuos y optimizando el uso de materias primas.
- La extensión y mejora de las infraestructuras y equipamientos sociales, culturales, deportivos, educativos y sanitarios que cada vez son más necesarios.
- La oferta de personas trabajadoras formadas que el sector necesita para poder crecer de manera sostenible.

Para todo ello será necesario desarrollar, desde el diálogo social, una estrategia global de cambio en el sector que aborde, entre otros asuntos, la atracción de las mujeres y las personas jóvenes, la vigilancia de la calidad de empleo y de la subcontratación, las necesidades de formación de las plantillas del sector, las mejoras en la seguridad y salud laboral y la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública.

Impulsar un sector minero responsable y sostenible.

Potenciar la minería responsable y sostenible promueve el desarrollo económico y social del territorio generando actividad económica, infraestructuras y empleo de calidad que contribuye a la mejora del nivel de vida de la ciuda-

danía y ofrece oportunidades locales de crecimiento profesional y atracción de talento. La minería sostenible asegura prácticas respetuosas con el medio ambiente. Una regulación estricta, con el seguimiento y vigilancia necesarios garantiza el cumplimiento de estándares ambientales, minimizando el impacto ecológico con programas de restauración y rehabilitación de tierras y del hábitat natural, reforestación, limpiezas de cuerpos de agua, y el consumo de energías renovables. Así mismo, la minería sostenible contribuye a la transición energética hacia una economía baja en carbono aportando los minerales esenciales para la fabricación de tecnología limpia, como paneles solares, turbinas eólicas, componentes eléctricos y electrónicos, baterías, etc.

Potenciar el sector Agrario.

Las movilizaciones generalizadas del sector agrario en toda Europa en el inicio de 2024 han puesto de relieve los muchos problemas existentes, pero no han tenido en cuenta los problemas de los trabajadores y trabajadoras. Por ese motivo, los sindicatos más representativos protagonizamos una concentración ante las puertas del Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación el pasado día 11 de abril de 2024, reivindicando que, es necesario diseñar un nuevo modelo de política agraria y de desarrollo rural que garantice el equilibrio entre una producción suficiente, saludable y de calidad, unas condiciones dignas e ingresos justos para las personas trabajadoras y pequeños agricultores y agricultoras, y la prestación de servicios vitales como la mejora de la calidad y capacidad de los suelos y de los bosques para almacenar más carbono. Por ello, UGT exige:

- Diálogo social en la materia, atendiendo a los problemas de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo.
- Las ayudas al sector agrario y otras medidas emanadas de las administraciones públicas, tienen que condicionarse al cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras en todos los eslabones de la cadena agroalimentaria.
- Reformar la política agraria y de desarrollo rural, garantizando un cambio gradual y flexible que permita la incorporación de la innovación, la digitalización y la sostenibilidad de manera progresiva y equilibrada. Teniendo en cuenta el impacto de estos cambios en el empleo y en las condiciones de trabajo y los derechos de las personas trabajadoras.

Las movilizaciones generalizadas del sector agrario en toda Europa en el inicio de 2024 han puesto de relieve los muchos problemas existentes. Para solventarlos, es necesario diseñar un nuevo modelo de política agrícola y de desarrollo rural que garantice el equilibrio entre una producción suficiente y de calidad, unos ingresos justos y la prestación de servicios vitales como la mejora

de la calidad y capacidad de los suelos y de los bosques para almacenar más carbono. Por ello, UGT exige:

- Diálogo social en la materia, atendiendo a los problemas de las personas trabajadoras y sus condiciones de trabajo.
- Reformar la política agrícola y de desarrollo rural, garantizando un cambio gradual y flexible que permita la incorporación de la innovación, la digitalización y la sostenibilidad de manera progresiva y equilibrada. Teniendo en cuenta los derechos de las personas trabajadoras del sector o sin perjuicio de los derechos de las personas trabajadoras del sector.
- Destinar recursos suficientes para desarrollar los nuevos retos y prioridades del sector:
 - En materia de sostenibilidad, el agricultor o agricultora tiene que compaginar su papel como emisor y al mismo tiempo mitigador, por lo que se debería graduar el cumplimiento de las exigencias medioambientales.
 - En cuanto a la digitalización, es necesario capacitar en competencias digitales y flexibilizar las fechas de implantación de las medidas como el cuaderno de explotación.
 - Referente a la innovación, es necesario aplicar mejoras tecnológicas y reforzar la bioeconomía.
- Aprobar una ley de agricultura familiar que ponga en marcha un nuevo modelo diversificado, flexible, viable y sostenible social y ambientalmente.
- Simplificar y flexibilizar la normativa, especialmente en materia de Buenas Condiciones Agrarias Medioambientales (BCAM) y los trámites burocráticos.
- Implementar la Ley de desarrollo rural sostenible y la Estrategia Nacional Frente al Reto Demográfico.
- Reforzar la Ley de la cadena alimentaria, para garantizar la rentabilidad de la producción ante el agravamiento de la brecha entre costes de producción y precios de venta de los productos.
- Garantizar el empleo de calidad en el sector mediante el desarrollo eficaz de la condicionalidad social, aumentando las inspecciones sobre las condiciones laborales de los y las jornaleras.
- Mejorar la gestión de la prevención en el sector ya que presenta elevados índices de incidencia de accidentes mortales en jornada.

- Establecer los mecanismos necesarios que permitan dinamizar la negociación colectiva y acabar con los bloqueos existentes en muchas mesas. Favorecer la consecución del I Convenio Colectivo del sector del campo, ya que existe una diversidad de condiciones laborales reguladas en muchos convenios de ámbito inferior. Garantizar la aplicación del salario mínimo para todos los trabajadores y trabajadoras del sector sin renunciar a la mejora de sus condiciones laborales y la mejora de sus coberturas.
- Garantizar condiciones de competencia justas con los productores de terceros países, principalmente a través de los acuerdos comerciales.
- Fomentar el relevo generacional y el establecimiento de la juventud en el medio rural.
- Promover la incorporación de la mujer a la actividad agraria y, en especial, a cargos ejecutivos directos o mando intermedios.
- Favorecer los procesos de energías renovables en las zonas rurales.

Impulsar el turismo sostenible y servicios de calidad.

El sector servicios es uno de los pilares de la economía española, generando una importante aportación a la economía y al empleo. Dentro del mismo, destaca por su relevancia cuantitativa y competitiva específicamente el turismo, que aprovecha nuestra cultura, clima y naturaleza para potenciar su indudable capacidad tractora. Además, cada vez cobran más importancia los servicios avanzados a las empresas, desarrollando cualificaciones y capacidades ligadas a la digitalización y las TIC que impulsan la productividad.

Sin embargo, existen algunos problemas vinculados al sector terciario que hay que resolver. Por un lado, las condiciones precarias y bajos salarios que suelen estar asociados a los puestos de trabajo de muchas actividades del sector y, por otro, la extensión y abuso del modelo de sol y playa, así como un comercio y una hostelería con horarios extenuantes y expuestos a una estacionalidad excesiva. Por estos motivos, la UGT defiende:

- Incentivar el turismo de alto valor añadido, generando un modelo turístico que sea respetuoso con el medio ambiente, que luche contra la degradación de los entornos urbanos, desestacionalizado y que favorezca las áreas con menor desarrollo económico para extender sus beneficios asociados.
- Impulsar una campaña que promueva, a través de la negociación colectiva, la traslación de los elevados beneficios empresariales que logran muchas empresas del turismo y servicios a mejoras de las condiciones laborales y en especial las referidas al salario.

- Potenciar la figura del fijo discontinuo para incrementar la estabilidad laboral, vigilando su correcta utilización e introduciendo algunos elementos que mejoren su calidad, como los periodos mínimos de contratación.
- Erradicar las altas tasas de parcialidad involuntaria que sufren las personas trabajadoras del sector servicios, teniendo en cuenta además la feminización de la parcialidad que contribuye a elevar la brecha salarial de género en el sector.
- Debe desarrollarse una actualización profunda del Acuerdo Marco Estatal para la Hostelería (ALEH), extendiendo al turismo y servicios los procesos de subrogación y referenciando la externalización a los convenios colectivos sectoriales de hostelería de referencia.
- Asegurar que las jornadas de trabajo respeten los tiempos de descanso y de preaviso legalmente establecidos en los convenios colectivos ante los abusos que suceden frecuentemente. Es necesario reforzar el sistema de registro horario y el papel de la Inspección de Trabajo, claves para combatir el uso fraudulento y excesivo de horas extraordinarias y complementarias.
- Mejorar la cualificación de las personas trabajadoras con una inversión decidida que aporte calidad y capacidades al propio sector y empleabilidad a los trabajadores y trabajadoras. En especial, será crucial aumentar la formación continua para apuntalar un carnet profesional que permita desarrollar un turismo y servicios de mayor valor añadido.
- Aumentar la prevención de riesgos laborales en los centros de trabajo para reducir la significativa siniestralidad del sector, específicamente enfocado al tejido empresarial de pequeño tamaño.
- Proteger e impulsar el comercio de proximidad, tanto rural como urbano, que constituye un elemento vertebrador y dinamizador de pueblos y ciudades. UGT apuesta por un modelo de comercio sostenible, que busque el equilibrio entre las grandes superficies y el pequeño comercio, que ayude al desarrollo de un modelo cohesionado de ciudad y que respete las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras.
- Impulsar la creación de un parque de viviendas de alquiler asequible para las personas trabajadoras que se desplazan a trabajar a zonas donde el alquiler es desproporcionado en relación a los salarios que perciben.
- Acabar con la liberalización de horarios comerciales y las campañas de rebajas, dado que tienen consecuencias negativas sobre las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores y trabajadoras y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. UGT trabajará para la racionalización de los horarios comerciales.

Recuperar la funcionalidad económica y social del sector financiero.

Desde el inicio de la crisis y el estallido de la anterior burbuja inmobiliaria, el sector financiero, con enorme responsabilidad en la misma, no ha parado de someterse a una reconversión de perniciosas consecuencias. Desde 2008 se han perdido entidades bancarias por fusiones y absorciones, reduciendo la competencia hasta convertir el sector en un oligopolio. La reducción de entidades ha venido acompañada de una pérdida de empleos de más de un tercio, y un cierre de oficinas bancarias de casi el 60%. A ello se suma el coste que ha supuesto para el contribuyente el saneamiento de entidades financieras con dinero público.

Además, después de un periodo extraordinario con unos tipos de interés prácticamente nulos, se produjo un incremento de los mismos desde verano de 2021. Esto ha redundado en un incremento de los costes de los créditos hipotecarios a tipo variable y ha dificultado el endeudamiento a familias y empresas. Como consecuencia, el beneficio del sector bancario se ha disparado, batiendo records históricos para los principales bancos españoles.

La banca se ha convertido en el paradigma de actividad extractiva. Por eso, es imprescindible atajar esta deriva y establecer garantías que eviten los comportamientos nocivos y los riesgos innecesarios. Necesitamos un sistema financiero estable, mejor regulado, con mayor grado de competencia, más garantías de solvencia, mecanismos eficaces y estables de reversión de beneficios a la sociedad y mayor vigilancia democrática de su gestión para garantizar la transparencia del sistema. Para lograrlo, UGT propone:

- Crear una banca pública potente, y eficaz a partir del actual Instituto de Crédito Oficial (ICO), que facilite la distribución del crédito hacia pymes y hogares. Ello ayudaría a resolver los problemas de exclusión personal y territorial; reduciría el poder del oligopolio financiero creado; facilitaría el acceso de toda la ciudadanía a los servicios financieros; y garantizaría una mayor competencia entre entidades que redundaría en un mejor servicio y con mejores condiciones minoristas.
- Elevar las exigencias de reservas de las entidades financieras y establecer ratios de operatividad que garanticen que el flujo de su intermediación se traslada de manera adecuada a operaciones relacionadas con la economía real (inversión empresarial y consumo de hogares) frente a la especulativa.
- Limitar las comisiones bancarias y elevar las obligaciones de atención al público de las entidades garantizando, asimismo, un servicio lo más universal posible sobre el territorio y para las personas. La digitalización no puede suponer una brecha de acceso a los servicios financieros, sobre todo para

las personas de mayor edad. Se deben crear o volver a abrir nuevas oficinas bancarias con un horario adecuado a las personas que de cobertura a todo el territorio. Fuera de este horario se obligará a la banca a tener cajeros abiertos para facilitar el acceso a sus servicios.

- Profundizar en la mejora de la protección y seguridad de la ciudadanía frente a las entidades financieras, exigiendo la creación de la Autoridad de Defensa del Cliente Financiero y el desarrollo de una norma que ampare las acciones colectivas.
- Vincular legalmente la retribución que la banca obtiene por sus depósitos en el BCE y la que ofrece a sus clientes por los suyos, estableciendo diferencias máximas. También entre esta última y el tipo de interés de los préstamos y créditos que concede.
- Establecer mecanismos de control que anticipen situaciones de riesgo, de modo que las deudas privadas derivadas de las malas prácticas de las entidades no vuelvan a enjugarse con cargo al contribuyente y, en su caso, garantizar la devolución de todos los fondos públicos.
- Aprobar medidas de tributación permanente para redistribuir los elevados beneficios generados como consecuencia de las subidas de los tipos de interés, convirtiendo en indefinido el Gravamen temporal de entidades de crédito y establecimientos financieros de crédito, y estableciendo su carácter finalista destinado a financiar los servicios públicos esenciales.
- Trasladar una parte de los cuantiosos beneficios registrados por las entidades financieras a las personas trabajadoras del sector, inmersas en un clima laboral cada vez más insostenible como consecuencia de la falta de plantilla, la presión comercial, la carga de trabajo y, teniendo especialmente en cuenta, su impacto sobre la salud.

4. MÁS DERECHOS Y MEJORES CONDICIONES DE TRABAJO. ACABAR CON LA PRECARIEDAD LABORAL.

La rapidez con la que se está implantando la innovación tecnológica y digital no sólo conlleva un fuerte impacto en el ámbito empresarial y en el mercado de trabajo, sino que, además, trae consigo efectos muy significativos en la forma en que se organiza y desarrolla la propia actividad laboral, acrecentando la probabilidad de deteriorar las condiciones laborales y degradar los derechos conquistados por la clase trabajadora, situando en serio peligro su salud y bienestar económico, social y laboral.

Frente a la probabilidad de que surjan consecuencias perniciosas como la desaparición o la transformación drástica de puestos de trabajo, la segmentación del empleo, el aumento de la flexibilidad del trabajo en favor exclusivamente de la parte empresarial, una carga laboral excesiva, etc., resulta necesario fortalecer y mejorar la legislación laboral, protegiendo la dignidad en el trabajo, preservando y extendiendo los derechos de las personas trabajadoras, promoviendo un trabajo de calidad, seguro y saludable y desplegando unas mejores y más justas condiciones de trabajo.

Nuevo Estatuto de las personas trabajadoras del siglo XXI.

El Estatuto de los Trabajadores en los últimos años ha sido objeto de imprescindibles y necesarias modificaciones que, si bien han contribuido a su mejora, lo han hecho de una forma fragmentada o parcial. Por ello, y con el fin de lograr situar en el centro de nuestro modelo social, económico y productivo el derecho a un trabajo que permita a las personas trabajadoras vivir con dignidad sin ser discriminadas, consideramos inexcusable abordar definitivamente una reforma global e integral del Estatuto de los Trabajadores acorde con los valores y principios de la sociedad actual; diversa e inclusiva que aspira a tener las mayores cotas de progreso y desarrollo posibles.

Un nuevo marco jurídico básico de las relaciones laborales en nuestro país que deberá tener especialmente presente la conveniencia de desarrollar una carta de derechos fundamentales en el trabajo, revisar el concepto de contrato y lugar de trabajo desde una visión expansiva e integradora y reformular

la regulación sobre la reestructuración y los ajustes de plantilla con atención específica al régimen de extinción y la subcontratación.

El futuro del contrato de trabajo.

La organización empresarial no ha dejado de evolucionar a lo largo del tiempo afectando con ello a las instituciones nucleares básicas sobre las que surgió el Derecho del Trabajo. De hecho, las relaciones laborales contemporáneas se encuentran cada vez más alejadas de ese modelo clásico, protagonizado por una clase trabajadora, que prestaba sus servicios mediante vínculos contractuales estandarizados –por cuenta ajena, indefinidos y a jornada completa–, en empresas que suelen ser descritas como “pequeñas ciudades compactas y autosuficientes, en la que todas las funciones se desarrollaban en su interior”.

Las nuevas formas de organizar la actividad productiva exigen, por tanto, que afrontemos con audacia la tantas veces reclamada actualización del Estatuto de los Trabajadores al siglo XXI. Debemos actualizar y acomodar las instituciones del Derecho del Trabajo, especialmente el marco jurídico que rige el contrato de trabajo, para que siga siendo útil y eficaz. Obviamente, en dicha tarea no debemos perder ni traicionar la esencia de dichas instituciones.

Podemos identificar, al menos, cinco grandes desafíos en la actualización del contrato de trabajo: la organización productiva en estructuras cada vez más complejas, el cuestionamiento del propio concepto de trabajador y trabajadora por cuenta ajena, la deslocalización productiva, la tecnología en el puesto de trabajo y, finalmente, la transición ecológica justa que no deje a nadie atrás.

En primer lugar, en la actualidad, los proyectos empresariales se articulan con carácter habitual a través de figuras plurales complejas, en las que se dificulta identificar correctamente la posición de la persona empleadora –tales como grupos de empresas, procesos de subcontratación o recurriendo a empresas de trabajo temporal–. El contrato de trabajo, suscrito entre la empresa y la persona trabajadora, y los derechos derivados de la condición de trabajador y trabajadora por cuenta ajena no pueden quedar condicionados por la voluntad unilateral de la empresa en la determinación de su estructura organizativa.

Creemos firmemente que si se desarrolla el mismo trabajo deben corresponder los mismos derechos. En este sentido, hace tiempo que el contrato de trabajo celebrado en el marco de empresas de trabajo temporal no condiciona los derechos de las personas contratadas por dichas empresas, las personas trabajadoras tienen derecho a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les habría correspondido en caso de ser contratados directamente por la empresa usuaria. Complementariamente, proponemos una modificación del artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar que las personas trabajadoras que formen parte de subcontratas tengan los mismos derechos que las de la empresa principal siempre que sean más

favorables, salvaguardo la especificidad prevista en la Disposición adicional vigesimoséptima del propio Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto Legislativo 1/2013.

En segundo lugar, cada vez surgen más profesiones y áreas en las que se encuentra difuminada la frontera de la relación de trabajo por cuenta ajena. Las nociones de ajenidad y dependencia, que caracterizan el contrato de trabajo por cuenta ajena, siempre han sido flexibles y adaptables a las diferentes realidades en las que ha ido evolucionando la actividad productiva. No obstante, es necesario incorporar herramientas que delimiten correctamente la relación de servicios por cuenta ajena en las nuevas formas de organización empresarial y en las nuevas actividades. En este sentido, por ejemplo, la generalización de actividades desmaterializadas, en las que el recurso principal de la empresa lo constituye su propia plantilla, evidencia que la relación de trabajo por cuenta ajena debe pivotar esencialmente sobre el requisito de dependencia.

Debemos, por tanto, construir y exigir que el contrato de trabajo por cuenta ajena incluya cualquier actividad en la que exista dependencia de la empresa o persona empleadora. Ello requiere, en consecuencia, replantear la errónea decisión de situar a la trabajadora y el trabajador autónomos económicamente dependientes, extramuros del Derecho del Trabajo, debiendo ser redefinida su posición e incorporando a este colectivo dentro del Estatuto de los Trabajadores como lo que es: una relación laboral de carácter especial. Asimismo, este concepto extenso de dependencia garantizará que nuevas profesiones como las y los repartidores de plataformas o las y los creadores de contenido digital deban ser calificados, sin duda, como trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena. Entre otros muchos, se pueden identificar como elementos de esa nueva dependencia fortalecida en las profesiones digitales: la marcada organización por parte de estas empresas digitales, que pueden llegar incluso a expulsar de su plataforma, temporalmente o de forma definitiva, a una creadora o un creador o a una repartidora o un repartidor; la organización de los encargos de los y las clientes, en los que siempre media la aplicación sin que la o el usuario pueda elegir qué repartidor le ofrece un servicio; el carácter personalísimo de las personas creadoras de contenido, que propicia la suscripción de contratos de exclusividad con las plataformas; o, finalmente, la garantía e imagen de marca que en la mayoría de las ocasiones propicia la contratación por parte del usuario, que se fía del estándar de calidad ofrecido por la plataforma y que en realidad desconoce las competencias y habilidades de la persona trabajadora final que le presta el servicio.

Importante también es delimitar el contrato de trabajo de otra figura que habitualmente se confunde y usa fraudulentamente para encubrir verdaderas relaciones laborales: la persona becaria. La formación del personal debe ser, sin duda, una prioridad de empresas y Gobierno. No obstante, nunca puede hacerse a coste de devaluar los derechos de las personas trabajadoras. Así, es urgente desarrollar un Estatuto del Becario más ambicioso y que profile la

formación de las personas trabajadoras para el siglo XXI, un Estatuto que clarifique en definitiva el régimen de la formación en nuestro país.

Exigiremos el destierro de las prácticas no curriculares que son fuente constante de irregularidades. Este tipo de formación en muchas ocasiones con controles por las instituciones formativas más laxos o incluso inexistentes, son el caldo de cultivo propicio para encubrir verdaderas relaciones laborales formativas, que necesariamente deben reconducirse al marco del contrato formativo en su modalidad de contrato formativo, modalidad en alternancia. En cuanto a las prácticas curriculares, creemos que la apuesta por la formación regular, por los derechos de las personas trabajadoras más jóvenes, que habitualmente han padecido peores condiciones laborales, exige que también se desarrollen en un marco laboral. Sin duda, creemos que si la diferencia entre una persona becaria y una trabajadora o un trabajador por cuenta ajena arroja tantas dificultades es porque ambas realidades presentan más similitudes que diferencias. Un nuevo modelo de relaciones laborales que apueste por la formación no puede deslaborizar la formación de las personas trabajadoras. En consecuencia, reclamaremos también que las prácticas curriculares se desarrollen al amparo del contrato de formación en alternancia.

En tercer lugar, las mejoras en las comunicaciones y el abaratamiento de los costes de transporte han fomentado la deslocalización de la actividad productiva de las grandes corporaciones transnacionales, a pesar de que, los conflictos internacionales, han puesto de manifiesto que las cadenas logísticas y de suministro no son tan fiables como creían. De hecho, las constantes mejoras en comunicaciones y transporte han permitido que incluso las empresas pequeñas o medianas, que componen mayoritariamente el tejido productivo en nuestro país, se incorporen a esta tendencia.

El traslado de centros de trabajo a otros Estados provoca un primer desafío general para el sistema de Seguridad Social de nuestra sociedad, que debe asegurar la protección por desempleo de las personas trabajadoras que sufren estos injustos procesos. Además, la reducción del sector primario y secundario provoca una descapitalización del propio sistema de Seguridad Social, que dispondrá de menores recursos económicos para atender las necesidades de todas las personas trabajadoras.

La deslocalización, en segundo lugar, supone un ataque directo al contrato de trabajo. La reubicación de centros de trabajo permite a la empresa decidir de forma unilateral el régimen jurídico aplicable al contrato, sorteando el Derecho del Trabajo español, más protector y desarrollado, en beneficio de otros ordenamientos menos depurados.

Ciertamente, el Derecho del Trabajo ha estado condicionado históricamente por las fronteras de los Estado nación, que operan como el límite no traspasable por la jurisdicción social. Sin embargo, la evolución de las relaciones la-

borales en la economía contemporánea, evidencia que las empresas operan sin atender a las fronteras de los Estados, que solo les sirven para maximizar sus beneficios económicos. Así, las empresas siguen prestando sus servicios y ofreciendo sus productos en nuestro país, aunque en muchas ocasiones ubican sus centros productivos buscando ordenamientos que les permitan abonar salarios más bajos o que impongan menos obligaciones laborales o de prevención de riesgos laborales. Es decir, que la única ventaja de la deslocalización es una devaluación de las condiciones salariales y la precarización de las condiciones laborales.

Frente a dicha actuación defenderemos la creación de una jurisdicción universal social en defensa del contrato de trabajo. Este deberá quedar regido por la legislación española siempre que la persona trabajadora preste sus servicios en nuestro país, como viene sucediendo en la actualidad, pero, también, cuando esta no trabaje físicamente en nuestro país, pero esté adscrita a un centro de trabajo que sí se ubique en España o los clientes para los que presta sus servicios o los productos que ayuda a manufacturar se destinen exclusivamente o de forma prioritaria a los residentes en España. Defender esta jurisdicción, por ejemplo, permitirá evitar que la deslocalización de los departamentos de atención al cliente se produzca solo en búsqueda de salarios más reducidos o que el sector secundario ubique sus fábricas en terceros Estados cercanos geográficamente, pero con un estándar laboral menor.

Otro de los retos que debe afrontar una nueva regulación del contrato de trabajo es la influencia de la tecnología y la digitalización en las relaciones laborales. Estas tecnologías han permitido mejorar la productividad en el trabajo, lo que debería de repercutir en la calidad de vida de las personas trabajadoras. Asimismo, es cierto que, en muchos sectores, los avances tecnológicos han propiciado que las empresas sean más modernas, eficientes y seguras. Por ejemplo, evitando que determinadas tareas repetitivas o peligrosas sean realizadas por personas, o que estas reciban un apoyo que minimice los riesgos para la salud. No obstante, la digitalización también ha propiciado la necesidad de repensar algunos planteamientos de la prestación de servicios por cuenta ajena y la aparición de nuevos riesgos.

Quizás uno de los desafíos más importantes a la hora de incorporar la tecnología a la esfera del contrato de trabajo sea la protección de los derechos de las personas trabajadora. Es urgente garantizar y clarificar la protección de la intimidad de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo. El contrato de trabajo debe quedar regido, como no podría ser de otra manera, por el principio de afectación mínima y se debe evitar usar sistemas de control invasivos y vulneradores de los derechos básicos de las personas trabajadoras. Especialmente cuando estos sistemas recaben datos sin una aparente utilidad o mejora de sistemas menos invasivos. Así, se deben prohibir en todo caso, por ejemplo, sistemas de fichaje basados en reconocimientos faciales o en escaneo de iris. Asimismo, el control audiovisual debe ser restrictivo y siempre co-

municado a los representantes de las personas trabajadoras. Incluso en aquellos supuestos en los que existan indicios de posibles irregularidades.

El uso de tecnologías avanzadas, la digitalización y la inteligencia artificial están produciendo un cambio sin precedentes en el mercado laboral, una transformación del mundo del trabajo de resultados inciertos. Prestigiosos estudios alertan de la pérdida de muchos puestos de trabajo, unos porque desaparecerán, y otros porque se transformarán, mientras que la generación de nuevos empleos parece que no será suficiente para conseguir un mantenimiento o crecimiento neto de empleo. Esto nos lleva a otro tema fundamental, que es la pérdida de recursos para el sistema público que puede redundar en una merma de las prestaciones y coberturas. Por eso, es imprescindible establecer sistemas de tributación tecnológica y digital que amortigüen el desequilibrio que se puede producir. Ante estas perspectivas, es fundamental potenciar la formación en competencias digitales de las personas trabajadoras a lo largo de toda la vida laboral, evitando la brecha digital intergeneracional y de género que en estos momentos se está produciendo. También la formación reglada sobre competencias STEM es vital para poder hacer frente a los nuevos puestos de trabajo imprescindibles para aprovechar el desarrollo de estas tecnologías y de la digitalización.

Finalmente, otro de los retos que deben afrontarse en el Derecho del Trabajo es su relación y adaptación a la economía verde y circular y a la transición ecológica. Ciertamente, algunos puestos de trabajo o actividades tradicionales pueden estar en riesgo debido a la transición hacia una economía más sostenible. Los sectores contaminantes o dependientes de recursos no renovables deben transformarse porque si no desaparecerán junto con todos los puestos de trabajo. Sin embargo, la transición hacia una economía descarbonizada también abre nuevas oportunidades relacionadas con la economía circular y sostenible. En primer lugar, crea oportunidades de nuevos puestos de trabajo vinculados a esta economía verde, como personas instaladoras y diseñadoras relacionadas con la transición energética, empleos relacionados con la agricultura sostenible, o personas vinculadas con el reciclaje o la economía circular. Reivindicaremos la necesidad de desarrollar e incorporar en el marco de la relación laboral obligaciones formativas más exhaustivas y periódicas, sobre todo en sectores llamados a sufrir más intensamente los efectos negativos de la transición hacia una economía más verde. Las empresas deberán diseñar planes formativos más creíbles, serios y profundos para garantizar la adaptación de su plantilla a las nuevas necesidades y retos de la economía verde.

Plantar cara a la temporalidad y la parcialidad involuntaria.

Las últimas reformas legales llevadas a cabo en nuestro país (ETT, TREBEP, etc.) han logrado una caída histórica en la tasa de temporalidad.

Otro de los graves problemas que perdura en nuestro mercado laboral tiene que ver con la elevada parcialidad involuntaria, sobre todo entre las mujeres. En España, cerca de la mitad de las personas trabajadoras con contrato a tiempo parcial, mantiene esta relación contractual porque las empresas no ofrecen un trabajo a tiempo completo, lo que, unido a unos ingresos muy bajos, convierte la parcialidad en una de las principales razones para que en España continúe habiendo un porcentaje muy elevado de personas trabajadoras en riesgo de pobreza.

Los positivos efectos que ha aportado la reforma del año 2021 sobre nuestro modelo laboral, provocando por ejemplo que, la contratación indefinida alcance el 41% de la contratación cuando antes de la reforma apenas alcanzaba el 10% de los contratos, son un incentivo para seguir trabajando en las deficiencias de estabilidad laboral y calidad del empleo que aún persisten en el mercado de trabajo, con el fin de poder hacer frente en mejores condiciones y con mayor fortaleza a posibles adversidades o dificultades económicas y/o sociales.

En definitiva, debe seguir avanzándose hacia una contratación más estable y de mayor calidad consolidando, a través de nuevas medidas, la reducción de la temporalidad en el sector privado, culminar los procesos de estabilización en el sector público, enfrentar el grave problema de la elevada parcialidad involuntaria, introducir medidas que proporcionen mayor seguridad y certidumbre a la contratación fija discontinua.

Para UGT es fundamental:

- Desarrollar medidas que refuercen el contrato indefinido a tiempo completo como el contrato de referencia del mercado de trabajo.
- Regular la extinción del contrato durante el periodo de prueba por parte de la empresa para evitar su uso fraudulento como medio para encubrir una contratación temporal, proporcionando mayor seguridad a la persona trabajadora.
- Desarrollar a través de la negociación colectiva planes de reducción de la temporalidad y de conversión de contratos de duración determinada o temporales en indefinidos.
- Modificar la regulación legal del contrato fijo discontinuo y vigilar su desarrollo en los convenios colectivos con el fin de mejorar su seguridad y certidumbre en la que se contemple, por ejemplo, una revisión de las causas de contratación y el régimen de llamamiento, la prohibición de la posibilidad de suscribir contratos fijos discontinuos a tiempo parcial y la fijación de una indemnización por fin de llamamiento y la garantía de un mínimo de jornada anual.

- Modificar la regulación legal de la subrogación de plantillas para que sea más clara y de mayores garantías a las personas trabajadoras.
- Reformar el régimen de la contratación a tiempo parcial, para que se convierta en una opción verdaderamente voluntaria para trabajadores y trabajadoras. Asimismo, deberá evitarse su utilización fraudulenta como medio para enmascarar una relación laboral a tiempo completo. Seguir trabajando en la eliminación de las horas extraordinarias y complementarias, combatiendo el fraude en su utilización. Para ello es imprescindible el establecimiento de un sistema de registro horario. Es necesario que sea eficaz, fiable, en formato digital y accesible para las personas trabajadoras, la RLT y las administraciones públicas encargadas de velar por su cumplimiento como puede ser la Inspección de Trabajo.
- Dotar de mayores recursos a la Inspección de Trabajo, para que pueda realizar su labor de vigilancia y control de manera más efectiva.

Reducción de la jornada laboral sin merma salarial: hacia las 32 horas semanales.

El verdadero cambio en el modelo productivo debe centrarse en la protección de la salud y en el bienestar de las personas. La pandemia demostró que otras formas de organizar el trabajo son posibles sin que repercutan de forma negativa en la productividad ni viabilidad de las empresas. La sociedad en su conjunto manifiesta la necesidad de proteger su salud, de reducir sus niveles de estrés, de compartir más tiempo con sus familias y de dedicar más tiempo al ocio, al deporte o al cuidado de sus mayores. La reducción de la jornada laboral, además de generar empleo, sin duda ayuda a conseguir estos objetivos y no sólo se presenta como justa y necesaria, sino que también es técnicamente posible.

La jornada laboral en España no ha cambiado desde hace 40 años. Pero en el mundo laboral sí se han producido numerosos cambios desde entonces; la digitalización de los procesos, la llegada del teletrabajo, nuevas formas de trabajo como el trabajo en plataformas, etc.

Desde UGT llevamos años apostando por una reducción de la jornada laboral sin merma salarial. Los diferentes proyectos pilotos que se han llevado a cabo en este sentido han resultado muy beneficiosos tanto para las personas trabajadoras como para los resultados de las empresas. El apoyo a la posibilidad de reducir la jornada laboral ha ganado mucha fuerza en los últimos años y se han llevado a cabo numerosos proyectos piloto en toda Europa con excelentes resultados tanto para las personas beneficiarias del modelo como para los resultados de las empresas donde se llevaron a cabo.

Entendemos que urge la adecuación de la normativa con respecto al registro horario ya que en nuestro país más de la mitad de las horas extraordinarias no se compensan ni económicamente ni en tiempo libre. Es necesario que la jornada legal se equipare con la jornada real para lo que es necesario tener una herramienta fiable y controlable sobre el registro horario. Un control que no pueda ser manipulable y que acabe con el fraude de las largas jornadas de trabajo sin remunerar y sin cotizar a la seguridad social.

En este sentido, desde UGT reivindicamos:

- Proponemos establecer por ley una jornada laboral máxima de 35 horas semanales de trabajo efectivo, calculadas en promedio anual, con el objetivo de avanzar de forma progresiva hacia las 32 horas semanales, siempre sin reducción salarial ni sustitución de estas horas por actividades formativas, que deberán realizarse dentro del horario laboral. En los sectores y actividades donde la organización del trabajo lo permita, esta reducción debe traducirse en una jornada laboral de 4 días, promoviendo así un modelo que mejore la conciliación, aumente la productividad y favorezca el bienestar de las personas trabajadoras. Este cambio no solo es una medida de justicia social, sino también un paso necesario hacia la modernización de nuestras relaciones laborales.
- Impulsar, a través de la negociación colectiva, planes de mejora de la organización del tiempo de trabajo.
- Fijar que la cuantía de la hora extraordinaria no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria incrementado en al menos un 25%, tal y como indica la Carta Social Europea.
- Ampliar el preaviso mínimo a la persona trabajadora respecto el día y la hora de realización de las horas extraordinarias a un mínimo de 5 días, a excepción de las causadas por fuerza mayor, que deberán ser justificadas convenientemente.
- Salvaguardar el descanso mínimo diario de las personas trabajadoras y en su caso, entre los distintos turnos a realizar.
- Reducir las interrupciones en la jornada partida a una única interrupción de una hora como máximo y prohibir las interrupciones de jornada en los contratos a tiempo parcial inferiores a 20 horas semanales.

En concreto, para los contratos a tiempo parcial:

- Al igual que lo propuesto respecto las horas extras, la cuantía de la hora complementaria (pactada y voluntaria) no podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria incrementado en al menos un 25%.

- Ampliar el preaviso mínimo a la persona trabajadora respecto el día y la hora de realización de las horas complementarias a un mínimo de 5 días y suprimir la posibilidad que el convenio pueda establecer un plazo de preaviso inferior.
- Limitar el uso de horas complementarias a las que exclusivamente tengan una causalidad de necesidad demostrada, con el fin de eliminar el abuso que se produce de manera habitual es esta modalidad de contrato. Numerosos contratos parciales podrían tener la consideración de tiempo completo sin el uso fraudulento de las horas complementarias.
- Eliminar la posibilidad de incrementar el porcentaje máximo de horas complementarias pactadas vía convenio colectivo del 30% hasta el 60% de las horas ordinarias contratadas.
- Negociación de la limitación del trabajo a tiempo parcial para mujeres, bien a través del diálogo social o en convenios colectivos y planes de igualdad.

Flexibilidad laboral en favor de las personas trabajadoras.

La flexibilidad laboral sólo es viable si resulta equilibrada, si es favorable tanto para la persona trabajadora como para los intereses de la empresa y es consecuencia de una negociación con la representación de las personas trabajadoras. Sólo en este caso, tal y como se ha demostrado en los últimos años, los mecanismos de flexibilidad tienen efectos positivos sobre la persona trabajadora, el empleo, la estabilidad de las relaciones laborales y el sostenimiento del tejido productivo.

En definitiva, es urgente devolver a las organizaciones sindicales y a los representantes de las personas trabajadoras su papel esencial en la gestión de la flexibilidad de las condiciones de trabajo.

Desde UGT exigimos:

- Establecer la obligación legal de proceder a la utilización de mecanismos de flexibilidad interna de forma prioritaria y preferente al ajuste de plantilla por medio del recurso al despido.
- Garantizar la negociación con la representación de las personas trabajadoras, prioritariamente a través de las secciones sindicales para la implementación de medidas de flexibilidad.
- Desarrollar en los convenios colectivos procedimientos en los que se establezcan claramente los objetivos, los criterios y las causas que acrediten la

utilización de medidas de flexibilidad interna. También deberá promoverse la intervención de las comisiones paritarias y los sistemas de solución de conflictos en caso de dificultad para alcanzar un acuerdo.

- Reformar la regulación sobre movilidad funcional, movilidad geográfica y modificación sustancial de condiciones de trabajo (arts. 39 a 41 ET), disponiendo la exigencia de negociar previamente con los representantes de las personas trabajadoras la implementación de cualquiera de estas medidas, ya sean de carácter individual o colectivo, y la obligación de contar con acuerdo con la representación de las personas trabajadoras para su ejecución, o, en su defecto, por no contar la empresa con representantes legales de las y los trabajadores, con la autorización de la autoridad laboral competente.
- Prohibir la posibilidad de reducir la cuantía salarial a través del procedimiento de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- Instaurar el derecho a la extinción indemnizada del contrato de trabajo por parte de la persona trabajadora ante cualquier modificación sustancial de las condiciones de trabajo, elevando el tope indemnizatorio de 9 a 12 meses, presumiendo que toda modificación de las condiciones de trabajo perjudica a las personas trabajadoras.
- Suprimir la posibilidad de utilizar la figura de inaplicación del convenio colectivo acudiendo a causas técnicas, organizativas o de producción, limitando su utilización exclusivamente por concurrir causa económica grave que hagan inviable la pervivencia de la empresa.

Lucha contra el uso fraudulento de la subcontratación y la cesión ilegal de personas trabajadoras.

Es necesario acabar con la subcontratación fraudulenta que utilizan muchas empresas que buscan diluir las relaciones laborales, huir hacia actividades con menos derechos y peores condiciones laborales, evadir responsabilidades, dificultar la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, vulnerar los derechos de los trabajadores y trabajadoras y eludir la vigilancia y el control de sus representantes legales. Además, en muchas ocasiones, esta subcontratación fraudulenta es en realidad una cesión ilegal de personas trabajadoras, que desarrollan su actividad laboral bajo la dirección y organización de la principal, pero sin beneficiarse de las condiciones de la misma. Los procesos de externalización se han convertido en un grave problema de inseguridad laboral y competencia desleal que hay que detener, siendo las empresas multiservicios paradigma de esta situación.

Por ello, UGT demanda:

- Un nuevo marco jurídico, una Ley de control en la cadena productiva o de suministro que erradique el uso fraudulento de la subcontratación, tal y como recoge la sentencia del TJUE nº 441/23, de 24 de octubre de 2024 limitando su utilización, definiendo de forma inequívoca la figura de la empresa principal, contratista y subcontratista y el concepto de la propia actividad. Además, debe aclarar cuál es el convenio de aplicación a la plantilla de la contrata o subcontrata, que ha de corresponderse con el convenio colectivo del sector de actividad ejecutada o, en su caso, el de la empresa en la que se presten los servicios, si fuera más beneficioso, garantizando en todo caso, la responsabilidad conjunta y solidaria en toda la cadena de suministro o subcontratación.
- Disponer la aplicación obligatoria del convenio colectivo de la empresa principal cuando se subcontrate la prestación de actividades propias de la empresa principal
- Debe clarificar, garantizando de forma plena los derechos laborales, de seguridad y salud y de igualdad de los trabajadores y trabajadoras de la empresa principal, imponiendo la responsabilidad directa de ésta ante los incumplimientos de la o las empresas contratadas, sea cual sea la extensión de la cadena de subcontratación.
- Deberá clarificarse la responsabilidad en materia de Seguridad Social, especialmente en materia de cotización, respecto a las deudas de la empresa contratada o subcontratada con sus personas trabajadoras, primando la responsabilidad solidaria de la empresa principal que, siempre y en todo caso, deberá asegurarse del cumplimiento por las empresas contratadas de sus obligaciones con sus trabajadores y trabajadoras y la Seguridad Social.
- Una regulación clara de la sucesión de empresa y la subrogación empresarial, según marca la Directiva 2001/23 de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de las personas trabajadoras en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad.
- El reforzamiento del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para evitar los fraudes en la subcontratación y las cesiones ilegales de personas trabajadoras, asegurando una actuación armónica y coherente en esta materia en todo el Estado.
- Asimismo, se deberá supervisar el cumplimiento por parte de las administraciones públicas de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que les obliga a vigilar durante la ejecución del contrato el cumplimiento de las condiciones en las empresas concesionarias.

Es necesaria la reforma del despido conforme a la norma europea.

La legislación actual favorece que en España se despidan de forma libre, injusta y/o arbitraria, provocando con ello que la protección al empleo sea más teórica que real. El daño que esta anomalía causa a los intereses generales representados aquí por el derecho constitucional al trabajo, el logro del pleno empleo y el trabajo decente, exigen una mayor protección, certidumbre y seguridad jurídica al trabajador y la trabajadora frente a la extinción del contrato de trabajo.

Además de redefinir las causas y los procedimientos de despido, resulta transcendental reconfigurar el sistema indemnizatorio del despido que contempla nuestro ordenamiento jurídico laboral que en cumplimiento del art. 24 de la Carta Social Europea Revisada exige una restauración íntegra de los daños que puedan derivarse de un despido sin causa justificada y que dicha indemnización cumpla una función o finalidad disuasoria y resarcitoria.

UGT considera fundamental en materia de despido:

- Redefinir las causas del despido objetivo y colectivo, haciendo que sean más claras, objetivas y exigentes para las empresas, recuperando la vinculación de las causas con la garantía de la viabilidad futura de la empresa y del empleo.
- Proponemos que las empresas asuman el despido como última medida en los procesos de reajuste de plantilla, dando prioridad a alternativas como:
 - Movilidad interna y externa (traslados y desplazamientos).
 - Cambios organizativos y de flexibilidad, como la utilización de bolsas de horas, para optimizar los recursos existentes.

Estas opciones deberán ser objeto de negociación obligatoria con los representantes legales de las personas trabajadoras, priorizando el papel de las secciones sindicales en el proceso. Antes de presentar formalmente los procedimientos recogidos en el artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, será obligatorio articular sistemas de información y consulta previos con los representantes de los trabajadores. Para ello, proponemos ampliar el alcance del preaviso de 6 meses establecido en la disposición adicional sexta del RD 1483/2012, reforzando así la capacidad de las partes para evitar despidos. Además, las empresas deberán elaborar un plan de crisis que incluya:1. Datos que justifiquen las medidas propuestas.2. Un diagnóstico riguroso de la situación.3. Alternativas claras y viables que permitan abordar la crisis sin recurrir a la extinción de contratos.

El objetivo es garantizar que los despidos sean siempre el último recurso, apostando por una gestión más responsable y socialmente comprometida de las crisis empresariales.

- Reinstaurar la necesidad de aprobación por la Autoridad Laboral para la ejecución de los procedimientos de despido colectivo como elemento de garantías para las personas trabajadoras y como medida que prime la negociación y el acuerdo. La intervención de la Autoridad Laboral, con el apoyo de la Inspección de Trabajo, debe ser una medida esencial de protección para las personas trabajadoras, contando con la responsabilidad de verificar las causas alegadas por la empresa, vigilando la verdadera existencia de la causa económica, técnica, organizativa o de producción alegada. De esta manera, se busca evitar que las empresas utilicen estas justificaciones de manera arbitraria o injustificada.
- Priorizar en todo caso, la intervención de las secciones sindicales como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas del despido colectivo.
- Establecer la obligación empresarial de ofrecer una audiencia previa a la persona trabajadora antes de formalizar un despido disciplinario, con fundamento en el contenido del Convenio 158 de la OIT.
- Considerar la falta de pago o el retraso en el abono del salario pactado que supere una mensualidad, como causa justa que da lugar a la extinción indemnizada del contrato, incluyendo en el finiquito los intereses de demora.
- Acomodar las consecuencias de los despidos declarados improcedentes a lo establecido en la Carta Social Europea Revisada, art.24, para que la indemnización que contempla nuestro ordenamiento jurídico laboral por una extinción arbitraria cubra el daño real causado a la persona trabajadora y tenga un verdadero efecto disuasorio para la empresa incumplidora. Reclamamos, a tal fin, por el cumplimiento estricto de la Decisión de fondo de 20 de marzo de 2024 del CEDS, que ha dado la razón a UGT en su demanda colectiva para sustituir la indemnización tasada, hoy declarada insuficiente y de efectos regresivos, por otra adecuada, esto es, reparadora íntegramente de los daños y suficientemente disuasoria. Por ello exigimos, de acuerdo a la citada resolución de obligado cumplimiento en nuestro país, recuperar los salarios de tramitación, y el establecimiento de una indemnización, con independencia de la antigüedad en la empresa, de 6 meses; que se recobre el cálculo de la indemnización de 45 días de salario por año de antigüedad a la que se le pueda añadir, en función de las circunstancias de la víctima, una indemnización adicional para que el daño efectuado sea completamente reparado y resarcido.

Nueva ley de derechos digitales e inteligencia artificial en el ámbito laboral y empresarial como respuesta a la transición tecnológica y digital.

Las nuevas tecnologías digitales están teniendo profundos efectos sobre el mercado de trabajo mundial, europeo y español. Desde el teletrabajo a la automatización de tareas, pasando por el derecho a la desconexión y la robótica, sin olvidar la incipiente irrupción de la IA generativa, representan un desafío para el mantenimiento del empleo y la empleabilidad, para su calidad y para la salud mental de las personas trabajadoras.

La digitalización y la automatización podrían llevar a la disminución de ciertos tipos de empleo, si no se hacen con la previsión y proactividad necesarias, y la falta de regulación podría tener como resultado injusticias laborales que vulneraran los derechos fundamentales de la ciudadanía. Del mismo modo, ante el crecimiento acelerado de la IA y el ecosistema digital resultante de la misma, se exige a la ciudadanía una mayor y más rápida adaptación a esta nueva realidad, la brecha digital podría ampliarse si no se toman medidas para garantizar que todas las personas tengan acceso a las habilidades y la formación necesarias para prosperar en la nueva economía digital.

Los próximos años serán claves para articular y consolidar un acervo de nuevos Derechos Digitales que protejan el empleo y su calidad en todas sus vertientes. Para ello, la articulación de nuevas leyes y la consolidación de prácticas sistematizadas en los centros de trabajo que permitan adaptarse a este mundo en permanente evolución, junto a un ejercicio riguroso y potente de la Negociación Colectiva (sea a través de V AENC o cualquier otra iniciativa que lo complemente o sustituya) serán aspectos capitales e imprescindibles.

El papel de UGT en este capítulo es fundamental, puesto que es referencia nacional e internacional en análisis y propuestas para vertebrar una transición tecnológica y ecológica justas, equitativas y donde las personas estén en el centro y siempre sin dejar a nadie atrás reivindicando formación específica para poder adaptarse.

Debemos construir una Estrategia de país capaz de responder con suficiencia, agilidad y eficacia a una transición tecnológica que habitualmente comienza por una degradación de los derechos fundamentales de las personas trabajadoras; teniendo muy en cuenta la necesidad de dotarnos de una gran capacidad adaptativa acorde con la acelerada inercia de dichos cambios tecnológicos.

El vertiginoso desarrollo de la digitalización nos obliga a construir nuevas leyes y reglamentos que ejerzan de paraguas protector de las personas trabajadoras ante los riesgos y las amenazas que, sin duda, irán surgiendo en los próximos años como consecuencia de la ambición de muchos actores, de instaurar una digitalización salvaje e incontrolada, adiestrada para quebrantar o invadir derechos fundamentales como el derecho a la intimidad, el derecho a la salud, el derecho a un trabajo digno, etc. La conocida como Ley Rider española, la Directiva Europea de Plataformas Digitales o la Ley Europa de Inteligencia Artificial (AI Act) son una buena muestra de nuestra capacidad para detener los peligros de una transformación injusta e irracional, pero se muestran claramente insuficientes en su aplicación y alcance.

Por ello, resulta necesario añadir en nuestro ordenamiento jurídico una nueva ley de derechos digitales e Inteligencia Artificial que desarrolle un marco legal y completo de derechos de las personas trabajadoras, cuyo objetivo principal sea garantizar la dignidad y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, así como la participación de los sindicatos en la transformación digital de las empresas.

Esta nueva ley de derechos digitales e inteligencia artificial en el ámbito laboral y empresarial deberá atender especialmente a derechos como: la desconexión digital, el derecho a la conciliación de la vida personal y familiar o la protección de la intimidad frente al uso de dispositivos digitales, de video vigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. También será esencial la construcción de un marco de derechos y obligaciones empresariales en los procesos de transformación digital y la regulación de mecanismos de control sobre la gestión de algoritmos, el uso de datos de las personas trabajadoras y la utilización de sistemas de inteligencia artificial para la toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales. La transposición de la directiva debe abordar la actualización de la Ley Rider frente al abuso que aún se está produciendo en cuanto a la contratación de falsos autónomos en las plataformas de reparto. De igual modo, se deben contemplar al resto de plataformas digitales ya que la falta de regulación en materia laboral puede, en algunos casos como las plataformas de cuidados, suponer graves consecuencias para los usuarios.

La articulación de un nuevo marco legal para regular la inteligencia artificial (IA) debe ir acompañada de una mayor implicación y dedicación por parte de las personas trabajadoras y sus representantes. Desde la formación interna, la implicación en los centros de trabajo y su incorporación a la negociación colectiva, los delegados/as y el sindicato en su conjunto deben asumir un papel estratégico y activo en este proceso. Exigimos el desarrollo de un marco normativo específico que:

- Regule la IA de manera integral, tomando como base el Reglamento Europeo y del Consejo de la UE.

- Proteja a las personas trabajadoras de los nuevos riesgos derivados de la automatización y la IA.
- Establezca un sistema de protección reactivo frente a situaciones injustas provocadas por decisiones de sistemas de IA, garantizando transparencia, supervisión y vías de reclamación.

Asimismo, las empresas deben asumir un compromiso proactivo para garantizar que las personas trabajadoras desplazadas por la automatización tengan acceso, con suficiente anticipación, a programas de formación y reciclaje profesional.

Estos programas deben prepararlas para las oportunidades de empleo en la nueva economía digital, minimizando así los impactos negativos del avance tecnológico y promoviendo una transición justa. Esta regulación no solo es indispensable para proteger los derechos de las personas trabajadoras, sino también para asegurar que el progreso tecnológico sea inclusivo, equitativo y socialmente responsable.

Finalmente, debemos acometer sin demora el debate sobre el reparto justo de la riqueza que está generando la digitalización. El aumento de productividad consecuente a esta tecnificación no sería posible sin el concurso de las personas trabajadoras. Tanto la IA como los algoritmos no serían posibles sin los datos de las personas trabajadoras utilizados para su entrenamiento, ni serían posibles sin aquellos y aquellas que los diseñan y programan, ni son legítimos si no acaban redundando en una sociedad más justa, porque la innovación persigue el bienestar de todos y erradicar la precariedad. Sin la captura de sus datos en el ejercicio de su trabajo, de la réplica aprendida de sus tareas o de su capacidad de aprendizaje o adaptación, ni robots ni IA hubiesen alcanzado las cuotas de desempeño que ahora presumen.

Tampoco es admisible que la riqueza que genera la transición digital se quede en manos de unos pocos actores, habitualmente localizados fuera de nuestras fronteras, poniendo en la picota a nuestras empresas y al empleo consolidado en nuestro país, sin contribuir, ni fiscalmente ni aportando cotizaciones sociales, al desarrollo de nuestra economía y Estado de Bienestar.

Por tanto, es justo reivindicar para las personas trabajadores una recompensa concordante con el aumento de la productividad. Esto nos lleva a la necesidad de introducir, dentro de los procesos de negociación colectiva, el concepto de Dividendo digital de la IA o de Plusvalía de IA que debe sustanciarse, o en nuevas y mejores retribuciones o en masivas reducciones del tiempo de trabajo sin penalización salarial.

En definitiva, la transición tecnológica y la emergencia de la IA supone un reto mayúsculo en todas sus perspectivas, económica, laboral, social, medioam-

biental, frente al que urge configurar, a través de disposiciones normativas y/o convencionales, todo un elenco de nuevos y mejores Derechos Digitales destinados a mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y las trabajadoras. La tecnología no es neutral, y, por lo tanto, encuentra en su articulación, implantación y consolidación un nuevo espacio de lucha sindical.

UGT reclama en materia de derechos digitales e inteligencia artificial:

- Reforzar la acción sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo consecuencia de la transformación tecnológica y digital. Concretamente, que la introducción de cualquier sistema de IA que afecte a la organización o control de trabajo deba ser negociada y aprobada por la representación de las personas trabajadoras en la empresa, preferentemente las secciones sindicales. En caso de inexistencia de representación en la empresa por parte de una comisión negociadora formada por los sindicatos más representativos.
- Elaboración por parte del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Función Pública de un registro estatal de algoritmos que supervise y vele por el correcto cumplimiento de la legislación laboral en IA/algoritmia en los derechos de las personas trabajadoras, tanto del ámbito público como del ámbito privado.
- Evitar cualquier ejercicio, o mera tentación, de huida del Derecho del Trabajo (como el realizado por muchas Plataformas Digitales) de modelos de falsos autónomos o falsos TRADE que imposibilita de raíz el ejercicio de derechos laborales y sindicales a tantas personas trabajadoras.
- Reforzar el derecho de las personas trabajadoras afectadas por la puesta en marcha de nuevos procesos tecnológicos o digitales, a obtener de la empresa la formación necesaria para su adecuación a las nuevas tecnologías, atendiendo especialmente a las medianas y pequeñas empresas.
- Clarificar y articular los derechos de privacidad y uso de los datos de las personas, asegurando la protección de la privacidad y la dignidad, el tratamiento de los datos personales y el uso de los dispositivos digitales, disponiendo a su vez la obligación a una información previa, clara, expresa y transparente.

De forma concreta, a través de la negociación colectiva:

- Que el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva sea un punto de obligado cumplimiento a la hora de implementar derechos digitales en la Negociación Colectiva. De hecho, son varios los apartados dedicados a tal efecto: Teletrabajo (Capítulo X), Desconexión Digital (Capítulo XI) y Transición Tecnológica e IA (Capítulo XVI).

- Incorporar en los convenios colectivos Protocolos de derecho a la desconexión digital, teniendo en cuenta la especificidad de cada empresa o sector, que contengan, como mínimo, el reconocimiento del derecho a no atender dispositivos digitales fuera de la jornada de trabajo, garantizando que las personas trabajadoras que hagan uso de este derecho no se verán afectadas por ningún trato diferenciado o sanción, reivindicando la inclusión en la LISOS de sanciones para aquellas empresas que incumplan este derecho.
- Introducir en los convenios colectivos un apartado que analice y prevenga las consecuencias de la automatización/robotización del empleo cuando se implanten nuevas tecnologías. Cualquier proceso de automatización de tareas y actividades, que puedan afectar al volumen del empleo debe acompañarse con información veraz a la plantilla y procesos de recualificación profesional que garanticen la empleabilidad, evitando despidos o cualquier retroceso en las condiciones salariales y laborales de las personas afectadas.
- Incluir cláusulas que configuren planes de formación profesional en automatización, digitalización o en nuevas tecnologías.
- Incorporar el tratamiento sobre las consecuencias de la IA/algoritmia en los derechos de las personas trabajadoras.
- Desarrollar el concepto de plusvalía digital, en relación al cual, todo beneficio derivado de la gestión algorítmica o por IA, en términos de mayor productividad, o de obtención de un nuevo valor tangible o intangible (como información y conocimiento), se compartirá con la fuerza de trabajo de forma equitativa, en forma de más retribución o una reducción de la jornada laboral informando de estas situaciones a la RLPT y a las organizaciones sindicales.

Una contratación pública respetuosa con los aspectos sociales y laborales.

La contratación pública, tiene una gran importancia por su aportación directa e indirecta al crecimiento económico y a la creación de empleo en la economía, como demuestra que el nivel de gasto en contratación pública ha alcanzado estos últimos años el 11,52% del Producto Interior Bruto (PIB) y el 24,11% del total del gasto público.

Aun así, consideramos que la contratación pública únicamente tendría que realizarse cuando la administración no tenga la capacidad suficiente para realizar el proyecto que se pretende contratar.

Ante esta situación debemos elaborar una propuesta operativa que nos permita analizar y enfrentarnos a los contratos y las concesiones públicas, partiendo de una visión realista, rigurosa y respetuosa con los valores propios de la gestión pública, atendiendo, al menos, a los siguientes factores:

- La incorporación de criterios sociales y medioambientales en los contratos públicos.
- La diversidad de los servicios, concesiones, suministros u obras a licitar.
- El perímetro de la concesión o del servicio a prestar (ámbito temporal, condiciones, cantidad, extensión, etc....)
- La situación financiera del poder adjudicador, administración pública o entidad sometida a la Ley de Contratos, que licite el contrato público.
- La relación concesional existente.
- Los criterios jurídicos aplicables al contrato público.
- La situación laboral del personal de la empresa adjudicataria durante todo el período de ejecución del contrato.
- Eficacia y eficiencia en la prestación del servicio o en la concesión.

Al respecto, se hace preciso seguir incidiendo en la necesidad de que esta materia forme parte esencial de las estrategias y demandas que enmarquen la negociación, exigiendo una absoluta transparencia en todos los ámbitos, insistiendo en la necesidad de modificar la Ley 2/2015 de desindexación y la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público, normas que están lastrando la calidad del servicio, el suministro o la concesión, erosionando las condiciones de trabajo y condicionando en negativo la negociación colectiva. Por ello se hace preciso una modificación de ambas que, entre otras cuestiones garantice:

- El establecimiento y determinación del precio real del contrato, teniendo en cuenta las condiciones laborales recogidas en el convenio colectivo aplicable al ámbito concreto de la prestación.
- Revisión del precio de la concesión si, durante su duración, se produce una mejora de los costes laborales mediante la negociación colectiva o la normativa (aumento cotizaciones sociales, SMI, etc.). Esto no puede ser considerado, como en la actualidad “riesgo y ventura”.

- Más obligatoriedad y menos voluntarismo en la inclusión de cláusulas sociales en los contratos públicos por parte de los poderes adjudicadores. El precio no puede continuar siendo en muchos casos el principal parámetro para adjudicar el contrato. La Ley de Contratos considera que las cláusulas sociales y verdes proporcionan una mejor relación calidad-precio en la prestación contractual, así como una mayor y mejor eficiencia en la utilización de los fondos públicos.

Es necesario instar a la administración pública a que haga prevalecer la calidad técnica de los proyectos sobre el precio de los mismos, a la hora de valorarlos para su contratación. Deben establecerse unas líneas rojas por debajo de las cuales no contratar el servicio.

- Avanzar en la idea de que las empresas que dispongan de mecanismos de cogestión tengan más puntos para acceder a los contratos públicos, como elemento de discriminación positiva.
- Participación y presencia sindical en las Juntas Consultivas de Contratación Administrativa (como sucede en Cataluña y Navarra).
- Ofrecer mayor seguridad jurídica a las personas trabajadoras en todos los casos, tanto en aquellos en los que se produzca un cambio de empresa en la concesión como en aquellos en los que la Administración se hace cargo directamente de la prestación del servicio que se venía prestando mediante concesión. De tal forma que siempre se respete tanto los puestos de trabajo como las condiciones de los mismos.
- Promover las buenas prácticas en prevención de riesgos laborales mediante la publicación de recomendaciones para incluir en las licitaciones, dirigidas a conseguir la homogeneidad de las actuaciones en el sector público y evitar prácticas de “dumping social” entre empresas.

En todo caso, se hace necesario formar a nuestros cuadros sindicales en el conocimiento de aquellas materias que afectan a la externalización de los Servicios introducidas por la Ley 30/2007, de 30 de octubre, sobre contratos del Sector Público.

Inspección de Trabajo y Seguridad Social eficaz.

La ITSS debe tener como prioridad fundamental combatir la precariedad laboral, el fraude en materia laboral y de seguridad social y vigilar el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras, promoviendo para ello, la colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

UGT reclama:

- Reforzar los medios materiales y humanos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- Modernizar y reforzar los medios técnicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, impulsando el uso de las nuevas tecnologías y la IA.
- Incrementar el seguimiento por parte de la Inspección de Trabajo de la puesta en marcha de los Planes de Igualdad y de la imposición de sanciones en caso de incumplimiento, así como la supervisión por parte de la autoridad laboral competente de los controles de los convenios colectivos respecto a la introducción de medidas de igualdad de género. Y sobre retribuciones salariales y valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género.
- Se propone reconocer a la representación de las personas trabajadoras la libertad y el derecho de elección de la mutua. Las mutuas, por su parte, deberán reconocer la figura del Defensor del Mutualista, quien será una persona designada por el sindicato en cada mutua y a la cual el o la paciente podrá dirigirse en caso de requerir asesoramiento o cuando la atención recibida no sea adecuada, ya sea en términos de atención médica, propuestas de alta o entrega de documentación. Asimismo, los comités de empresa, y en su caso, los delegados y delegadas de personal, participarán en la elección de la mutua de cada empresa, permitiéndoles la opción de vetar o revocar el convenio de asociación de alguna de ellas si lo consideran necesario. En todo caso, y antes de elegir y renovar una Mutua colaboradora con la Seguridad Social, será necesario recabar informe favorable por parte de la representación legal de las personas trabajadoras. Por último, se propondrá una reforma integral del papel y los cometidos de las mutuas de accidentes de trabajo, de modo que la representación de las personas trabajadoras y el sindicato formen parte activa en la gestión y toma de decisiones.

Propondremos la reforma de la actual Ley de Prevención de Riesgos Laborales, vigente desde 1995, con el objetivo de actualizarla y adaptarla a la realidad actual. Se incorporarán las directrices de la Estrategia Europea de Seguridad y Salud, los recientes convenios de la OIT en la materia, y se abordarán los nuevos desafíos en salud laboral, tales como las enfermedades mentales, el derecho a la desconexión y la regulación del tiempo de trabajo. Además, se tendrán en cuenta los desafíos derivados de las transiciones climática, digital y demográfica, para asegurar una adaptación efectiva del entorno laboral a estos cambios y proteger adecuadamente la salud de las personas trabajadoras. Se incrementarán las sanciones establecidas en la LISOS para los incumplimientos de derechos laborales que ocasionen perjuicios a la salud. Se fortalecerá y protegerá la figura del

delegado/a de prevención, ampliando su ámbito de actuación tanto territorial como sectorialmente, y se mejorarán sus garantías de su ejercicio. Se priorizará su dedicación a la salud laboral de las personas trabajadoras, otorgándoles suficiente crédito horario, formación y medios necesarios para desempeñar su labor, que deberá incluirse para garantizar sus funciones en la futura ley. Asimismo, se incluirán los riesgos derivados del cambio climático y de fenómenos extremos, como inundaciones, frío intenso y olas de calor, con el fin de proteger la salud y seguridad en el trabajo ante estos nuevos desafíos.

- Impulsar mecanismos de comunicación y coordinación, a todos los niveles, entre la ITSS y las organizaciones sindicales, exigiendo trasladar la información al sindicato desde el inicio, durante el desarrollo y hasta la finalización de la investigación.
- Una nueva Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, destinada a combatir la precariedad, la lucha contra el fraude y revisar el sistema sancionador con vistas a potenciar el efecto disuasorio de las sanciones, porque asumir la sanción no puede ser más beneficioso que cumplir la ley.
- Crear una unidad específica encargada de coordinar con las CCAA el cumplimiento de la condicionalidad social para el acceso a las ayudas europeas vinculadas a la Política Agrícola Común (PAC).

5. SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.

La seguridad y salud en el trabajo un derecho fundamental, real y efectivo.

Desde UGT veníamos desde hace años trabajando junto a la Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional para que se incluyese el derecho a la seguridad y salud como derecho fundamental en el trabajo. Finalmente, en la 110ª Conferencia Internacional del Trabajo de 2022, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) incluyó el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, entre sus Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo. Esta inclusión supuso la primera ampliación de los derechos humanos fundamentales de las personas trabajadoras en un cuarto de siglo.

Conseguido esto, en nuestro país debemos trabajar de manera incesante para conseguir que este derecho fundamental en el trabajo sea real y efectivo y tenga su reflejo en las políticas, de una manera más ambiciosa, con el fin de garantizar una protección eficaz de la seguridad y salud en el trabajo.

En lucha contra la siniestralidad laboral.

La siniestralidad laboral no es algo nuevo, la venimos denunciando y sufriendo desde hace años y aun así esta lacra, es invisible a los ojos de nuestra sociedad. A pesar de suponer un serio problema y tener un impacto muy negativo para las personas trabajadoras que sufren accidentes laborales, y sus familias, la cruda realidad, es que las muertes en el trabajo se han normalizado. Desde el año 1988, primer año del que hay registro, hasta ahora, se han producido cerca de 26 millones de accidentes con baja y más de 42.200 accidentes mortales.

Los datos provisionales de 2023, aunque presentan un leve descenso en las cifras de accidentes de trabajo y también de accidentes mortales, no es suficiente. Se han producido 1.194.907 accidentes de trabajo, y se han registrado 721 accidentes mortales.

Siguen siendo cifras muy elevadas (continuamos teniendo que lamentar 2 muertes al día en el trabajo) lo que refleja con claridad que la seguridad y la salud en el trabajo no es una cuestión de primer orden, ni para muchas Administraciones Públicas, ni para muchas empresas. El objetivo de nuestro sindicato, por lo tanto, es hacer que cambie este hecho.

- Desde UGT potenciaremos la visibilidad y denunciaremos esta situación, luchando así contra las causas que la generan, como la precariedad laboral,

la falta de inversión en prevención de riesgos laborales o la falta de formación en materia preventiva, etc.

- Seguiremos de cerca la evolución de las cifras de accidentes de trabajo en los distintos sectores de actividad, dando a conocer estos datos a través de campañas que tengan como fin concienciar a la sociedad y poner de manifiesto esta realidad.
- Intensificaremos la formación de los delegados y delegadas de prevención para potenciar la acción sindical en seguridad y salud en el trabajo en las empresas, y exigir el cumplimiento de los derechos de las personas trabajadoras en esta materia.
- Trabajaremos intensamente en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo para desarrollar e implementar los diferentes planes de acción en cumplimiento de los objetivos marcados en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.
- Reivindicaremos y denunciaremos ante la CNSS la protección de los colectivos vulnerables: aquellos que desarrollan su profesión en actividades de alta siniestralidad o en empleos precarizados, personas trabajadoras más jóvenes y aquellas de mayor edad, migrantes, autónomos, personas con discapacidad, etc.
- Pondremos de manifiesto la relación existente entre precariedad laboral y siniestralidad en el trabajo.
- Trabajaremos por la modificación de la LISOS para incrementar las sanciones por infracciones en la siniestralidad.
- Tratar específicamente lo relativo a las trabajadoras que desempeñan su actividad en domicilios particulares (dependencia, ayuda a domicilio, etc.).
- Es necesario que el código penal sancione a quienes ponen en riesgo la salud de las personas trabajadoras con penas de privación de libertad.
- Revisar, mejorar y modificar el actual sistema de prevención de riesgos laborales instaurado en España, de forma que sirva eficazmente para evitar accidentes y enfermedades profesionales, así como todos los daños derivados del trabajo y crear una cultura preventiva. Para ello debería existir un mayor control y compromiso por parte de las Administraciones Públicas.
- Promover la creación de un registro público de empresas incumplidoras de la normativa en prevención de derechos laborales.
- La alta siniestralidad de determinadas empresas debe penalizarse a la hora de las licitaciones públicas.

Acabar con el infra-reconocimiento de las enfermedades profesionales.

El infra-reconocimiento del origen profesional de una enfermedad, incluso a nivel europeo, es un enorme problema, principalmente para la persona enferma para la que supone un gran sufrimiento tanto físico como psíquico. Además, si no se reconoce el origen profesional, hay que sumarle, que no genera el derecho a la prestación correspondiente, suponiendo un perjuicio económico.

En segundo lugar, también supone un perjuicio económico para el sistema ya que, al no reconocerse como profesional, su tratamiento y asistencia se deriva al Sistema Público de Salud (en lugar de a la Mutua) por lo que el coste económico derivado lo soporta el conjunto de la ciudadanía vía impuestos.

En tercer lugar, si no se identifica el origen profesional, es como si no existiera a los ojos de la prevención de riesgos laborales, por lo que el riesgo seguirá presente en el centro de trabajo, pudiendo provocar que otras personas trabajadoras enfermen al no ponerse en marcha los mecanismos preventivos, porque lo que no se ve no se previene.

Además, es un hecho que muchas de las actuales enfermedades relacionadas con el trabajo tienen un origen multicausal y no exclusivo del trabajo, como es el caso de los cánceres, las enfermedades cardiovasculares o las patologías relacionadas con los riesgos psicosociales. Debido a esto, muchas enfermedades que tienen un origen laboral no son consideradas como tales.

- Reclamamos el cambio de la actual definición de enfermedad profesional en el sentido de que se considere como suficiente que el trabajo sea la causa prevalente de la enfermedad (en lugar de la causa exclusiva, tal y como ahora se recoge en la legislación) lo que facilitaría la actualización del listado de enfermedades profesionales vigente.
- El Cuadro de enfermedades profesionales español debe ser modificado para dotarlo de perspectiva de género, ya que es un listado masculinizado que no incluye aquellas enfermedades padecidas por las mujeres trabajadoras.
- Hay que dar solución a la ausencia de las patologías relacionadas con los riesgos psicosociales en el Cuadro Español de enfermedades profesionales. Por el contrario, la OIT en 2010, sí que incluía los trastornos mentales o del comportamiento en su listado. Por ello, desde UGT reclamamos una actualización del Listado de Enfermedades Profesionales Español en el marco del diálogo social, para que sean incluidos.

Los partes de enfermedades profesionales comunicados en 2023 representan un índice medio de incidencias de 96,76 casos por cada cien mil per-

sonas trabajadoras. Cuando se obtienen los casos por comunidades autónomas, la significativa diferencia entre ellas, demuestran que algo está fallando, por lo que es necesario se articule una normativa para que el sistema de comunicación de partes sea homogéneo para todas las comunidades autónomas.

- Instaremos al Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones a seguir avanzando para que se lleve a cabo el Reglamento que regule el Fondo Estatal de Indemnización a las personas Víctimas del Amianto.
- Instaremos al Gobierno para que impulse la creación de Unidades de Referencia para la atención y seguimiento de los afectados por silicosis, en coordinación con el Instituto Nacional de Silicosis.
- La exposición a sílice cristalina deriva en cáncer de origen profesional. Ya existen sentencias que reconocen que hay empresas que no han protegido a sus plantillas y debido a esto han enfermado. Existen voces que denominan a la sílice cristalina como el nuevo amianto. Desde el sindicato debemos debatir nuestra posición en este asunto y actuar para garantizar la protección a las personas trabajadoras expuestas.
- Impulsar la creación de un certificado que habilite a los talleres de marmolerías a poder manipular los productos, materiales o materias primas que contengan sílice en sus diversas formas.

La coordinación de las diferentes administraciones es fundamental para atajar la siniestralidad laboral en general, y concretamente para identificar y prevenir las enfermedades relacionadas con el trabajo (Trabajo, Sanidad, Seguridad Social, Transición Ecológica, Educación...).

- Creación de un registro nacional de empresas con riesgo de exposición a agentes cancerígenos y un registro de personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos, ya que es importante conocer la trazabilidad debido a que el cáncer tiene periodo de latencia.

Una ley de prevención de riesgos laborales del siglo XXI, para garantizar la seguridad y salud en el trabajo. Hacia una Ley de Prevención de Riesgos Laborales del Siglo XXI.

Abogamos por una nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya que la actual, con 30 años de vigencia, ha quedado desfasada y no responde a los nuevos desafíos derivados de las transiciones digital, ecológica y demográfica. Esta normativa debe adaptarse a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (2023-2027) y al Marco Estratégico de la UE sobre Seguridad y Salud en el Trabajo (2021-2027) de la Comisión Europea, que establecen directrices necesarias para garantizar entornos laborales más seguros y

saludables en un mundo laboral cambiante. La nueva ley debe abordar tanto los nuevos riesgos emergentes –como los derivados de la digitalización, la inteligencia artificial, la falta de desconexión digital y las sobrecargas de trabajo– como los riesgos tradicionales pero persistentes, como el acoso laboral, la violencia en el trabajo, el monitoreo excesivo y su impacto en la salud física y mental de las personas trabajadoras. En este sentido, es imprescindible incluir la prevención del suicidio, reconociendo su creciente incidencia y la necesidad de intervenir frente a los factores laborales que contribuyen a este fenómeno. Además, es necesario avanzar en las evaluaciones de riesgos que incluyan un enfoque integral sobre las patologías que afectan a la salud mental, garantizando la aplicación efectiva de medidas preventivas, así como la mejora en la información y formación de las personas trabajadoras. Asimismo, debe reforzarse la vigilancia de la salud, con especial atención a los trastornos psicosociales, para prevenir y mitigar su impacto en el ámbito laboral. La normativa debe garantizar condiciones laborales adecuadas como parte de las medidas preventivas, persiguiendo las conductas más graves mediante el Código Penal y reforzando la figura del Fiscal de Sala coordinador de siniestralidad laboral. También será necesario actualizar la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y fortalecer el papel de los delegados y delegadas de prevención, ampliando su presencia en sectores y territorios, y garantizando su protección legal para que puedan actuar eficazmente. Subrayamos, también, la importancia de abordar los riesgos asociados al cambio climático, como olas de calor, frío extremo, lluvias torrenciales, inundaciones y fenómenos meteorológicos adversos, asegurando que las personas trabajadoras estén protegidas frente a estas situaciones. Por último, reafirmamos el empeño de nuestra Organización en conseguir entornos laborales seguros y saludables, con una protección integral frente a riesgos físicos, psicosociales y climáticos. La nueva Ley debe garantizar un modelo preventivo avanzado que responda a las necesidades actuales y futuras, reforzando la salud mental como un derecho esencial y priorizando el bienestar de las personas trabajadoras.

Salud mental: mejora de la gestión de los riesgos psicosociales de origen laboral y reconocimiento de las patologías derivadas.

Nunca antes se había debatido tanto sobre la salud mental y ya nadie duda de que el trabajo influya en la misma. Es el momento de pasar a la acción. El objetivo es conseguir que las empresas adopten medidas para proteger la salud mental de sus plantillas.

Es un asunto fundamental: la sobrecarga de trabajo, la presión de tiempo, las demandas crecientes, el monitoreo constante a las personas trabajadoras, el trato con clientes o pacientes difíciles, el acoso laboral o la violencia en el trabajo, son cuestiones que, entre otras, afectan a la salud mental de las personas trabajadoras. Cualquier persona trabajadora de cualquier empresa o sector puede verse expuesta a riesgos psicosociales. Tampoco nos olvidamos

de aquellas personas que padecen una enfermedad mental de origen laboral o no y que intentan desarrollar su trabajo con normalidad. Hay que trabajar para acabar con la estigmatización de estas personas y con el tabú que supone hablar de problemas de salud mental. El mundo laboral debe ser sensible a esta realidad silenciada.

Es el momento de potenciar una mejor gestión de este tipo de riesgos en las empresas, porque son la asignatura pendiente de la prevención de riesgos laborales.

Los riesgos psicosociales de origen laboral son los grandes olvidados de la gestión preventiva. Las muertes durante la jornada laboral por infartos y derrames cerebrales son la primera causa de fallecimiento en accidente de trabajo desde hace tiempo, por lo que los riesgos psicosociales no son riesgos novedosos o emergentes, al contrario, han sido objeto de estudio y son ampliamente conocidos, pero son los peor gestionados por las empresas.

El suicidio se ha convertido en la primera causa de muerte violenta en España, alcanzando valores históricos y absolutamente inaceptables para una sociedad desarrollada como la nuestra. Por otro lado, las bajas laborales por contingencia común derivadas de los trastornos mentales siguen creciendo año tras año, convirtiéndose en la causa de baja más importante tras las afecciones musculoesqueléticas.

- Debe avanzarse hacia la mejora de las evaluaciones de riesgos, la aplicación de medidas preventivas y organizativas, la formación e información y la vigilancia de la salud respecto a las patologías que afectan a la salud mental. Por lo tanto, continuaremos reivindicando la aprobación de una legislación diferenciada de los riesgos psicosociales de origen laboral.
- Promover que los métodos de evaluación de riesgos psicosociales se acompañen de procedimientos de aplicación que garanticen una participación efectiva de los trabajadores y las trabajadoras y de los delegados y las delegadas de prevención durante el proceso de evaluación e intervención psicosocial.
- Debe cumplirse con la obligación adquirida al ratificar España el C190 de la OIT sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, en el que se recoge que hay que definir el concepto de violencia y el acoso en el trabajo. En nuestro país tenemos definido el acoso discriminatorio, pero carecemos de la definición de violencia laboral y tampoco tenemos definición del acoso.
- Deben tratarse de forma urgente y prioritaria los riesgos laborales derivados de la hiperconectividad a la que está expuesta la clase trabajadora, así como de la ausencia de una desconexión digital plenamente efectiva en las empresas.

Es necesario que se introduzca la obligación empresarial de establecer protocolos en los que se incluyan procedimientos de prevención, actuación y resolución de conflictos de violencia y acoso laboral. Estos protocolos deben desarrollar también los contenidos de un programa formativo destinado a capacitar a las personas encargadas de actuar y resolver las quejas y denuncias en los centros de trabajo. La LPRL tiene que contemplar dichos protocolos, si no, o no se hacen o se hacen mal. Asimismo, proponemos se incluya la obligación de negociar protocolos para la gestión de riesgo de suicidio cuando en las empresas se detecten indicios relevantes de su presencia en el entorno laboral de elementos de toxicidad psicosocial.

Transición digital, climática, y demográfica.

Las transiciones digital, climática y demográfica ya están dejando sentir sus efectos en el mundo del trabajo y los nuevos riesgos a los que están expuestas las personas trabajadoras.

Por lo tanto, trabajaremos para incluir en la normativa en materia de prevención de riesgos laborales la manera de proteger la seguridad y salud de las personas trabajadoras frente a los nuevos riesgos derivados de la triple transición.

Para abordar estos nuevos riesgos se debe reforzar el principio de precaución y la obligación de evaluarlos ya que hay algunos que son desconocidos y se están estudiando.

- La digitalización, robotización y utilización de la IA en el mundo laboral presenta oportunidades, pero también nos genera preocupación. El impacto en la salud mental de las personas trabajadoras es evidente, por lo que es una cuestión que se debe abordar de forma amplia. Las nuevas formas de organización del trabajo, así como factores como la posibilidad de conectividad permanente, la robotización, el exceso de información, la utilización de nuevos dispositivos digitales, los algoritmos o el control a las personas trabajadoras por medios tecnológicos tendrán que ser analizados y negociados previos a su instauración, y habrá que establecer medidas para garantizar la seguridad y salud de las personas trabajadoras.
- Respecto a los efectos del Cambio Climático, ya se dejan sentir en nuestro país. Por ejemplo, cada verano sufrimos olas de calor más largas y más intensas, esto afecta a las personas trabajadoras sobre todo a aquellas que desarrollan su labor a la intemperie. Pero también hay que abordar otros fenómenos meteorológicos extremos. Se deben adaptar los trabajos a estas nuevas condiciones climáticas, y también la gestión preventiva.

- Debería modificarse el art. 20 LPRL, para que dentro de la protección de emergencia se incluyan también las situaciones vinculadas a las pandemias, así como a la emergencia climática.
- Igualmente, desde UGT vemos necesario poner en el foco, la transición hacia una economía circular. Un modelo que implica la reutilización de los materiales para prolongar su uso el máximo de tiempo posible y el eco diseño, reduciendo así el consumo de recursos naturales. La manipulación y el manejo de esos materiales genera riesgos laborales que deben ser tenidos en cuenta.

Por último, en cuanto a la transición demográfica indicar que la fuerza laboral está cada vez más envejecida y esto debe tenerse en cuenta a la hora de gestionar los riesgos laborales.

La longevidad de la fuerza laboral debe abordarse también desde la óptica preventiva. Es importante avanzar en el desarrollo de políticas inclusivas, pero también reclamamos la implementación de medidas preventivas adaptadas en función de la edad de las personas, teniendo en cuenta a las personas más jóvenes, pero sobre todo a las personas de mayor edad y la repercusión que la actividad laboral provoca.

Inclusión de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

Reclamamos la integración de la perspectiva de género en la gestión de los riesgos laborales para dar cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y al Objetivo 5 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027.

Reclamaremos el cumplimiento de los compromisos adquiridos por España al ratificar el Convenio 190 de la OIT sobre acoso y violencia en el trabajo.

Negociaremos para alcanzar la mención específica de perspectiva de género a la hora de gestionar los riesgos laborales. Actualmente las evaluaciones de riesgo se están desarrollando tomando como referencia un modelo masculinizado en el que no se tienen en cuenta las características propias del sexo femenino. Solicitaremos la revisión y actualización de los procedimientos utilizados para la concesión de la prestación de riesgo por embarazo a las trabajadoras.

Debe avanzarse en la protección de la seguridad y salud en el trabajo de las trabajadoras del hogar y a domicilio (cuidados, asistencia, dependencia...) sin descuidar los aspectos psicosociales, ya que son un colectivo vulnerable y pueden llegar a estar expuestas a situaciones de violencia, acoso, acoso sexual, etc.

Gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas.

La excesiva externalización de la gestión de la prevención de los riesgos laborales en las empresas debe ser atajada mediante una modificación legislativa. Hay que acabar con la mercantilización de los servicios de prevención ajenos. Tras la segregación total de las sociedades de prevención de la Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, se vienen produciendo numerosos movimientos empresariales de adquisiciones, fusiones y/o absorciones que más allá de redundar en una optimización de recursos y mejora en los servicios, han traído como consecuencia una mercantilización de los servicios de prevención ajenos, compitiendo en precios en lugar de en calidad del servicio prestado. Esto ha supuesto un incremento considerable de la carga de trabajo de las personas trabajadoras de los servicios de prevención ajenos en estos últimos años (mayor número de contratos asignados, mayor número de reconocimientos médicos a realizar, nuevas funciones y actividades añadidas no propias de cada uno de los niveles de cualificación según lo recogido en el RD 39/1997), lo que ha provocado un empeoramiento de la calidad de los servicios preventivos prestados. Por ello:

Las empresas deben dejar de ver la prevención de riesgos laborales como un coste y empezar a considerarlo como una inversión, en este sentido la Comisión Europea señala que, por cada euro invertido en salud y seguridad en el trabajo, la ganancia que obtiene del empleador es más o menos del doble. Por tanto, se debe incidir en campañas desde las distintas Administraciones Públicas que expliquen, el coste de la no prevención.

- Reclamar que se establezcan unos criterios mínimos de ratios para garantizar un servicio adecuado de los Servicios de Prevención Ajenos, y supervisar desde la ITSS las condiciones de estos servicios, con la asignación de los recursos necesarios, exigiendo exclusivamente responsabilidades en caso de los siniestros laborales, no al técnico/a de prevención, que firma el informe, sino a los Servicios de Prevención Ajenos y sus responsables legales.
- Desde UGT reclamamos una revisión y modificación de la Orden TIN/2504/2010 de 20 de septiembre por la que se desarrolla el RD 39/1997, de 17 de enero y del RD 843/2011, de 17 de junio, en la que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, con el fin de acabar con la mercantilización de los Servicios de Prevención Ajenos.
- Establecer :
 - Las garantías necesarias para el correcto desempeño de su función por el personal técnico de prevención.

- Una regulación exhaustiva del régimen de incompatibilidades de los Servicios de Prevención Externos y Auditorías preventivas.
 - Una regulación adecuada de las competencias necesarias para el ejercicio de la función auditora.
 - Un desarrollo reglamentario preciso y claro tanto de los procedimientos y contenido de la actuación de los Servicios de Prevención externos y Auditorías que determine y asegure una actuación de calidad y rigor en los mismos, obviando el criterio económico como sistema de selección de la oferta.
- Incrementar la transparencia de los datos de las memorias de los servicios de prevención ajenos, haciéndolas accesibles en las páginas web de las comunidades autónomas.
 - Dotar a las organizaciones sindicales y empresariales de formas de participación en el control de la actividad y gestión de los servicios de prevención ajenos.
 - Consideramos necesario revertir los cambios normativos de la LPRL volviendo al modelo originario (habilitación sólo en las empresas de hasta 6 personas trabajadoras), y sin perjuicio de exigir las debidas garantías en orden a contar con otros recursos -internos y externos- según la actividad realizada, además de promover un cambio para que la primera opción para las empresas sea la gestión de la seguridad y salud con medios propios, siendo solo posible el recurso a un servicio de prevención ajeno cuando las competencias de la empresa sean insuficientes, en línea con la Directiva Marco de Prevención de Riesgos Laborales.

El fin prioritario de la vigilancia de la salud no debe buscar únicamente la aptitud de la persona trabajadora, sino que tiene que ser una acción preventiva. Además, debe promoverse la realización de la vigilancia de la salud colectiva. Debe supervisarse directamente por parte de la administración pública.

Fomentar la creación del delegado y delegada de prevención sectorial a nivel estatal.

Hay más de un millón de empresas con menos de seis personas en su plantilla, donde no se tiene derecho a elegir a un delegado/a de personal.

Debería existir un Plan Nacional de Formación en Riesgos Laborales consensuado para todo el personal que participa en la prevención (personal técnico,

representación legal de las personas trabajadoras, personal directivo y personas trabajadoras). Prestando especial atención a la formación de los trabajadores y las trabajadoras en materia de prevención con contenidos adaptados a su realidad, evitando formaciones generales.

La creación de una figura a nivel estatal similar a la del Delegado/a Territorial de Prevención de Riesgos Laborales, que ya existe en algunas Comunidades Autónomas, ayudaría sin duda a mejorar la PRL en las PYMES de nuestro país que no tienen representación sindical, ya que un 43% de los accidentes de trabajo con baja ocurridos en jornada laboral se registraron en empresas de menos de 50 personas trabajadoras. (datos definitivos de 2022).

- Desde UGT, potenciaremos la creación de la figura del Delegado/a Territorial y Sectorial en Prevención de Riesgos Laborales a nivel estatal ya que facilitaría el control de las condiciones de trabajo y llevarían a cabo una labor de información y concienciación en todo el territorio que influiría positivamente en la disminución de la siniestralidad laboral. La realidad nos confirma que aquellas empresas donde hay representación sindical son empresas más seguras. Para su labor se dotará de acreditación para realizar las visitas a las empresas y se facilitará la coordinación con la Inspección de Trabajo, a quien dirigirá sus informes.
- En paralelo es necesario establecer un crédito horario propio para los Delegados y Delegadas de Prevención de Riesgos Laborales. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales no asigna un crédito horario extra para los Delegados y Delegadas de Prevención, que también desempeñan funciones de delegados/as de personal, sino que les asigna el crédito horario incluido en el art. 68 LET. A esto se le debe dar solución.

Destinar recursos para la formación específica de delegados y delegadas de PRL enfocada en los aspectos específicos y concretos del convenio colectivo aplicable a su sector o empresa.

Reforzar las garantías de cumplimiento de la normativa en LPRL.

Es un hecho que la Inspección de Trabajo, se encuentra saturada y no tiene suficientes recursos. En este sentido, desde UGT reiteramos la necesidad de mejorar los recursos, tanto humanos como materiales, de la ITSS para fomentar sus actuaciones en esta materia.

- Firmar un Convenio de colaboración con el Ministerio Fiscal para impulsar la investigación eficaz y rápida de los delitos contra la vida, la salud y la integridad física de las personas trabajadoras y la ejecución de las sentencias condenatorias, así como para la toma de conciencia social de este problema.

- Trabajaremos por la modificación de la Ley 13/2015, de 24 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social para dotar de capacidad sancionadora a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de las Administraciones Públicas, por incumplimiento de disposiciones relativas a la salud o seguridad del personal civil a su servicio.

Impulsar la seguridad y salud laboral en los convenios colectivos.

En la negociación colectiva sobre seguridad y salud en el trabajo tiene un amplísimo espacio la función de supletoriedad, integrando lagunas o dando concreción a conceptos indeterminados que ayuden a solventar los múltiples conflictos de aplicación.

En la actualidad encontramos que los convenios generalmente sí incluyen cláusulas relacionadas con la Salud Laboral, pero aún queda mucho por hacer.

Por tanto, seguiremos incluyendo cláusulas sobre seguridad y salud laboral en los convenios colectivos para lo que dotaremos de herramientas a los negociadores y negociadoras.

- Promoveremos la negociación de protocolos para la reincorporación efectiva y saludable al puesto de trabajo tras una ausencia prolongada por motivos de salud, planteando en el diálogo social la creación de una estructura en el Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS) como mediador de salud, que cuente con competencia para poder asesorar, mediar e intervenir para que el retorno tras una larga ausencia por motivos de salud sea una realidad.
- Analizar las causas que dan lugar a las IT por contingencia profesional para obtener la información y poder establecer medidas de carácter preventivo.

Promover la mejora de la gestión de las prestaciones de las mutuas colaboradoras con la Seguridad Social.

La actividad de las Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, desde su creación, ha sido desarrollada desde el punto de vista puramente económico, obviando que realizan un papel como gestoras de una parte importante de la Seguridad Social.

Con el fin de mejorar la gestión de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, proponemos:

- Promover la aprobación de una nueva normativa de Mutuas, que derogue la normativa vigente que vele por los intereses de las personas trabaja-

doras y no se guíe por intereses puramente económicos, con el fin de dar cobertura real y completa a las personas trabajadoras.

- Buscar los mecanismos reguladores necesarios para conseguir que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social den la misma importancia a la gestión de las prestaciones asistenciales por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que le dan al control de la gestión de las prestaciones económicas de IT por causa común.
- Priorizar los objetivos de la prestación por incapacidad temporal: recuperación de la salud del trabajador o trabajadora, su protección mientras esté en situación de baja y su reinserción laboral.
- Promover la erradicación de las malas prácticas realizadas por algunas mutuas en la gestión de las contingencias profesionales, con la finalidad de evitar el trasvase de estas bajas a contingencias comunes.
- Mejorar el procedimiento administrativo de determinación de contingencias, así como demandar que se establezca algún tipo de sanción o sistema coercitivo ante prácticas abusivas y habituales de rechazo en determinación de las contingencias profesionales.
- Vigilar que las recaídas por dar altas prematuras en situaciones de bajas por contingencias profesionales, no pasen a determinarse como contingencias comunes.
- Reconocer a la RLPT la libertad y el derecho de elección de mutua.
- Exigir que el informe de la representación de las personas trabajadoras en la elección, renovación y/o revocación de la Mutua, sea vinculante.
- Reforzar la participación institucional en las Juntas Directivas, Comisiones de Control y seguimiento, así como en las Comisiones de Prestaciones Especiales de las Mutuas, mejorando la coordinación y la formación de nuestros representantes de cara a la realización de acciones conjuntas para garantizar la igualdad de trato a todas las personas trabajadoras, con independencia de la mutua a la que esté asociada su empresa.
- Ampliar el catálogo de prestaciones especiales y darlas a conocer a las personas trabajadoras de mano de la persona delegada de PRL.
- Facilitar, a los y las representantes en las Comisiones de Control y Seguimiento, las herramientas necesarias para proponer, desarrollar y realizar el seguimiento en las implantaciones del Plan de Actividades Preventivas con cargo a cuotas que cada mutua realiza anualmente.

- Exigir la correcta gestión preventiva en las empresas donde haya trabajadoras embarazadas, que hayan dado a luz o en período de lactancia, anterior a la solicitud de la prestación de riesgo durante el embarazo o lactancia, así como controlar la correcta gestión de la propia solicitud, impidiendo la aplicación de criterios económicos sobre los preventivos para evitar la derivación a contingencia común de estas situaciones.

Ante esto, es importante:

- Priorizar la eliminación de los riesgos en las situaciones de embarazo y lactancia.
- Realizar la gestión individualizada de cada caso, potenciando la relación con los servicios de prevención para la mejora del flujo de información.
- Potenciar campañas específicas de la Inspección de Trabajo para que revisen las evaluaciones de puestos de mujeres embarazadas y/o en periodo de lactancia, pues son situaciones de especial riesgo en muchas ocasiones
- Garantizar el acceso de todos los trabajadores y trabajadoras a las diferentes prestaciones especiales de las Mutuas, estableciendo un mínimo para aquellas que por su volumen de empresas adscritas tengan pocos recursos para destinar a este fin.
- Los empleados o empleadas, durante las situaciones de Incapacidad, no deben tener la obligación de someterse a otros exámenes ni reconocimientos médicos de ninguna otra entidad ajena a la que inició el reconocimiento.
- Demandar la preservación del derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a la salud.

Potenciar la prevención frente a las adicciones.

La OMS establece que hay que garantizar una actuación integral en materia de adicciones y, desde esta perspectiva, las adicciones deben ser consideradas un problema de salud de las personas trabajadoras como cualquier otro y no deben generar discriminación alguna.

Las adicciones en el ámbito laboral son un problema que requiere de la actuación de todos los agentes implicados, partiendo de que estamos ante una enfermedad y este problema se debe atajar actuando siempre desde un enfoque preventivo, no a través de medidas coercitivas y disciplinarias.

Las condiciones de trabajo influyen directamente en el consumo de sustancias, de manera que pueden ser un factor de protección o de riesgo, algo que

debemos enlazar con los cambios en el mercado de trabajo derivados del uso de las TIC y formas de organizar el trabajo ya que, algunas de ellas, llevan a la precariedad laboral relacionada con la inseguridad en el trabajo.

Desde UGT seguiremos trabajando en la prevención de las adicciones con o sin sustancia (conductuales), por la repercusión que tiene tanto para la salud física como para la salud mental de las personas trabajadoras. Y lo haremos redoblando nuestros esfuerzos con el fin de:

- Potenciar el tratamiento de las adicciones bajo la perspectiva de defensa del derecho constitucional a la salud, en el ámbito de la salud pública.
- Demandar a las distintas Administraciones Públicas el desarrollo de políticas consensuadas con los interlocutores sociales de cara a la prevención de las adicciones en el ámbito laboral. Continuaremos colaborando con la Delegación del Gobierno en el Consejo Español de Drogodependencias y otras adicciones.
- Reclamar a las empresas la implantación de políticas y planes de prevención en adicciones, siempre consensuados con las personas representantes de los trabajadores y las trabajadoras.
- Impulsar en las empresas, a través de la negociación colectiva la implantación del Plan de Prevención y Acompañamiento en materia de adicciones (PAMA) elaborado por nuestra Organización. Este PAMA siempre será consensuado, participado, voluntario y asegurará, en todo momento, la confidencialidad de los datos y debe contemplar cómo ayudar a aquellas personas trabajadoras que lo soliciten.
- Potenciar la prevención de los riesgos psicosociales y la protección de la salud mental a través de cláusulas de negociación colectiva, ya que en España a día de hoy se suicidan 11 personas al día, y las adicciones incrementan exponencialmente las tendencias suicidas. Sin olvidar que somos el país del mundo que más benzodiacepinas consume, medicamento incluido en el grupo de hipnosedantes.
- Instar la derogación legislativa del art. 54.2, f) ET, a fin de que las drogodependencias, afecten o no al trabajo, no puedan ser causa directa o indirecta de despido o sanción disciplinaria. No introducir en los convenios colectivos la posibilidad de que las empresas lleven a cabo controles relacionados con las adicciones.

6.

IGUALDAD REAL PARA UN MUNDO MÁS JUSTO.

Avanzar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo.

El acceso de las mujeres al mundo laboral aumenta de manera constante, aunque de forma desigual y desequilibrada en relación al acceso de los hombres. Las políticas de igualdad entre mujeres y hombres siguen siendo necesarias cuando los resultados de las políticas económicas y laborales arrojan distintos resultados para unos y otras, siendo las trabajadoras menos reconocidas laboral y económicamente a lo largo de su vida laboral y en consecuencia durante la jubilación. España ocupa el cuarto lugar en la Unión Europea de trabajo a tiempo parcial involuntario de mujeres.

La pobreza tiene rostro de mujer. Un importante número de mujeres son pobres trabajando y esa pobreza es extrema si se quedan fuera del mercado de trabajo. La carencia material más severa afecta al 8% de los hogares, aunque de manera especial a los monoparentales y monomarentales, el 15,8%, encabezados principalmente por mujeres. Los sectores más feminizados son los de cuidados, sanidad, dependencia, educación, servicios sociales, restauración, comercio y administrativos, siendo estos menos valorados y menos remunerados respecto a los sectores masculinizados, perpetuando estereotipos y la consecuente división sexual del trabajo.

Por ello es necesario y urgente tener en cuenta a las mujeres en todas y cada una de las políticas económicas y laborales:

Para ello debemos:

- Situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro del diálogo social y de la negociación colectiva cualquiera que sea la materia a abordar.
- Realizar estudios y análisis del impacto de género en los servicios de cuidado de proximidad y autonomía de las personas en situación de dependencia.
- Garantizar la igualdad y acabar con la discriminación múltiple existente, que afecta a las mujeres inmigrantes o de origen inmigrante en los servicios de cuidados.

- Crear y regular la figura de la delegada o delegado de igualdad, así como el comité de igualdad en todos los centros de trabajo, que serán los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en materia de igualdad, contra la violencia de género y el acoso discriminatorio. Gozarán de protección eficaz en el ámbito laboral contra todo acto que pueda perjudicarles en su condición de representantes y de sus actividades como tales. Tendrán competencias propias legalmente establecidas, derecho a la formación necesaria para el desarrollo de sus labores y dispondrán de crédito horario que por ley se establezca.
- Pedir al Gobierno la celebración de una mesa de diálogo social para revisar las condiciones y utilización del contrato a tiempo parcial que empobrece a las mujeres.
- Avanzar en la implementación del Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Para ello se reforzará el asesoramiento a los y las agentes sindicales implicadas en su negociación.
- Elaborar y difundir informes de análisis con perspectiva feminista de la evolución del empleo de las mujeres.
- Garantizar la formación en igualdad laboral, violencia machista y acoso sexual u otras conductas contra la libertad sexual razón de sexo a las personas negociadoras de los convenios.
- Formar a las delegadas y delegados sindicales en materia de igualdad entre mujeres y hombres para que puedan negociar en sus empresas.
- Difundir modificaciones legales tanto del ámbito internacional, europeo, nacional y autonómico para actualizar los conocimientos en estas materias. Así como sentencias que alienten a nuestros representantes sindicales a plantear demandas.
- Reclamar de la Inspección de Trabajo actuaciones de oficio en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Avanzar en la eliminación de las discriminaciones salariales hacia las mujeres.

La última Encuesta Anual de Estructura Salarial (EAES) arroja una brecha entre los salarios de hombres y mujeres del 18,36 % en detrimento de las mujeres. La información se obtiene de la explotación conjunta de ficheros de la Seguridad Social (SS) y de la Agencia Tributaria, junto con la utilización de un cuestionario específico.

Ello es resultado de una serie de discriminaciones estructurales hacia las mujeres difíciles de desterrar. La modalidad de jornada, los sectores de actividad, las ocupaciones, los roles estereotipados, los complementos salariales, las dificultades para la promoción y la infravaloración del trabajo de las mujeres que atraviesa todos los sectores y todas las ocupaciones.

En los últimos años se han producido gracias a la lucha sindical y feminista avances legales en esta materia: a nivel nacional el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Y a nivel europeo la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento que debe ser transpuesta a nuestra normativa nacional a más tardar el 7 de junio de 2026.

Para eliminar las discriminaciones y desigualdades retributivas hacia las mujeres es necesario:

- Exigir que se convoque una mesa diálogo social para transponer la Directiva de transparencia salarial a nuestra normativa nacional.
- Exigir la reducción de los años de demora, a la hora de poder conocer los datos aportados por el Instituto Nacional de Estadística, respecto a la Encuesta de Estructura Salarial, reduciendo el tiempo actual de cuatro años vista, para poder conocer y abarcar la complejidad en materia retributiva con perspectiva de género de manera actualizada.
- Formar a nuestros negociadores y negociadoras sindicales en materia de igualdad retributiva para que corrijan y prevengan las discriminaciones salariales hacia las mujeres y continuar con campañas de concienciación a personas delegadas y trabajadoras de la necesidad de una igualdad real.
- Solicitar al Ministerio de Trabajo un Plan de Actuación de la Inspección de Trabajo en materia de Igualdad Retributiva para incentivar que las empresas realizan correctamente los registros retributivos, las valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género y las auditorías retributivas.
- Impulsar la revisión de las valoraciones de puestos de trabajo con perspectiva de género en todos los Convenios Colectivos y en todos los Planes de Igualdad a través de la herramienta del ministerio elaborada y acordada por los interlocutores sociales.
- Establecer en los convenios una estructura salarial objetiva, clara y transparente que cumpla con la normativa de valoración de puestos de trabajo, con la consiguiente y conveniente revisión de los complementos salariales

desde la perspectiva de género (tal y como dicta la Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento).

- Seguir mejorando los convenios colectivos sectoriales más feminizados para reforzar los salarios y las condiciones laborales.
- Exigir el refuerzo del trabajo de inspección laboral en la fiscalización y cumplimiento de las medidas correctoras de las brechas de género en las empresas.
- Fomentar a través de medidas específicas de los convenios, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores de actividad, así como en los puestos de dirección y de toma de decisiones (tal y como aprobó el Consejo de la UE a finales de 2022 con la directiva europea que obligará a partir de 2026 a que al menos el 40 % de los administradores no ejecutivos –es decir, los que no son CEO– de las empresas cotizadas sean miembros del sexo menos representado). En la semana del 22 de julio, el Congreso ha aprobado, en sesión extraordinaria, el proyecto de la Ley Orgánica de representación paritaria y presencia equilibrada de mujeres y hombres.
- Coordinar la negociación colectiva entre convenios y planes de igualdad, para las medidas dirigidas en materias de: prevención y atención del acoso sexual o por razón de sexo, atención a las trabajadoras víctimas de violencia de género y materia de corresponsabilidad de la vida familiar, personal y laboral.
- Desarrollar una herramienta y sistema de análisis y sistematización de los planes de igualdad que negociamos desde UGT.
- Incorporar medidas en los convenios y planes de igualdad que incluyan acciones de discriminación positiva que favorezcan la promoción profesional en los empleos feminizados, removiendo los obstáculos que están condicionando la precariedad de estos empleos ocupados mayoritariamente por mujeres, así como el mayor índice de rotación laboral que afecta a las peor situadas.
- Asesorar y formar a los gabinetes jurídicos de UGT en materia de igualdad retributiva para que puedan cursar demandas por discriminación hacia las mujeres.
- Exigir sanciones disuasorias por incumplimiento legal en materia de igualdad retributiva en consonancia con lo que prescribe la Directiva de transparencia retributiva.

- Avanzar en políticas públicas que garanticen los derechos sociales y económicos.
- Realizar estudios desde la perspectiva feminista para analizar el impacto de las políticas fiscales sobre la igualdad entre mujeres y hombres.
- Garantizar el acceso en igualdad a los servicios públicos y protección social universal, que pongan freno al aumento de la pobreza y la exclusión social que padecen más las mujeres.
- Analizar las causas y proponer medidas para corregir el empleo a tiempo parcial y la temporalidad que son mayoritariamente femeninos.

Avanzar en el reparto de cuidados entre mujeres y hombres.

Los avances en materia de corresponsabilidad, de responsabilidad compartida entre hombres y mujeres a nivel legal han sido muy importantes en los últimos años dando respuesta a las reivindicaciones históricas de las organizaciones sindicales. En la actualidad las personas trabajadoras ya sean mujeres u hombres disponen de dieciséis semanas por nacimiento de hijos e hijas, derechos a reducción de jornada por cuidados de hijos, hijas u otros familiares, derecho a excedencias con reserva de puesto para cuidar de hijos y otros familiares.

Estas medidas se han visto ampliadas por algunos permisos que han sido incluidos en el Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, y en el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, que en su libro segundo recogía una serie de medidas para dar cumplimiento a la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores. Sin embargo, el permiso parental de cuatro meses para cada uno de los progenitores, dos de los cuales no pueden ser transferidos y deben ser retribuidos aún no se ha incluido en nuestra normativa nacional.

Por todo ello es necesario:

- La eliminación de los roles y estereotipos de género es fundamental para avanzar en el reparto equitativo de los cuidados entre mujeres y hombres. Estos estereotipos limitan las oportunidades de ambos sexos, perpetuando la idea de que las tareas de cuidado son responsabilidad exclusiva de las mujeres. Para construir una sociedad más justa, es necesario fomentar la coeducación que promueva la igualdad y el reconocimiento de que tanto hombres como mujeres tienen la capacidad y la responsabilidad de participar en todas las áreas de la vida familiar y laboral. Solo a través de la superación de estos roles tradicionales podremos lograr una distribución justa y equitativa de las tareas de cuidado, beneficiando así a toda la sociedad.

- Exigir la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, en materia de permisos parentales en nuestra normativa interna, incluyendo ocho semanas de permiso retribuido para cada uno de los progenitores hasta que los hijos e hijas cumplan ocho años.
- Garantizar la reserva del puesto de trabajo durante todo el período que la persona trabajadora se encuentre en excedencia por cuidado de familiares y por cuidado de hijos.
- Revisar todos los convenios colectivos introduciendo todas las mejoras legales adquiridas en los últimos años, mejorando y ampliando el contenido normativo.
- Velar por el ejercicio del derecho a la lactancia y que, a voluntad de la persona trabajadora que lo ejerza, pueda disfrutarse de una reducción de su jornada en media hora o acumularlo en jornadas completas aunque la posibilidad de acumularlo no esté recogida en su convenio colectivo, en aplicación del Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo.
- Incluir en los convenios colectivos todos los modelos de familia actuales superando el modelo de familia tradicional.
- Garantizar las adaptaciones de jornada y la flexibilidad horaria a través de los convenios colectivos.
- Garantizar un sistema de cuidados universal, público y gratuito avanzando hacia una economía de los cuidados que sitúe a las personas en el centro de la economía, así como garantizar la universalidad de la educación infantil de cero a tres años. Exigir plazas públicas, gratuitas y de calidad en centros de día y servicios y recursos especializados para personas en situación de dependencia y/o con discapacidad.
- Alentar el uso de todos los permisos para cuidados por parte de los hombres, para pasar de la corresponsabilidad legal a la efectiva. No limitándose al uso exclusivo de los permisos retribuidos al cien por cien.
- Prestar especial atención en la negociación colectiva a las necesidades de las monoparentales y monomarentales ya que, en su mayoría están formadas por mujeres con hijas y/o hijos e hijas.
- Avanzar hacia un sistema de corresponsabilidad entre las políticas y desarrollo de programas de servicios públicos, empresas y familias.

- Impulsar la creación de servicios públicos que garanticen las prestaciones necesarias de corresponsabilidad.
- Fomentar cambios sociales relacionados con los usos del tiempo que permitan tanto la corresponsabilidad entre la vida familiar, laboral y personal y participar en la realidad de barrios, pueblos y ciudades.
- Mejorar y ampliar a través de los convenios y los planes de igualdad las medidas de conciliación con permisos retribuidos, bolsas de horas remuneradas para la atención a cuidados y atención a personas dependientes.
- Coordinar los horarios de los servicios generales con los de los servicios de apoyo.
- Impulsar programas de información, formación y concienciación desde las distintas etapas del sistema educativo, campañas informativas en los medios de comunicación y formación en la gestión del tiempo, información sobre las acciones de conciliación en los planes de igualdad con el objetivo de concienciar sobre la importancia de asumir responsabilidades en materia de corresponsabilidad.

Trabajar por la eliminación de la violencia de género, del acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo, y de todas las violencias que sufren las mujeres.

Las violencias sexuales constituyen quizá una de las violaciones de derechos humanos más habituales y ocultas de cuantas se cometen en la sociedad española, que afectan de manera específica y desproporcionada a las mujeres y a las niñas. La Ley Orgánica de garantía integral de la libertad sexual aprobada el 6 de septiembre de 2022 trató de dar respuesta a los actos de naturaleza sexual no consentidos o que condicionan el libre desarrollo de la vida sexual en cualquier ámbito público o privado. Esta ley introdujo modificaciones en el Estatuto de los Trabajadores y en el Estatuto Básico del Empleado Público que pretenden facilitar la vida de las víctimas de violencias sexuales.

Previamente la ley de igualdad de 2007 encomendaba a la representación legal de las personas trabajadoras contribuir a prevenir la comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo, con especial atención al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, incluidos los cometidos en el ámbito digital, mediante la sensibilización de los trabajadores y trabajadoras frente a los mismos y la información a la dirección de la empresa de las conductas o comportamientos de que tuvieran conocimiento y que pudieran propiciarlos.

Y por último, el Real Decreto de Planes de Igualdad recomendaba el depósito voluntario de protocolos así como medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo.

La concienciación en materia de acoso sexual y por razón de sexo es vital para erradicar estas conductas en el entorno laboral. Es necesario implementar programas formativos que formen a todas las personas de la organización. A través de campañas informativas y formaciones continuas, se puede lograr una comprensión más profunda del problema, sus raíces y cómo identificar y denunciar situaciones de acoso sexual y por razón de sexo. Solo mediante una sólida conciencia colectiva se puede combatir eficazmente el acoso sexual y por razón de sexo en el trabajo.

Asesorar y formar a los gabinetes jurídicos de UGT en materia de prevención y atención al acoso sexual y por razón de sexo, para que puedan cursar demandas por este tipo de acoso.

Es necesaria la dotación presupuestaria de los recursos públicos y plantillas especializadas, que puedan acometer tanto la prevención, como la atención, el seguimiento y procesos de recuperación de las mujeres que sufren la violencia machista.

Trabajar por la eliminación de la violencia machista contra las mujeres, tanto violencia de género como violencias sexuales.

Desarrollo de un sistema de actuación y coordinación integral que se haga efectivo a través de los servicios públicos con capacidad de impulsar, coordinar y diseñar políticas públicas en materia de violencia de género y violencias sexuales.

Desarrollar mecanismos de transparencia, seguimiento y evaluación de las medidas del Pacto de Estado en materia de violencia de género, así como asegurar su continuidad. Impulsar la realización de campañas de sensibilización, información y prevención educativas dirigidas al conjunto de la sociedad.

Mejorar y superar el modelo de intervención asistencial existente, fomentando la autonomía, a todos los niveles (personal, económico, social, laboral) de las mujeres víctimas de violencia machista, mediante la mejora de las medidas diseñadas, así como de los recursos (tanto económicos como humanos) destinados a acabar con la violencia machista, tanto violencia de género como violencias sexuales.

Fortalecer los recursos destinados a la atención a las víctimas de violencia machista. Reforzar los mecanismos de coordinación de la red de servicios multi-nivel (estatal, autonómico y local). Aumentar los recursos públicos para niñas, niños y adolescentes víctimas de violencia de género y violencias sexuales, garantizando el acceso a recursos especializados.

Asegurar la inserción laboral y un empleo de calidad para las víctimas de violencia de género y violencias sexuales.

Introducir en la negociación colectiva, así como en los planes de igualdad, garantías de protección laboral para las víctimas de violencia de género y violencias sexuales.

Los servicios públicos destinados a erradicar la violencia de género y las violencias sexuales deben ser de prestación directa por parte de la administración.

Mejorar la difusión de medidas, derechos y servicios dirigidos a las víctimas de violencia de género y violencias sexuales que mejoren la ley 1/2004.

Es necesario para erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones:

- Trasladar a los planes de igualdad y a los convenios colectivos todas las medidas contenidas en las normas legales para eliminar cualquier conducta sexual, conducta violenta o comportamiento sexual no deseado de los centros de trabajo.
- A través de los convenios colectivos y los planes de igualdad crear garantías y espacios seguros a las víctimas de violencia de género.
- Exigir a las empresas su compromiso e implicación con la erradicación de comportamientos de carácter sexual no deseados incluido el ámbito digital.
- Negociar reserva de puestos de trabajo preferentes para víctimas de violencia de género.

La prostitución, para UGT, es una manifestación de violencia machista, de la desigualdad y una violación de derechos humanos y como tal debería tratarse e integrarse en nuestro ordenamiento jurídico, en las políticas, en nuestra educación y en nuestra cultura social. Trabajar para erradicar una de las formas más graves de violencia machista, aquella que hace que muchas mujeres, por circunstancias personales, sociales o económicas sean prostituidas, la cual, lejos de poder considerarse una relación laboral, supone una flagrante violación de los derechos humanos. Reivindicamos la abolición de la prostitución y defendemos y apoyamos la inserción laboral de las mujeres prostituidas.

Por todo ello UGT exige:

- Una adecuación de las políticas y de la legislación dirigida a no legitimar la prostitución como opción de trabajo de quienes ejercen la prostitución,

pero tampoco penalizarlas. En consecuencia, es precisa una modificación del Código Penal que incluya la penalización de la tercería locativa y de la demanda y la derogación de los aspectos de la Ley Orgánica para la Protección de la Seguridad Ciudadana que penalizan a las personas prostituidas.

- La dotación presupuestaria necesaria para la adopción de medidas que faciliten apoyo y asistencia integral (sanitaria, educativa, jurídica, ocupacional, profesional, de inserción laboral y social, de asistencia psicológica y de asistencia social) a las mujeres prostituidas con el fin de que puedan abandonar la misma e integrarse social y económicamente.
- La adopción de medidas (incluidas las de sanción penal) que eliminen la proliferación creciente a la que asistimos, de empresas y negocios, incluidas las plataformas digitales, que se nutren de la prostitución y la pornografía; y de la imagen de mujeres y niños/as como un objeto y una mercancía (con especial incidencia en los negocios de prostitución encubierta de hostelería, publicidad y medios de comunicación). Es, por tanto, necesaria la regulación al acceso a la pornografía, pero además la denuncia a la misma, por su apología de la violencia sexual contra las mujeres. Debemos apostar por una educación afectivo sexual, que abogue por una sexualidad igualitaria.

En España se produce una gran confusión en relación a los vientres de alquiler, esta práctica está prohibida en nuestro país, sin embargo y a pesar de no ser una práctica legal en nuestro país según lo dispuesto en el apartado 1º del artículo 10 de la Ley 14/2006, de 26 de mayo, sobre técnicas de reproducción humana asistida, que declara que será nulo de pleno derecho el contrato por el que se convenga la gestación, con o sin precio, a cargo de una mujer que renuncia a la filiación materna a favor del contratante o de un tercero.

Sin embargo, se puede inscribir en el Registro Civil español el nacimiento y filiación de un menor nacido en un país extranjero mediante vientre de alquiler si se cumplen las condiciones de la Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante vientre de alquiler para las resoluciones judiciales extranjeras.

Por otro lado, a efectos de la prestación por maternidad prevista en el artículo 177 del TRLGSS, se considera situación protegida el nacimiento de un hijo por gestación por sustitución en un país extranjero con arreglo a la legalidad de dicho país, durante los períodos/permisos de descanso que por tales situaciones se disfruten, por aplicación analógica de lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (LET) o en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP).

Por todo ello UGT manifiesta:

Estar en contra de la explotación reproductiva al tratarse de una práctica que abusa de la situación de pobreza o de escasez económica de la madre a la vez que la cosifica y, por tanto, exige la derogación de la normativa que regula el registro en el Registro Civil español el nacimiento y filiación de un menor nacido en un país extranjero mediante gestación por sustitución si se cumplen las condiciones de la Instrucción de 5 de octubre de 2010, de la Dirección General de los Registros y del Notariado, sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución para las resoluciones judiciales extranjeras. Y la derogación de la prestación por maternidad prevista en el artículo 177 del TRLGSS, pues considera situación protegida el nacimiento de un hijo por gestación por sustitución en un país extranjero con arreglo a la legalidad de dicho país, durante los períodos/permisos de descanso que por tales situaciones se disfruten, por aplicación analógica de lo previsto en el artículo 48.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (LET) o en el artículo 49 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (EBEP).

Desde UGT reivindicamos el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia machista. Y el derecho a que sus cuerpos no sean explotados sexual y/o reproductivamente, al servicio del sistema capital y patriarcal.

Evitar que la Inteligencia Artificial aumente las discriminaciones hacia las mujeres.

La Inteligencia Artificial (IA) está transformando nuestras vidas a un ritmo exponencial: las empresas, las administraciones públicas y la vida cotidiana de las personas. Los sistemas de IA se están implementando cada vez más para automatizar procesos de selección de personal en las empresas, con el fin de incrementar la eficacia en el reclutamiento. El uso cada vez más extendido de todas las nuevas tecnologías hace necesario analizar sus beneficios y riesgos.

Se ha demostrado que, en muchas ocasiones, los datos usados en los sistemas de IA reproducen estereotipos de género, y que el diseño de estas tecnologías puede perpetuar e incluso acrecentar los roles asociados tradicionalmente a mujeres y hombres.

Para ello es necesario:

- Implicarse en el conocimiento de la IA y la difusión del mismo.
- Dar formación específica a la RLPT en esta materia.

- Exigir al Gobierno y a las empresas implicadas en la investigación y desarrollo de la IA, que se desarrollen proyectos que ayuden a: garantizar la transparencia retributiva en las empresas, que mejoren la calidad de vida y la corresponsabilidad en los cuidados, que aporten mayor concienciación y prevención en materia de violencia contra las mujeres.
- Vigilar los efectos en los procesos de selección de las empresas realizados a través de IA para que los algoritmos utilizados no vulneren los derechos de las personas trabajadoras.
- Conocer la utilización en los sistemas de Inteligencia Artificial para evitar la perpetuación de roles asociados tradicionalmente a mujeres y hombres. Establecer una obligación legal de auditoría algorítmica independiente por parte de la empresa para garantizar que no existe vulneración del principio de igualdad ni de otros derechos fundamentales en el uso de la Inteligencia Artificial en la empresa.
- Difundir recursos para combatir el ciberacoso como forma de violencia contra las mujeres.
- Facilitar la promoción de mujeres a puestos de investigación y desarrollo de IA.
- Despertar el interés y fomentar la participación de las niñas y jóvenes en formación profesional y grados universitarios científicos, de investigación y de desarrollo de IA.
- Facilitar formación a los negociadores y negociadoras en materia de IA con perspectiva de género.
- Garantizar una formación digital adecuada a las trabajadoras en los sectores más feminizados para que puedan realizar los cursos de formación continua y profesional sin desigualdad de acceso.

UGT Feminista; avanzar hacia la paridad.

Desde 2021 la tasa de actividad de mujeres ha aumentado 0,62 puntos y la de hombres 0,04, sin embargo 9,14 puntos separan la tasa de actividad de hombres 63,69 %, de la de mujeres 54,55 %. El paro de los hombres ha descendido 1,49 puntos y el de mujeres 1,68 puntos, aunque aún es superior el paro de mujeres en 3,06 puntos situándose en el 13,36 %. Las mujeres ya alcanzan el 48,58 % de la población asalariada y el 46,71 % de la población ocupada.

De forma paralela la afiliación a nuestro sindicato está conformada por una presencia relativamente equilibrada, el 41,90 % de mujeres y el 58,10 % de hombres. Con los datos más recientes sobre representación sindical desagregados

por sexo, comprobamos que las mujeres delegadas sindicales, un 40,94 % se aproximan en porcentaje bastante a la afiliación (la proporción se reduce solamente en un punto porcentual). Cuatro de cada diez de nuestras representantes sindicales son mujeres. Las mujeres trabajadoras necesitan ver referentes en sus representantes sindicales.

Para ello es necesario:

- Garantizar recursos humanos en los equipos de las secretarías para la negociación de los planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, así como de actuación ante la violencia en los centros de trabajo.
- Implementar planes de igualdad y protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en todos los niveles de UGT.
- Consolidar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos y niveles del sindicato, fomentando su presencia en cargos que habitualmente no ocupan.
- Incrementar la afiliación de mujeres a través de campañas específicas y mantener o crear estructuras de igualdad de género en todos los ámbitos y niveles del sindicato.
- Garantizar la presencia de mujeres en las mesas de negociación fomentando la representación paritaria por sexo.
- Potenciar la participación de mujeres en las secciones sindicales, así como fomentar su incorporación en las listas de candidaturas para las elecciones sindicales.
- Impulsar una Red de Agentes Sindicales para la Igualdad en las secciones sindicales, en los comités de empresa y en las juntas de personal, para impulsar, planificar, desarrollar y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad en las empresas, vigilando el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, y actuando en defensa de los derechos de igualdad de género.
- Consolidar la escuela de mujeres dirigentes de UGT con el compromiso de avanzar en la agenda feminista de UGT teniendo la misma un carácter de encuentro, reflexión, debate y propuesta de las estrategias a seguir de las mujeres dirigentes de la Organización, para avanzar en la agenda feminista de UGT.
- Elaborar y publicar una Auditoría de Género, en el que se analizará, entre otras cuestiones la composición de la afiliación, las políticas de igualdad

de género adoptadas por el sindicato y el grado de representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Los resultados de este informe serán presentados al Comité Confederal que se celebre a mitad del periodo congresual.

Trabajadoras del hogar y a domicilio. De la precariedad a la Igualdad.

Pese a los avances legislativos (ratificación en junio de 2022 del Convenio 189 de la OIT, y en septiembre de 2022 con el Real Decreto-ley 16/2022 para la mejora de las condiciones de trabajo y Seguridad Social de las personas trabajadoras al servicio del hogar) , esta actividad desempeñada mayoritariamente por mujeres, más de la mitad migrantes, sigue marcada por la falta de reconocimiento social, la precariedad de las condiciones de empleo, la no equiparación con el resto de trabajadoras y trabajadores y la utilización de esta actividad para afrontar necesidades sociales que deberían estar cubiertas por las Administraciones en forma de gasto en protección social que atendiera las necesidades de cuidados. Este trabajo tiene el porcentaje más alto de tiempo parcial, el salario medio bruto mensual más bajo y pese a que son una minoría, los hombres cobran más que las mujeres. Estas trabajadoras del hogar y a domicilio se enfrentan a varios retos específicos que hacen crucial nuestra intervención sindical para sacarlas de la invisibilidad, del aislamiento y de la situación de discriminación y abusos que sufren junto con las largas jornadas laborales y bajos salarios. Junto a esto, la preocupante realidad de que, en el año 2022, según la memoria de la Fiscalía General del Estado, se abrieran 6 diligencias de seguimiento por delito de trata de seres humanos en el sector de trabajo doméstico.

Las precarias características que persisten en esta actividad conviven con otras nuevas derivadas de la intervención de agencias de colocación y plataformas digitales que han aprovechado la feminización de esta actividad, la situación de necesidad especialmente de las mujeres migrantes y la no asunción de las necesidades sociales de cuidado por parte de las Administraciones Públicas, para hacer negocio a costa de las trabajadoras.

Por ello es preciso abordar varios aspectos de esta actividad para lograr la equiparación de condiciones con el resto de trabajadoras y trabajadores, reducir la precariedad, los niveles de trabajo irregular, de abuso y explotación laboral:

Sobre el ámbito de aplicación y la propia relación laboral especial:

- Reformular el objeto de esta relación laboral, para prohibir expresamente la contratación de cuidados profesionalizados bajo esta modalidad e introducir una perspectiva de género que tenga en cuenta igualmente que se

trata de un empleo con una presencia mayoritaria de mujeres de nacionalidad extranjera.

- Cobertura por parte de las Administraciones Públicas de las necesidades sociales de cuidados profesionalizados.
- Las bonificaciones a la parte empleadora en la cotización al Sistema Especial de Empleados de hogar, han de ser un elemento transitorio y en todo caso vinculado a las tareas y la capacidad económica de las familias.
- Abordar la desaparición de la relación laboral especial, y su inclusión en el Estatuto de los Trabajadores.
- Avanzar en la valoración de las diferentes tareas realizadas, estableciendo una retribución adecuada para cada una de ellas.

En materia de condiciones de trabajo:

- Garantizar el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable, desarrollando reglamentariamente las previsiones de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- Establecer medidas que garanticen una protección efectiva contra toda forma de abuso, acoso y violencia en el lugar de trabajo, por parte de quienes forman parte del entorno familiar o que eventualmente ingresan en el mismo.
- Reformular el trabajo interno, eliminar la excepción existente para este supuesto de descanso mínimo de 10 horas entre una jornada y la siguiente, aplicar lo establecido en el artículo 36 del Estatuto de los Trabajadores sobre el trabajo nocturno, reducir las horas de presencia y prohibir las mismas en los contratos a tiempo parcial en los términos establecidos en el artículo 12.5 del estatuto de los trabajadores para las horas complementarias.
- Desarrollar la previsión sobre registro de jornada del artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores en esta actividad, incluyendo, además a las personas trabajadoras a tiempo parcial.

Sobre las agencias de colocación y plataformas digitales:

- Prohibir, perseguir y sancionar a las agencias de colocación no autorizadas.
- Regular específicamente la actividad de las agencias de colocación de trabajadoras del hogar y a domicilio, con la finalidad de evitar que la prestación de servicios que estas ofrecen, siga enmascarando lo que debería ser una relación laboral común entre la agencia y la trabajadora.

- Vigilar y sancionar a las agencias autorizadas, así como a las plataformas digitales, que contravienen el principio de no discriminación difundiendo ofertas donde tener una determinada nacionalidad o el sexo, se convierten en un requisito.

En materia de lucha contra el abuso laboral, la explotación laboral, el trabajo forzoso y la trata de seres humanos:

- Establecer un cauce y un procedimiento específico en el marco del Organismo Autónomo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para la recogida de denuncias y la investigación de las mismas, así como utilizar proactivamente por parte de la ITSS las autorizaciones excepcionales previstas por la normativa de extranjería para aquellas personas que colaboren con la ITSS o que llevan trabajando seis meses de forma irregular.
- Llevar a la práctica la medida incluida en el Plan de acción nacional contra el trabajo forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas, sobre el refuerzo de la actividad inspectora en el sector del trabajo doméstico, pero con la inclusión de medidas que, salvaguardando el derecho constitucional a la inviolabilidad del domicilio, no releguen a un segundo plano el cumplimiento de los derechos laborales.
- Acción sindical con las trabajadoras del hogar y a domicilio.
- Fomentar la afiliación de las trabajadoras del hogar, requiere una acción sindical alejada de lo tradicional. Por ello, desde el sindicato debemos abordar la organización y la movilización de estas trabajadoras con el objetivo de mejorar sus condiciones laborales y sociales. Esta acción se debería de realizar a través de campañas de sensibilización, asesoría legal y apoyo para denunciar los casos de abusos y explotación, así como proporcionar formación sobre sus derechos laborales.
- La Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores no están concebidos para dar amparo a esta relación laboral. Es preciso idear fórmulas para hacer realidad los derechos sindicales de estas mujeres trabajadoras y de los hombres que trabajan en esta actividad.

Luchar contra la trata de seres humanos y de trabajo forzoso y proteger a las víctimas.

En los últimos años la lacra que supone la trata de seres humanos con fines de explotación laboral, el trabajo forzoso, la servidumbre o las situaciones de esclavitud se han extendido por los diferentes sectores de actividad. No deja de ser preocupante que la Fiscalía General del Estado destaque el incremento de casos de trata con fines de explotación laboral y que señale que esta tendencia seguirá en los próximos años. Entre las causas que han facilitado la preocupan-

te penetración en el mercado de trabajo de estas conductas delictivas, puede mencionarse la escasa sanción social, quizás relacionada con el prejuicio y la equivocada creencia de que solo afecta a personas extranjeras en situación administrativa irregular y a la menor visibilidad de estos supuestos en comparación con otras finalidades de la trata, como la explotación sexual. Pero también a la falta de una regulación adecuada, de medidas preventivas, de instrumentos de protección para las víctimas, de una política coordinada e integral para erradicar este tipo de conductas, a la extensión de la economía sumergida y de una cierta sensación de impunidad de los victimarios nacida tanto de la situación de vulnerabilidad y sometimiento de sus víctimas como de, tal como señalábamos, una insuficiente sanción social, administrativa y penal.

Por otra parte, los instrumentos normativos, los planes y las medidas que aborden estas realidades deben contar con los Interlocutores Sociales, puesto que estas conductas delictivas se comenten en el ámbito del mercado de trabajo, regular o en la economía sumergida. Por ello es preciso abordar varios aspectos relacionados con estas conductas delictivas, pero particularmente con la necesidad de proteger a las víctimas y visibilizar la existencia de estas conductas. El Parlamento Europeo aprobó el 23 de abril de 2024, la revisión de las reglas sobre prevención y lucha contra el tráfico de seres humanos y para proteger a las víctimas, dando el visto bueno definitivo a la ampliación de las medidas en vigor para combatir el tráfico de personas y mejorar el apoyo a las víctimas. Esta modificación busca extender la acción europea más allá de la explotación laboral y sexual y, por ello, considera delitos en lo que se refiere a la UE el matrimonio forzoso, la adopción ilegal y la maternidad subrogada para explotación reproductiva. La legislación también ofrece soporte a las víctimas, incluido acceso a refugios y alojamiento seguro, en particular a los grupos más vulnerables. Por todo ello es necesario:

- Aprobar una ley integral contra la trata de seres humanos que incluya:
 - Medidas de acogida para las víctimas de trata, sea cual sea su finalidad, trabajo forzoso, servidumbre y esclavitud.
 - Medidas de inserción sociolaboral efectivas y suficientes para las víctimas de estas conductas delictivas que eviten la vuelta a la situación de explotación.
 - La creación de un Fondo de bienes decomisados en casos de trata, trabajo, forzoso, servidumbre y esclavitud para la indemnizar, asistir y apoyar la inserción social de las víctimas y para acciones de prevención, sensibilización, investigación y persecución de estos delitos.
 - La obligación de trazabilidad de productos y servicios en las cadenas globales de valor de subcontratación y de suministro para asegurar que no son el resultado del trabajo forzoso dentro o fuera del territorio nacional o cualquier otra de las figuras delictivas contempladas en la Ley.

- Asegurar los derechos de las víctimas de trata y que estas puedan ser identificadas como tales, en los procedimientos de protección internacional y en los centros de internamiento de extranjeros, así como establecer medidas específicas para las víctimas menores de edad
- Desarrollar el Plan Nacional de Acción contra el Trabajo Forzoso: relaciones laborales obligatorias y otras actividades humanas forzadas potenciando una mayor intervención sindical. En este sentido reivindicamos:
- La creación de una Comisión Laboral Tripartita de Gobierno e Interlocutores Sociales más representativos en el marco del Plan Nacional
- El establecimiento de medidas que puedan llevarse a la práctica de manera conjunta por las Administraciones y los Interlocutores Sociales.
- El reconocimiento explícito en planes, protocolos y normas de las organizaciones sindicales como agentes de información y detección de supuestos de trata, trabajo forzoso, servidumbre y esclavitud.
- La creación de una Unidad Especializada en trabajo forzoso y explotación laboral en el marco de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- La apertura en el marco de la ITSS de un canal específico de denuncia para los casos de trata laboral, trabajo forzoso, servidumbre y esclavitud.
- La aprobación de un criterio técnico de la ITSS sobre las situaciones de trata, trabajo forzoso, servidumbre y esclavitud, que entre otros elementos incluya, cuando se detecta a un trabajador o trabajadora en situación administrativa irregular, la comprobación de sus condiciones de trabajo y de vida.
- La adopción de medidas específicas en el caso del trabajo doméstico para afrontar los crecientes casos de trata de seres humanos o de trabajo forzoso que tienen lugar en este sector.
- Modificar la normativa en materia de extranjería.
- Extender las autorizaciones excepcionales de residencia y trabajo de las víctimas de trata a las víctimas de trabajo forzoso, servidumbre y esclavitud.
- Incluir autorizaciones provisionales de residencia y trabajo para las víctimas de delitos contra los derechos de los trabajadores.

Personas migrantes con derechos.

Las migraciones y las personas migrantes están en el centro del debate político, social y sindical a nivel internacional, de la Unión Europea y nacional. En los últimos tiempos ha irrumpido en el debate, con mayor fuerza, el sesgo racista y de rechazo propiciado por partidos y gobiernos abiertamente xenófobos, que termina contaminando incluso las políticas progresistas.

Por todo ello, es aún más necesario que organizaciones como la nuestra defendamos, en todos los niveles, el respeto a los derechos consustanciales a los seres humanos, la igualdad de trato y oportunidades, la necesidad de políticas migratorias integrales que contemplen tanto la inmigración como la emigración, un mercado de trabajo diverso y no segmentado y un diálogo social y negociación colectiva que aborden las necesidades reales de los puestos de trabajo sin cubrir y que respeten las condiciones laborales de todas las personas trabajadoras de igual manera, ya sean migrantes o no. La acogida humanitaria y la estabilidad laboral es posible, pero requiere un enfoque integral. Tenemos la obligación, como país históricamente emigrante, de proteger y ofrecer una oportunidad de progreso a las personas que huyen de las guerras o de la pobreza extrema. Por lo que la legislación y los organismos públicos deben coordinarse y ofrecer una respuesta a la demanda y respetar la dignidad de los salarios y de las condiciones laborales de todas las personas por igual. La atención a las personas migrantes debe tener como objetivo el respeto por los derechos humanos y el convencimiento de que la integración de estas personas con el reconocimiento de los derechos del resto de la ciudadanía producirá efectos positivos tanto en la economía como en la convivencia. La integración respetuosa y de calidad de las personas migrantes contribuirá a la sostenibilidad de nuestro futuro como sociedad envejecida y trabajadoras migrantes.

Un mundo en movimiento.

Tras la pandemia de la COVID-19 se han incrementado las desigualdades económicas y sociales entre los países y dentro de los mismos. La búsqueda de mejores oportunidades de vida, el cambio climático, la violencia, la persecución, junto a la huida de los diferentes conflictos, anteriores a la pandemia, y los posteriores, como el de Ucrania o el de Gaza, dan lugar a flujos de personas que emprenden viajes que a veces terminan con su muerte y en los que, las mujeres y las niñas y niños menores de edad son particularmente vulnerables. Todo ello en un contexto en el que las fronteras ya se han convertido en un instrumento defensivo, pero también de agresión a quienes intentan cruzarlas.

Por ello es necesario:

- Que en todas las fronteras prime el derecho a la vida y a la integridad física sobre el control fronterizo.
- Que se flexibilicen o incrementen las vías de migración regular y los pasajes seguros para las personas desplazadas por conflictos o víctimas de persecución y violencia.
- Que se tenga en cuenta la especial vulnerabilidad de mujeres y menores de edad en la migración y los desplazamientos forzados y se aborde a nivel internacional la lucha contra la delincuencia organizada transnacional que suponen la trata y el tráfico de seres humanos.
- Que la comunidad internacional asuma responsabilidades en el incremento de la ayuda a un desarrollo real que permita crear sociedades en las que existan oportunidades de vida y trabajo digno, libres de discriminación y violencia para que la migración sea una opción y no la única opción.
- Que en los Acuerdos Comerciales multilaterales o bilaterales se incluya el seguimiento y la evaluación de las cadenas de suministros y subcontratación para que estas no se nutran del trabajo forzoso, trata de seres humanos o de condiciones de empleo precarias.
- Que España ratifique la Convención Internacional de Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y del Convenio sobre los trabajadores migrantes 143 de la OIT.

Cambiar la política migratoria de la Unión Europea.

La Unión Europea en materia de migración laboral se sigue construyendo al margen de las administraciones responsables de empleo y de los interlocutores sociales, ahondando en la doble vía de migración para empleos cualificados y no cualificados e ignorando la necesidad de afrontar la contratación irregular de personas extranjeras con mayores sanciones y de asegurar una libre circulación de personas trabajadoras en la Unión con garantía de derechos y libre de abusos. Por todo ello es necesario:

- Un control fronterizo que respete los derechos fundamentales, el cumplimiento de la normativa internacional y los derechos de las personas migrantes y solicitantes de protección internacional integración de estos en condiciones de igualdad.
- Garantizar el cumplimiento de la obligación de búsqueda y rescate en el mar y el desembarco en puertos de la Unión Europea, así como a reto-

mar con financiación de la Unión Europea las operaciones de búsqueda y rescate de quienes tratan de llegar a la Unión por fronteras marítimas, así como la habilitación de una red de centros públicos de acogida y rescate.

- Una reorientación del Pacto Europeo de Migración y Asilo, que presenta como nueva la misma política de los últimos años caracterizada por la externalización de las fronteras exteriores.
- Que se permita la presentación de solicitudes de protección internacional en las oficinas diplomáticas de los Estados miembros en terceros países.
- Que la respuesta dada por la Unión Europea ante la agresión de Rusia a Ucrania, activando por primera vez el mecanismo de la protección temporal para más de cuatro millones de personas procedentes de este país, mayoritariamente mujeres y menores de edad, debería ser también el instrumento a aplicar en casos de afluencia masiva de personas desplazadas que no puedan volver al país de origen, sea cual sea su procedencia.
- Que la Autoridad Laboral Europea sea un instrumento que permita que tanto la libertad de circulación, como el desplazamiento de trabajadores y trabajadoras nacionales de la Unión o de terceros países se desarrollen en un marco de garantía de derechos para las personas trabajadoras. Es preciso que la autoridad evolucione más particularmente por lo que respecta al procedimiento para que los interlocutores sociales puedan presentar casos a la autoridad.
- Que exista un control eficaz sobre la actuación de agencias de colocación y empresas de trabajo temporal, incluso, mediante la adopción de un instrumento normativo que impida los abusos con trabajadores y trabajadoras que ejercen la libre circulación.

La política migratoria española.

La política de migración de España es deudora de la política de la Unión Europea, no solo por el cumplimiento de los reglamentos y la trasposición de directivas, sino porque con frecuencia se adoptan las mismas actitudes y acciones que en el entorno de la Unión. Por todo ello es necesario:

- Garantizar el estricto cumplimiento de las leyes del mar en nuestras fronteras exteriores marítimas y el apoyo a los servicios de salvamento marítimo. Asimismo es preciso cumplir con la legalidad en las fronteras terrestres y modificar la Ley 4/2015 de seguridad ciudadana para eliminar aquellos aspectos que no son compatibles con los derechos humanos o con la igualdad de trato y oportunidades.

- Asegurar el acceso a la asistencia sanitaria universal a las personas que se encuentran en España con independencia de su situación administrativa.
- Cumplir lo establecido en la normativa y garantizar la respuesta a las solicitudes de homologación de títulos universitarios obtenidos en el extranjero en tres meses.
- Incluir en todas las estadísticas y encuestas oficiales la variable de nacionalidad y país de nacimiento a fin de tener un diagnóstico adecuado de la situación de la población de nacionalidad extranjera o de origen extranjero.

Volver a la senda del Diálogo Social en materia de inmigración.

Tras la pandemia, hemos pasado unos años en los que la regulación de la migración materia que ha sido objeto del Diálogo Social desde el año 2004, se ha construido al margen de la opinión o la consulta con los Interlocutores Sociales y al dictado de lo solicitado por las empresas, con una visión puramente economicista y utilitarista. Por todo ello es necesario:

- Seguir las consideraciones del Consejo Económico y Social sobre la Ley 13/2014 de apoyo a los emprendedores y para su internacionalización, en el sentido de que todas las autorizaciones para personas nacionales de terceros países que se encuentran en la misma, deberían trasladarse a la normativa de extranjería, e incorporar, en aquellas en las que las directivas lo permitan, la obligación de consultar la situación nacional del empleo.
- Reformular el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura, de forma que se aproxime más a la situación nacional del empleo, incorporando nuevos indicadores que tengan en cuenta la calidad del empleo y el salario.
- Modificar los requisitos de la reagrupación familiar, a fin de que garantizar el derecho a la vida en familia.
- Dotar adecuadamente de recursos materiales y humanos a las oficinas de extranjería, así como a las comisarías encargadas de trámites de extranjería, para garantizar una atención presencial y resolver atrasos, en determinadas oficinas que afectan tanto a las autorizaciones iniciales, como a las renovaciones y en menor medida a la larga duración.
- Dar tratamiento justo de trabajadores y trabajadoras transfronterizos, en particular por lo que respecta a la percepción de la prestación por desempleo, la reducción del Impuesto de la Renta de No Residentes y adecuando las tasas por las autorizaciones de trabajo y residencia.

- Modificar la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, en materia de infracciones y sanciones relacionadas con los movimientos migratorios.
- Establecer políticas de empleo específicas para la población inmigrante, teniendo en cuenta a las y los menores no acompañados que se encuentran habilitados para trabajar mediante la Instrucción de la Secretaría de Estado de Migraciones 1/2004 y en riesgo de caer en la irregularidad al cumplir los 18 años y abandonar el sistema de protección.

Migración irregular.

La migración irregular, es una realidad que va a seguir existiendo pese a las fronteras. La existencia de autorizaciones excepcionales es una forma idónea de que las personas en situación administrativa irregular puedan acceder a autorización. Pero sin duda, es preciso valorar el efecto que tiene la confianza en que puede encontrarse un empleo en la economía sumergida como factor de atracción, y poner el foco, en el caso del empleo irregular en quien lo ofrece y no en quien lo acepta por una situación de necesidad, con una acción decidida para acabar con quienes no solo lesionan derechos laborales y a veces humanos, sino que también compiten deslealmente con las personas empleadoras y empresas que cumplen con las normas. Por todo ello es preciso:

- Reconfigurar las autorizaciones excepcionales en las que interviene la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la autorización por colaboración con las autoridades administrativas y la nueva autorización para personas que acrediten seis meses de trabajo irregular en España en el último año con un acta de infracción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para favorecer una actividad proactiva de la ITSS, y una estrategia para que estas autorizaciones, hasta ahora poco utilizadas, se conviertan en un instrumento de lucha contra los empleadores irregulares y de acceso a la situación administrativa regular, tomando en consideración elementos alternativos al acta de la Inspección como forma de acreditar el tiempo de trabajo irregular.
- Mejorar la eficiencia del proceso de la concesión del arraigo laboral reduciendo los tiempos, garantizando una protección adecuada y facilitando su integración en el mercado laboral. Para ello: Aumento de recursos en la Administración Pública, velar por su continua formación, mejora y modernización de la infraestructura donde se procesan las solicitudes. Apoyo Integral a Solicitantes, reforzando la asistencia legal y social e implementando programas de formación y orientación laboral desde el momento de la solicitud, facilitando la futura incorporación de los solicitantes al mercado laboral.
- Modificar el arraigo por formación, una autorización que, por su configuración, mantiene a las personas trabajando en la economía sumergida mien-

tras se forman. Por otra parte, es preciso exigir unos estándares de calidad y utilidad a la formación que permitan una inserción laboral, y que con las actuales instrucciones de esta autorización no se cumplan, dando lugar a estafas y a negocios a costa de las personas migrantes.

- Extender el acceso a la situación administrativa regular del núcleo familiar de las personas solicitantes de autorizaciones excepcionales.
- Reformar las autorizaciones de residencia por circunstancias humanitarias para personas víctimas de delitos, entre ellos, de los delitos contra los derechos de las personas trabajadoras.

La nueva emigración al exterior.

Desde la crisis económica se ha hecho aún más evidente la paradoja de un mercado de trabajo público o privado que no ofrece oportunidades de trabajo digno a personas que se encuentran en España y que sin embargo demanda empleo en el exterior, cualificado o no. A la emigración de las primeras décadas del pasado siglo se han unido nuevas y nuevos emigrantes en busca de mejores condiciones de vida, que en ocasiones se encuentran con situaciones de abuso laboral en los países de emigración y nuevas y nuevos españoles descendientes de aquellos que emigraron en su momento. Además del deseo del retorno, una parte de la emigración, también requiere asistencia particularmente en el caso de las personas de mayor edad. Por todo ello es preciso:

- Establecer políticas activas de empleo, dirigidas a la población retornada.
- Procurar el establecimiento de marcos de colaboración con organizaciones sindicales de los países de origen de la inmigración y de destino de la emigración para informar de sus derechos a la población migrante, y en el caso de abusos o explotación laboral atender a sus necesidades.
- Abordar las razones de la emigración de personas cualificadas o no cualificadas en determinados sectores de actividad y la relación de estas con las condiciones de empleo ofrecidas.
- Mantener el derecho a la asistencia económica y sanitaria a las personas españolas emigrantes de mayor edad en los países de emigración.
- Potenciar la Acción y el Servicio Exterior del Estado, si es preciso modificando la Ley 2/2014 para dotarlo de los recursos humanos necesarios, con condiciones salariales dignas y derechos sindicales plenos a fin de dar respuesta a la asistencia y protección que requieren tanto los flujos de emigración como de inmigración.

Favorecer la participación de las personas jóvenes en la sociedad y garantizar su trayecto natural hacia la etapa adulta.

Las diferentes etapas de crisis económica e incluso la inestabilidad sufrida por la crisis pandémica han venido demostrando la especial vulnerabilidad que tienen las personas jóvenes trabajadoras de nuestro país ya que son las primeras en ver sus derechos mermados e incluso expulsados del mercado laboral. Además, las mal denominadas “políticas de empleo joven” desarrolladas desde la década de los 90 han establecido muchas fórmulas de discriminación de las personas jóvenes, fomentando la precariedad en el empleo y favoreciendo y normalizando la discriminación laboral por cuestión de edad.

Si bien es cierto que la Reforma Laboral aprobada en diciembre de 2021 ha venido a paliar en cierta medida estas condiciones precarias a través del fomento de la contratación indefinida y estable y por medio de una mejora en la calidad de los contratos formativos, aún queda mucho recorrido para garantizar esa equiparación laboral y erradicación de la discriminación por edad instaurada en nuestro sistema.

Salarios especialmente bajos, alta parcialidad no deseada, dobles escalas salariales y un retraso en la edad de incorporación al trabajo son elementos que limitan el desarrollo vital de las personas jóvenes y cercenan cualquier intento de emancipación o construcción de proyecto autónomo de vida.

Estas condiciones apartan y marginan a las personas jóvenes quienes en muchos casos acaban siendo privados, también, de pertenecer a espacios de participación y de decisión lo que acaba teniendo consecuencias en la construcción de una sociedad sana y equilibrada.

Por tanto, los tres pilares básicos para cualquier persona, empleo, vivienda y participación en la sociedad deben ser protegidos como principios fundamentales y, en consecuencia, si no se están garantizando de manera generalizada entre las personas jóvenes, debe ser uno de los principales ejes de actuación de la organización. UGT, en su compromiso con esa real participación e implicación de las personas jóvenes en la vida diaria y en la construcción de esa sociedad futura, contará con RUGE -Revolución Ugetista- en todos aquellos aspectos que afecten al sindicato, teniendo especial relevancia los que afectan más a las personas jóvenes, potenciando de este modo la participación de las personas jóvenes en la defensa de sus propios intereses.

Por un desarrollo Vital de las Personas Jóvenes.

La tardía incorporación al mercado de trabajo, la extendida inestabilidad y precariedad laboral, así como los precios de compra o alquiler de vivienda, privan a la mayoría de las personas jóvenes trabajadoras de poder desarrollar un proyecto de vida independiente. Solo el 19% de las personas jóvenes logra emanciparse, en la mayoría de los casos en régimen de piso compartido con otras personas, y con un coste en materia de vivienda que supone el 90% del salario medio juvenil.

La falta de emancipación unida a las características del empleo juvenil, tiene entre otras consecuencias la incertidumbre del proyecto vital, la limitación en su participación social, e incide junto a otros factores en el estancamiento demográfico de este país.

Por esto, UGT propone:

- Fomentar el acceso a la vivienda a las personas jóvenes a través de programas que faciliten el acceso tanto al alquiler, como a la compra de viviendas. Además, de exigir una regulación de los precios del alquiler haciendo especial hincapié en aquellas zonas que están más tensionadas.
- Facilitar el acceso a viviendas sociales tanto en opción de compra como de alquiler a las personas jóvenes para fomentar la emancipación juvenil, garantizando que el coste de la vivienda no supere el 25% del salario neto percibido. A tal fin, el sindicato se compromete a acudir a todas las instancias, nacionales e internacionales, para exigir la satisfacción efectiva del derecho social humano a acceder de forma asequible a una vivienda digna. En especial, promoverá que el Consejo de Europa inste al Gobierno de España a establecer una política verificable de vivienda social, como exige el art. 31 de la CSE.
- Potenciar la rehabilitación de viviendas ya construidas por parte de personas jóvenes que quieran establecerse en ellas como su vivienda principal.
- Fomentar el desarrollo integral del medio rural y facilitando el acceso a viviendas y por tanto el establecimiento en el mismo de personas jóvenes.
- Destinar un porcentaje del parque de viviendas sociales a personas jóvenes, porcentaje geográficamente repartido para evitar la segmentación social y la concentración espacial.

Por una acción coordinada para la participación de personas jóvenes en el sindicato.

Los acelerados cambios del sistema productivo y la intensificación de ataques contra la labor (e incluso la propia existencia) de las organizaciones sindicales han multiplicado las dificultades para realizar nuestra acción diaria en defensa de los intereses de la clase trabajadora, especialmente en aquellos sectores y actividades altamente precarizados o de reciente creación, muchas de las cuales poseen un elevado peso de personas jóvenes ocupadas. UGT se compromete a reforzar su acción sindical para acceder a estas personas con especiales dificultades para defender sus derechos laborales e impulsar su estabilidad en el empleo.

Ello requiere la suma de esfuerzos desde las diferentes estructuras de nuestra organización, y en especial con RUGE:

- Estableciendo de manera coordinada planes de actuación sindical específicos en estos sectores especialmente precarizados, con objeto de extender las redes de protección de estas personas trabajadoras y acercarlas al sindicato.
- Potenciando labores conjuntas de formación e información dirigidas a nuestros cuadros, para conocer mejor y dar respuesta adecuada a las nuevas realidades laborales que, por sus especiales circunstancias (carecen de centro de trabajo, teletrabajo, atomización de las formas de empresa, etc.) escapan con mayor facilidad de la acción sindical tradicional. Además de elevar la representatividad de las personas menores de 36 años en todos los órganos de acción sindical y negociación colectiva (incluido los decisorios), que debe ser la base del fortalecimiento de la misma.
- Desarrollando un proyecto de relevo sindical en el que exista un traslado de información y de experiencia sindical, fomentando así la participación de las personas jóvenes en la vida orgánica de UGT y ampliando nuestra red de personas preparadas y comprometidas con la labor sindical diaria.
- Potenciar por parte de UGT el uso de las nuevas tecnologías y RRSS, introduciendo el sindicato en los espacios y nuevas plataformas de comunicación. Adaptando el lenguaje de forma que encaje con el público que consume información en estos espacios, creando contenidos útiles para las personas jóvenes.

Dignificar la figura de las personas becarias y asegurar su correcto desarrollo formativo.

El actual modelo de realización de prácticas no laborales en nuestro país está generando situaciones de abuso sobre las personas que las realizan. De este modo, podemos distinguir dos grandes grupos de prácticas no laborales.

En primer lugar, las curriculares, que están recogidas en un plan de estudios y son necesarias para la obtención de una titulación. En UGT, entendemos que este tipo de prácticas son muy positivas ya que acercan a las personas estudiantes al mundo laboral y les dotan de una serie de competencias que solo se adquieren con el contacto directo en el puesto de trabajo. No obstante, las mismas requieren una serie de modificaciones tales como:

- Establecer la diferencia entre las funciones de una persona becaria del trabajo y las de un trabajador o trabajadora por cuenta ajena, garantizando que una persona becaria no pueda realizar trabajo estructural ni productivo para la empresa.
- Limitar a un porcentaje el número de personas becarias que puede haber en relación con el volumen de plantilla.
- Establecer un plan de formación que deba seguir y adquirir la persona becaria durante su periodo en prácticas.
- La participación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de incorporación de nuevas personas becarias, conociendo todo el contenido de los convenios de colaboración de prácticas y, siendo así, garante del correcto funcionamiento de ese período de prácticas.
- Que se dote a estos periodos con una compensación de gastos, garantizando así la igualdad de oportunidades de acceso a estas prácticas y evitando que ninguna persona se vea obligada a rechazar unas prácticas no laborales por falta de medios económicos para realizarlas.

Todas estas medidas, ya acordadas en mesa de Diálogo Social con el Gobierno. En dicha mesa se expondrá la necesidad de crear una mesa de diálogo enfocada a la juventud, deben ser impulsadas de manera inmediata. Además, UGT deberá establecer un trabajo interno de dar visibilidad a la figura de la persona becaria para que nuestros cuadros sindicales puedan asistir a estas personas en los centros de trabajo en los periodos que realicen estas actividades formativas.

Por otro lado, UGT seguirá apostando por reducir el uso abusivo de las prácticas extracurriculares, ya que se tratan de prácticas complementarias y optativas y por medio de las cuales se está enmascarando de manera masiva la sustitución de puestos de trabajo con personas becarias. Esta mala praxis empresarial, genera dumping empresarial, competencia desleal e incluso es perjudicial para toda la ciudadanía en su conjunto porque son ahorros en las cotizaciones y tributaciones a Seguridad Social y Hacienda respectivamente. Por tanto, UGT apuesta por la transformación de estas prácticas no laborales en contratos formativos, acabando así con esa economía sumergida que se ha creado en torno a esta figura.

Exigir la aprobación del Estatuto de las prácticas no laborales de forma inmediata para regular los derechos de las personas becarias, así como establecer mecanismos de seguimiento que velen por la eficacia de esta norma.

Desarrollo de unas Políticas Activas de Empleo Juveniles eficaces.

En nuestro país la incorporación al mercado laboral de las personas jóvenes está marcado por la inestabilidad y la precariedad laboral. Esto, no solo tiene consecuencias inmediatas en la vida de las personas jóvenes, lastrando su emancipación y frenando el inicio de su propio proyecto de vida, sino que también conlleva unas consecuencias graves a largo plazo, como la reducción de sus pensiones futuras o las dificultades de formación y promoción en las empresas, así como un creciente sentimiento de desafección hacia esta sociedad o sistema. Para evitar esto, urge tomar una serie de medidas para erradicar esta nociva situación y que deben ir encaminadas a:

- Situar en primer plano de la política económica y de empleo la reducción de la tasa de desempleo juvenil de España, actualmente la más alta de la Unión Europea y duplica la tasa de desempleo nacional.
- Apostar por el desarrollo de sectores estratégicos que generen empleos de nueva creación.
- Universalizar el contrato de relevo, como mejor fórmula para incorporar a las personas jóvenes a las empresas y Administraciones Públicas.
- Desarrollar actividades con empleos de alta tecnificación o cualificación que retengan a las personas jóvenes que se forman en dichos puestos, y que en estos últimos años han tenido que abandonar el país por falta de oportunidades.
- Implementar políticas de empleo eficaces, que potencien la estabilidad en el empleo y penalicen la inserción laboral precaria (como sucede, por ejemplo, con las dobles escalas salariales).

- Desarrollar un totalmente reformado Plan de Garantía Juvenil que unifique criterios, reduzca agentes intermedios que puedan llevar a una menor coordinación o duplicidad en el trabajo, garantice unos empleos con unas condiciones de trabajo dignas y desarrolle la formación en competencias que serán clave para los próximos años en nichos de nueva creación o crecimiento. Además, se debe realizar, de manera continua, una exhaustiva evaluación y vigilancia del funcionamiento y resultados de las medidas adoptadas, evitando que fracase como el plan anterior.

7. MÁS ACCIÓN LGTBI, MÁS UGT.

Desde UGT protegemos y garantizamos como organización de clase, y de manera inequívoca y decidida, el derecho de toda persona a no ser discriminada por su orientación sexual, su identidad y/o expresión de género, sus características sexuales o su pertenencia a un grupo familiar. Con una mirada profundamente interseccional y transversal, capaz de distinguir las diferentes formas de discriminación por distintas razones que atraviesan a lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, promovemos que las personas LGTBI tienen el derecho a lograr la plena igualdad real y efectiva y a vivir sus vidas libres de violencias y de odio. En UGT tenemos el profundo convencimiento de que esa igualdad real y efectiva en la sociedad solo será plena si somos capaces de lograr que los centros de trabajo sean inclusivos y respetuosos con la diversidad sexual, familiar y de género y que las personas LGTBI no sufran ningún tipo de discriminación ni violencia en el acceso al empleo o durante él.

UGT en la primera línea de la lucha por los derechos LGTBI.

La sociedad ha demostrado, con el paso de los años, que el respeto a la diversidad sexual, familiar y de género ha construido un país mucho más igualitario, justo y plural, ahondando en valores profundamente democráticos y conectados con nuestra identidad como organización representativa de la clase trabajadora de este país desde nuestra fundación. Desde la ampliación del matrimonio a las parejas del mismo sexo en 2005 o la ley que permitió el cambio registral a las personas trans en 2007, las numerosas leyes autonómicas de protección de los derechos de las personas LGTBI hasta la aprobación de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI hemos avanzado como sociedad en la profundización del reconocimiento de los derechos de las personas LGTBI y el respeto a sus libertades, dignidad y derecho a la igualdad.

Y aunque la sociedad de hoy ha experimentado numerosos e importantes cambios en esta materia, todavía hoy hay situaciones en el ámbito social sobre las que debemos intervenir desde el movimiento sindical, apoyando las reivindicaciones que, desde las organizaciones de la sociedad civil, se trasladan al conjunto de la ciudadanía. Así es imprescindible que brindemos el mayor apoyo a los mecanismos de erradicación de la violencia basada en el odio hacia las personas LGTBI, apoyemos una educación en valores en igualdad y respeto a la diversidad en las aulas y en todas las etapas educativas, el acceso a los tratamientos sanitarios de las personas trans en el sistema sanitario español y la atención temprana a las personas trans y LGTBI que sufren acoso escolar, abandono familiar, sinhogarismo o sexilio.

Desde UGT:

- Impulsaremos un Pacto de Estado a favor de las personas LGTBI, cuyos trabajos ya se van avanzando en esta legislatura y en los que participamos, para la erradicación de los discursos de odio y de la discriminación.
- Seguiremos luchando por el reconocimiento, el respeto y el trato legal y social en condiciones de igualdad de los distintos modelos de familia y convivencia que existen en nuestro país, asegurándonos de que son iguales en derechos, particularmente en los procesos de adopción y en lo relativo al marco laboral.
- Trabajaremos para la completa erradicación de las “terapias de conversión”, tal y como establece la normativa estatal y autonómica aprobada, que son profundamente perjudiciales para las personas que las sufren, y acompañando al movimiento asociativo, exigiremos su inclusión como delito penal en nuestro ordenamiento jurídico.
- Exigiremos el desarrollo normativo y el completo despliegue reglamentario de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI, y especialmente, en el ámbito laboral con el desarrollo de los artículos 14 y 15 de la citada ley de manera inmediata.
- Mantendremos el apoyo inequívoco al mantenimiento de la legislación autonómica en materia del respeto de los derechos de las personas LGTBI y que constituyen un cuerpo normativo importantísimo de garantía de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales a lo largo y ancho de nuestro país. Nos opondremos firmemente a cualquier derogación parcial o total de las leyes autonómicas y exigiremos su despliegue y desarrollo pleno y con recursos.
- Exigiremos, acompañando a las entidades especializadas, una norma de rango legal que reconozca a las personas trans y LGTBI que fueron represaliadas por el franquismo, que sufrieron sus consecuencias, para el resarcimiento de los daños y perjuicios del encarcelamiento injusto, las penas privativas de libertad, los trabajos o el destierro forzado, con especial atención a la exigencia del reconocimiento de prestaciones dignas y adecuadas.
- Exigiremos la protección de las personas mayores LGTBI, instando medidas para paliar las situaciones de abandono, soledad y sinhogarismo, así como la ausencia de prestaciones dignas.
- Trabajaremos para instar la aprobación de una norma para la igualdad de trato y oportunidades en el empleo, que aúne el derecho antidiscriminatorio español y lo compile y consolide para el ámbito laboral en línea con las estrategias europeas, especialmente la Unión por la Igualdad, 2020-2025.

- Trabajaremos por situar las realidades de las personas LGTBI en los ámbitos más complejos, especialmente en las zonas rurales (sexilio), periferias, protección de las personas migradas LGTBI, VIH, multiplicando nuestros esfuerzos por situar en la agenda estas situaciones, así como las de las mujeres LBT, que son víctimas de múltiples discriminaciones.
- Consolidaremos el trabajo que hemos hecho desde el área de Acción LGTBI desde la Confederación, apoyando a las áreas territoriales constituidas y por constituir con el fin de consolidar su trabajo y presencia orgánica.
- Ampliaremos nuestro ámbito de acción social a través de acuerdos con entidades de la sociedad civil, consolidando los vínculos que nos unen y formalizando agendas de trabajo y formas de colaboración conjunta, con el fin de dotar de mayor transversalidad a nuestra acción sindical cotidiana.
- Potenciaremos nuestra presencia en el Orgullo estatal y en los distintos orgullos que se celebran a lo largo de toda España, situando el mensaje de las personas LGTBI trabajadoras en la calle y en la sociedad civil.

Los planes LGTBI en el trabajo que protejan a las personas LGTBI de las violencias y el odio.

Desde UGT apostamos en su día por incorporar a la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y la garantía de los derechos de las personas LGTBI el artículo 15.1, en virtud del cual las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de la entrada en vigor, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluyera un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

Con este sencillo enunciado, hemos promovido un cambio del paradigma laboral de las personas LGTBI en España, permitiendo que las personas LGTBI trabajadoras contemos con medidas eficaces para combatir y erradicar la discriminación en el trabajo y situando a las personas LGTBI dentro del ámbito sindical, transformando nuestra realidad y mejorando considerablemente las situaciones que se pueden dar en el empleo. Queremos espacios laborales libres de LGTBIfobia, odio o violencia contra las personas LGTBI, verdaderamente inclusivos, por ello, promoveremos que los PLANES LGTBI contemplen medidas específicas en los siguientes campos de actuación.

- En el acceso al empleo y en la carrera profesional, para eliminar cualquier sesgo discriminatorio que penalice las expresiones de género no normati-

vas, sea cual sea la orientación sexual o identidad de género de la persona trabajadora.

- Durante el empleo, con medidas eficaces para combatir cualquier forma de discriminación hacia las personas LGTBI por su orientación sexual, identidad y/o expresión de género, pertenencia a grupo familiar o características sexuales, a través de protocolos y medidas planificadas.
- Formación y sensibilización a las plantillas, independientemente de la posición que se ocupe en las empresas, con el fin de dar a conocer la realidad de las personas LGTBI y la necesidad de respeto y garantía de sus derechos.
- Adaptación de los regímenes disciplinarios, con el fin de sancionar las conductas contrarias a la igualdad de trato y de oportunidades de las personas LGTBI.
- Protocolo de acompañamiento a personas trans en el empleo, para eliminar cualquier situación que pudiera producir un perjuicio en la persona trabajadora por razón de su identidad de género durante su transición, incluidos la adaptación del puesto y la revisión de los permisos, en caso de ser necesario.
- Mecanismos en caso de denuncia y sistemas de prevención para que las medidas sean eficaces y de pleno cumplimiento y reclamación.
- Medidas en el ámbito de la salud laboral y de los riesgos psicosociales, para que la LGTBIfobia sea considerada un riesgo psicosocial y se puedan establecer medidas correctivas sobre ella.

Herramientas eficaces para luchar contra la discriminación en el empleo: protocolo contra la LGTBIfobia.

Sabemos que una herramienta eficaz para poner límite a las situaciones de violencia que se producen en el empleo hacia las personas LGTBI es que las empresas cuenten con un protocolo para la prevención, detección y actuación frente al acoso discriminatorio por razón de orientación sexual, identidad de género, expresión de género y características sexuales, por dos motivos: uno, que su mera existencia y el conocimiento generalizado tiene un impacto en las plantillas que le dota de un verdadero potencial preventivo de la violencia y en segundo lugar, porque sabemos que las víctimas de las violencias de carácter LGTBIfóbico no denuncian ni se las protege con eficacia al no tener herramientas disponibles y de uso generalizado de detección y actuación frente a esas violencias.

Por eso apostamos por dar a esta herramienta una difusión generalizada, en aquellas empresas que tengan representación, para que todas las empresas cuenten con ella y esté a disposición de las personas trabajadoras. Para ello, los protocolos se basarán en:

- El compromiso de las partes en el desarrollo de las políticas de igualdad y no discriminación por razón de orientación sexual, identidad y/o expresión de género, características sexuales y pertenencia a grupo familiar.
- Garantizarán un entorno laboral inclusivo y respetuoso con la diversidad LGTBI.
- Extenderán su ámbito de aplicación a todas las personas trabajadoras de las empresas, pero también a sus colaboradoras y proveedoras.
- Tendrán definidas su vigencia y los mecanismos de revisión y actualización, tanto por imperativo legal como a propuesta de las partes.
- Garantizarán la representación legal de las personas trabajadoras, con el fin de implicar en su implementación a todas las partes interesadas.
- Garantizarán la intimidad, confidencialidad y dignidad de la víctima, sí como su protección frente al victimario.
- Establecerán la adopción de medidas cautelares para apartar de forma preventiva al supuesto acosador/a de la víctima durante la tramitación del procedimiento.

Desarrollar el V AENC para lograr la incorporación de la diversidad sexual, familiar y de género a los convenios colectivos.

En la línea de lo aprobado en el V Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, trabajaremos por profundizar en su difusión, durante su vigencia y en su desarrollo para futuros acuerdos, conscientes de que en el acceso a los derechos de las personas LGTBI en el trabajo, la negociación colectiva es el instrumento fundamental y que es un hecho histórico que fortalece al sindicalismo de clase para que, por primera vez, los derechos de las personas LGTBI sean objeto de protección en el AENC.

Es por ello que, nuestra apuesta será llevar la realidad de las personas LGTBI a la negociación colectiva, con el fin de fortalecer la garantía de sus derechos en

los convenios colectivos, pero también y con mayor necesidad, dotar de mayor fortaleza los cambios normativos que en los últimos años se han producido en el Derecho laboral español y, por otro lado, hacer posible que estos cambios lleguen a cada centro de trabajo y a cada persona trabajadora LGTBI.

- Instaremos a las partes firmantes del AENC para consolidar los compromisos adquiridos en la Negociación Colectiva.
- Fomentaremos el desarrollo del acuerdo para dotar de mayor seguridad jurídica a las personas negociadoras.
- Fomentaremos la formación de las personas negociadoras para que tengan mayores capacidades de trasladar acuerdos y lograr mejores niveles de protección de las personas LGTBI en la Negociación Colectiva.

Fortalecer el área de acción LGTBI para fortalecer el sindicato.

El compromiso sindical de UGT con las personas LGTBI es indiscutible. Somos el primer sindicato de Europa y del mundo que cuenta con un área específica a través de la cual se vertebran, de un lado las personas LGTBI trabajadoras afiliadas y de otro las políticas LGTBI que trasladamos a la sociedad, las empresas y las mesas de negociación. Desde la responsabilidad que supone tener un papel tan relevante en la protección de los derechos LGTBI y tener la capacidad de hablar en primera persona de nuestros derechos, anhelos y situaciones, creemos que hemos sabido construir una herramienta fundamental que ha ensanchado los límites de nuestra acción sindical, transversalizando nuestro mensaje y permitiendo que llegue a un mayor número de personas.

El área de Acción LGTBI es un elemento fundamental de la participación en el sindicato y cada día vemos como ha unido a más personas afiliadas, permitiendo que participen más intensamente y que quienes no están afiliadas nos vean cercanas a los problemas de la clase trabajadora de nuestro país.

En la construcción de nuestro espacio hemos desarrollado, a lo largo de estos años, numerosas políticas que han cambiado la realidad de las personas, vertebrado a las personas LGTBI en nuestra organización y combinado el paradigma de las personas LGTBI trabajadoras. Por ello consideramos que desde UGT debemos:

- Promover y fortalecer la participación de las personas LGTBI en las áreas de Acción LGTBI, desde los valores democráticos y la visión participativa, transversal e interseccional, para defender y proteger de una forma más eficiente a las personas LGTBI que están siendo discriminadas.

- Fomentar, con mayor intensidad, nuestro papel en la sociedad civil, demostrando a la sociedad en su conjunto que somos un sindicato que se ocupa de las grandes cuestiones, pero también de aquellas personas que tradicionalmente no han tenido espacio o no han visto protegidos sus derechos.
- Fortalecer nuestro compromiso con la formación y la sensibilización de nuestras delegadas y delegados, con el fin de dotarles de herramientas útiles para su acción sindical.
- Trabajar mano a mano con nuestras compañeras y compañeros allá donde más se nos necesita, en los lugares más alejados de los grandes núcleos urbanos, las periferias, las zonas rurales y, en general, donde menos recursos haya con el fin de apoyar su acción diaria desde la solidaridad y la empatía.
- Contribuir a construir un sindicato más humano, cercano, que acompañe a todas las personas en las distintas situaciones, y en definitiva profundizar en el sindicalismo de los cuidados.

8.

ACCIÓN CLIMÁTICA Y TRANSICIÓN ECOLÓGICA JUSTA.

La evidencia científica confirma que el actual modelo de desarrollo está superando los límites planetarios críticos en áreas como el calentamiento global, la pérdida de biodiversidad, la contaminación y el agotamiento de recursos. UGT reconoce que estamos ante un problema estructural que requiere una acción firme, ya que la situación se ha convertido en una emergencia climática, ambiental y social. Es esencial transformar el sistema productivo y económico para hacer frente a las consecuencias presentes y futuras de nuestro desarrollo, la inacción no es una opción. La incertidumbre sobre el futuro ha impulsado en la sociedad una creciente conciencia ambiental, a la que el sindicato debe dar respuesta, que aboga por un estilo de vida que respete los límites del planeta y asegure la seguridad de las generaciones venideras.

UGT considera la protección del planeta como una urgencia y obligación moral, abogando por ser un actor esencial en la consecución de una economía descarbonizada y sostenible, con una transición justa y sin dejar a nadie atrás. Como sindicato verde, es consciente que la sobreexplotación del planeta conduce a la exclusión de personas y países desfavorecidos, aumentando la pobreza de aquellos ya marginados por el sistema. UGT enfatiza la dimensión territorial, socioeconómica y laboral en la transición ecológica, proponiendo alternativas para aquellas personas excluidas del sistema y luchando contra las desigualdades. La transición justa se presenta como un requisito ético y una necesidad para la viabilidad del cambio. Solo si cada persona, cada centro productivo, cada país, se siente concernido y acogido en el cambio de modelo, aunaré su esfuerzo para el objetivo común.

Impulsar y reclamar la creación del Observatorio de Transición Justa para monitorear la implementación de estrategias, la concreción de debilidades y el seguimiento del resultado de las políticas activas, con la intención de proponer medidas que anticipen, ayuden y sobre todo velen por el cumplimiento de los planes de transición con el objeto de no dejar a nadie atrás, para que sea realmente un proceso de transición justo.

El mundo sindical y el medio ambiente.

La conservación del medio ambiente es un objetivo sindical fundamental para proteger los intereses de las personas trabajadoras, la sociedad y el planeta. La sostenibilidad empresarial es crucial ante la creciente degradación ambiental, además de constituir un vector de desarrollo y una oportunidad de moderniza-

ción. La transición justa, concepto acuñado por el movimiento sindical, busca planificar y aplicar medidas con la participación de las personas trabajadoras para contrarrestar los efectos negativos de la transición ecológica y el cambio climático en términos territoriales, sociales y laborales. Su objetivo es facilitar la transición hacia una sociedad y una economía sostenibles, promoviendo empleo verde de calidad y condiciones laborales dignas. Nuestra Organización se centra en asegurar que la transición ecológica y la lucha contra el cambio climático no afecten negativamente a las personas trabajadoras, abogando por una transición justa que garantice empleo seguro, protección social y respeto a los derechos humanos y laborales. Para ello, es necesario:

- Establecer la transición justa como una de nuestras principales prioridades sindicales, en línea con la CES y la CSI.
- Participar activamente y demandar diálogo desde el inicio con los agentes sociales en todas las medidas y planes que se generen a partir de la Estrategia de Transición Justa.
- Demandar que las políticas activas sobre Transición Justa se anticipen a las medidas sobre Transición Energética para evitar que las mismas lleguen tarde para paliar sus efectos laborales, sociales y territoriales.
- Demandar medidas de transición justa en todos los sectores de actividad afectados tanto por la mitigación como por la adaptación a la nueva realidad climática.
- Exigir la participación sindical en el diseño de las agendas sectoriales y la transformación de los sectores económicos necesarios para adaptarse y mitigar el cambio climático, a la vez que se salvaguardan los empleos y se protege el planeta en una transición justa.
- Exigir medidas que protejan a las personas trabajadoras y a las zonas y comarcas más vulnerables.
- Hacer propia la variable ambiental como una constante de la acción sindical a través de la creación de herramientas para la representación sindical de los trabajadores y trabajadoras.
- Capacitar a las personas trabajadoras para que puedan participar intensamente en la acción climática en el lugar de trabajo, a través de la sensibilización, el intercambio de información y la formación.
- Analizar la vulnerabilidad del empleo ante el impacto de la adaptación y la mitigación del cambio climático, prestando especial atención a las nuevas oportunidades de empleo verde y decente, con el fin de maximizar su potencial.

- Establecer medidas que protejan a las personas trabajadoras ante la amenaza de la crisis climática. Cláusulas de protección a las personas trabajadoras con el planteamiento de convertirlo en contenido mínimo de convenio colectivo (art 85.3 ET).

Para asegurar el éxito de este cambio de modelo productivo, es crucial integrarlo en el Diálogo Social, abordando los aspectos económicos, laborales, sociales y ambientales del desarrollo sostenible. Consideramos vital fortalecer, a través de la Negociación Colectiva, la participación y acceso a la información de las personas trabajadoras en asuntos medioambientales de la empresa. Para lograrlo, se debe:

- Introducir cláusulas específicas, concretas y evaluables de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a la información de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la formación en materia de medio ambiente.
- Proponer objetivos y medidas concretas y medibles de mejora medioambiental a través de la negociación colectiva.
- Demandar la elaboración de planes de evaluación de los riesgos ambientales en los centros de trabajo.
- Impulsar a través de la negociación colectiva, planes de movilidad sostenible al centro de trabajo, especialmente para aquellos centros de trabajo de más de 100 personas trabajadoras.
- Establecer derechos de participación, información y representación de las personas trabajadoras en materia de medio ambiente, potenciando la figura del Delegado y Delegada de Medio Ambiente formándole y dotándole de derechos y competencias a través de la negociación colectiva, y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de representación sindical.
- Contemplar la creación de un Comité de Medio Ambiente para el control del cumplimiento de la normativa ambiental en los centros de trabajo y promover acciones conjuntas.
- Impulsar y participar en la creación de Planes de Transición Ecológica Justa y de Adaptación al Cambio Climático en las empresas.

Cambio climático, industria y energía.

La ciencia es clara: mantener el aumento de la temperatura global por debajo de los 2°C requiere una drástica reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero. Superar incluso el 1,5°C será costoso para las generaciones pre-

sentos y futuras. Gran parte del territorio español es vulnerable a los impactos del calentamiento global.

El Acuerdo de París demanda una acción decisiva en la descarbonización de la economía. Los poderes públicos deben regular una política energética como servicio estratégico, esencial, respetuosa con el medio ambiente y que garantice suministros universales y cohesión económica y territorial. Esto implica una transición justa a fuentes de energía renovables alternativas, sin pérdida de derechos ni reducción de condiciones laborales, y sin condenar a la desolación a los territorios afectados.

La industria es un sector económico trascendental para lograr un desarrollo social, económico y productivo sostenible. Su misión a la hora de proporcionar bienes y servicios a la ciudadanía y a las empresas le otorga una posición privilegiada para descarbonizar la sociedad, de forma directa a través de una transformación de sus procesos (recordemos que este sector es el responsable del 20% aproximadamente de las emisiones de GEI), y de forma indirecta a través de la producción de vectores energéticos y otra tecnología renovable y de la producción de vehículos no contaminantes. La descarbonización debe llevarse a cabo utilizando las capacidades y competencias de la industria de forma estructurada y anticipada, teniendo en cuenta a los agentes sociales y económicos implicados. Por lo tanto, proponemos:

Esta transición debe ser justa, las nuevas actividades que surjan deben ser alternativas económicas reales para el territorio, y generar un empleo alternativo para las personas trabajadoras que se vean afectadas en estos procesos, con unas condiciones laborales equivalentes a las de los empleos que se destruyan. Ante los nuevos retos que afrontan algunos sectores estratégicos en la industria de nuestro país, se hace imprescindible y urgente la puesta en marcha del mecanismo RED en aquellos que deban transformarse. Se deben garantizar alternativas de formación para que las personas puedan actualizar conocimientos y adaptarse a las nuevas oportunidades. Necesitamos que se promueva el diálogo social en los procesos de transición, unas administraciones públicas coordinadas, y la creación de instrumentos ágiles al servicio de los trabajadores y trabajadoras afectadas.

- Desarrollar una política que incremente el uso de renovables en el mix energético, garantizando que la sustitución de unas tecnologías por otras se realice con criterios socialmente responsables, garantizando la seguridad en el suministro y creando empleo de calidad.
- Articular agendas sectoriales para los distintos sectores industriales que formulen medidas de descarbonización de sus procesos productivos.
- Promover el desarrollo de centros de trabajo dedicados a la producción de tecnología y bienes que contribuyan a la descarbonización y de toda su

cadena de valor anterior, en línea con el Reglamento de Industria de Cero Emisiones Netas que se está negociando en la Unión Europea.

- Reforzar las políticas de ahorro y eficiencia energética, contribuyendo a disminuir la alta dependencia exterior y favoreciendo hábitos más sostenibles en las empresas y Administraciones Públicas.
- Electrificar la demanda y producir electricidad en la industria con energías renovables, que supone un aumento de la eficiencia energética y reducir las emisiones.
- Garantizar el acceso a la energía a toda la ciudadanía y al conjunto de las empresas en condiciones adecuadas de calidad y precios.
- Descentralizar el modelo energético. Favorecer el autoconsumo y la generación distribuida, potenciando las comunidades energéticas en los polígonos industriales y en las PYMES.
- Atender desde las administraciones públicas competentes las necesidades de energía de consumidores vulnerables.
- Reforzar la consolidación y desarrollo de nuevos vectores energéticos no contaminantes que favorezcan la transición energética climática.
- Articular mecanismos legislativos europeos para evitar el dumping de carbono por parte de las empresas en países con una legislación ambiental menos desarrollada.
- Prestar especial atención a las empresas electrointensivas y calorintensivas para que en su camino a la descarbonización no pierdan competitividad, ni empleo, ni decidan deslocalizarse.

Economía circular y residuos.

La Economía Circular es clave en la agenda política europea, buscando la eficiencia en el uso de recursos y la generación de empleo verde. La transición hacia este modelo requiere cambios profundos con una planificación clara, integrando el concepto de "transición justa" para priorizar objetivos climáticos y eficiencia de recursos, garantizando la protección de las personas trabajadoras y de su empleo. Es esencial:

- Avanzar en el cumplimiento de la Estrategia Española de Economía Circular, atendiendo a la creación de empleo verde y de calidad y a la formación.
- Impulsar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en las medidas de Economía Circular que se adopten en las empresas.

- Promover la gestión de residuos como una gestión de recursos, reforzando la prevención y la reutilización en línea con la jerarquía básica de residuos.
- Reforzar los sistemas de recogida selectiva, apoyando la recogida selectiva de materia orgánica y valorando la implementación del Sistema de Depósito, Devolución y Retorno (SDDR). Para ello es imprescindible la transparencia en la trazabilidad del residuo y el retorno del beneficio al sector público.
- Promover la cultura del residuo como una gestión de recursos, maximizando la prevención y reforzando la reutilización en línea con la jerarquía básica de residuos.
- Consolidar desde lo público infraestructuras de valorización, tratamiento y gestión de residuos, que garanticen con criterios de proximidad y calidad el tratamiento más sostenible posible de estos recursos.
- Exigir medidas contundentes de fiscalidad ambiental que contribuyan a la minimización de la contaminación y al uso eficiente de los recursos naturales.
- Promover la mejora de las condiciones laborales del personal del sector de residuos, como actores fundamentales en el mantenimiento de la salud pública y en la protección del medio ambiente.

Biodiversidad y desarrollo rural.

El cambio climático no ocurre de forma aislada, y la crisis ecológica mundial se manifiesta en la pérdida de biodiversidad, la calidad del aire, la degradación del suelo, la desertificación, la contaminación de los océanos y la escasez de agua dulce y recursos naturales. Las políticas agrícolas, forestales y de desarrollo rural son fundamentales para gestionar el territorio, conservar el medio natural, el patrimonio cultural, y abastecer a la población con alimentos seguros. Además, desempeñan un papel crucial en la fijación de la población en el territorio y la lucha contra el despoblamiento rural. UGT se compromete a:

- Apostar, especialmente en el mundo rural, por los yacimientos de empleo verde.
- Exigir una planificación territorial adecuada, basada en políticas de desarrollo rural que fijen a la población y creen empleo.
- Defender la agricultura y ganadería familiar, ecológica y regenerativa, como modelos que aportan un valor imprescindible tanto ambiental como social.

- Defender los Espacios Naturales Protegidos (ENP) como cruciales para la conservación de ecosistemas, especies y procesos ecológicos.
- Apoyar el mantenimiento y expansión de la Red de Parques Nacionales como espacios de máxima referencia de la conservación del patrimonio natural, preservando su integración en el territorio, aportando riqueza ecológica, cultural y desarrollo socioeconómico.
- Impulsar la Red de Reservas de la Biosfera, como verdaderos laboratorios de experiencias de modelos de gestión integrada, participativa y sostenible del patrimonio y los recursos naturales.
- Impulsar la utilización de instrumentos de certificación forestal que garanticen el origen y producción sostenible de los productos forestales y en cuyo sistema de gestión se impliquen activamente los trabajadores y trabajadoras.
- Exigir la aprobación de la Ley Básica de Agentes Forestales y Medioambientales y bomberos forestales.
- Demandar la transformación del territorio en menos inflamable y más resiliente al cambio climático a través de la gestión del paisaje y el establecimiento de labores preventivas todo el año.
- Apostar por una gestión forestal que vaya encaminada a solucionar el aumento de la continuidad y la acumulación de la vegetación forestal bajo situación de estrés hídrico.
- Mantener un Servicio de Prevención y Extinción de Incendios 100% público, vinculando al personal a la Ley del Estatuto Básico del Bombero Forestal, donde se recoja la categoría, las competencias, la formación y sus riesgos asociados a la ocupación en cuestión.

Agua.

España es uno de los países que sufre y más va a padecer las consecuencias del cambio climático, y uno de los mayores impactos se va a dar en los recursos hídricos. Entre otros aspectos, se van a producir mayores y más intensos periodos de sequías, olas de calor, tormentas y lluvias torrenciales extremas, etc. Todo ello va a reducir la cantidad y calidad del agua disponible. Es necesario pues:

- Establecer una gestión eficiente y sostenible del agua adaptada a su Directiva Marco Europea (DMA).

- Potenciar la creación de empleo verde dedicado al control y vigilancia en relación a los recursos hídricos.
- Desarrollar planes de actuación con medidas destinadas a paliar el efecto de la sequía y la escasez del recurso, así como la inversión en nuevas tecnologías de predicción de fenómenos meteorológicos extremos.
- Estudiar las consecuencias que tendrán estos impactos, al igual que los de la desertificación, sobre el empleo y sobre la sociedad en su conjunto.
- Considerar la gestión del agua un servicio público esencial para la comunidad.
- Alcanzar un gran pacto político por el agua, enfocado desde un punto de vista social y contando con el respaldo y la participación de las organizaciones sociales y de los partidos políticos. A tal fin, para garantizar que este pacto sea también social, el sindicato promoverá la celebración de los Convenios de Transición Hídrica Socialmente Justa, para garantizar la sostenibilidad de la actividad agraria, del empleo de calidad y un beneficio social de este sector.
- Establecer campañas de sensibilización y medidas de ahorro de agua en los centros de trabajo, así como el uso de las mejores técnicas disponibles en sectores que presentan una alta demanda de consumo de agua y en la depuración y tratamiento de las mismas.

Movilidad.

UGT defiende un sistema de movilidad sostenible que reduzca la accidentabilidad viaria, incremente la eficiencia energética, reduzca las emisiones y evite la exclusión social y laboral facilitando la accesibilidad al transporte. Cada vez aumenta más la distancia desde el domicilio particular a los centros de trabajo y polígonos industriales lo que, unido a la escasa o nula disponibilidad de transporte público, obliga en muchos casos a disponer de vehículo propio para poder acceder a un puesto de trabajo, lo que conlleva mayor contaminación atmosférica e índices más altos de accidentes de tráfico por motivos laborales. Para lo que es necesario:

Garantizar la financiación de los costes operativos del sistema de transporte público mediante la mejora de la inversión pública y una redefinición del sistema tarifario hacia un modelo de tarificación social. Promover leyes que permitan que el coste del vehículo particular pueda ser deducible en la declaración de la Renta de las Personas Físicas para las personas trabajadoras cuyas empresas no establezcan un servicio propio de transporte colectivo o que las

administraciones no hayan dotado de un servicio de transporte público con horarios adecuados para que las personas trabajadoras puedan acceder a sus centros de trabajo de los polígonos industriales. Para ello, es necesario:

- La aprobación de una Ley de Movilidad Sostenible y Financiación del Transporte Público como marco legal básico que establezca objetivos de descarbonización y políticas de movilidad dirigidas a fomentar los medios de transporte más eficientes y menos contaminantes, que garanticen la accesibilidad de todas las personas, especialmente en el mundo rural.
- Establecer la obligatoriedad de que los centros de trabajo de más de 100 personas trabajadoras cuenten con un Plan de Movilidad Sostenible al Trabajo negociado y con la participación de las RLPT o sindicatos más representativos en ausencia de RLPT.
- Potenciar la movilidad activa y la mayor creación de carriles bici en núcleos empresariales o comerciales, cercanos/próximos a la urbe y en la propia ciudad, impulsando el uso de la bicicleta.
- Establecer en negociación colectiva la posibilidad del acercamiento voluntario de las personas trabajadoras al centro de trabajo más cercano a su vivienda, así como el desarrollo de Planes de movilidad sostenible consensuados con la representación legal de las y los trabajadores.
- Fomentar unas infraestructuras modernas, correctamente dimensionadas, inteligentes y conectadas, que faciliten la multimodalidad.
- Promover soluciones de transporte público a demanda, en especial en polígonos y municipios y comarcas de baja densidad, donde soluciones de movilidad de transporte público convencional no son una solución viable.
- Recuperar los niveles de inversión en infraestructuras ferroviarias anteriores a la crisis del 2008, apostando por el despliegue de los diversos planes de Cercanías de RENFE, la apuesta por sistemas tranviarios y de tren ligero y la mejora de los diversos sistemas de metro en las diversas áreas metropolitanas.
- Participación sindical en los Planes de Movilidad Urbana, para introducir la participación de las personas trabajadoras que trabajan en cada municipio en fomentar una movilidad autocontenida y sostenible.

Renovación de las ciudades.

Las ciudades desempeñan un papel crucial en la transición ecológica. Una ciudad diseñada y pensada para las personas debe impulsar la eficiencia

energética y la reducción de emisiones al fomentar el transporte público, promover la construcción sostenible o aumentar las zonas verdes. Además, las ciudades son centros de innovación y educación, lo que permite la difusión de prácticas ecológicas y el desarrollo de soluciones para abordar los desafíos ambientales. Una planificación urbana adecuada es esencial para preservar los ecosistemas locales, promover la biodiversidad urbana y gestionar de manera sostenible los recursos naturales. Es fundamental:

- Incrementar la cantidad de áreas verdes y parques urbanos para mejorar la calidad del aire, promover la biodiversidad y proporcionar espacios de ocio y refugios climáticos.
- Adoptar estrategias de planificación que fomenten el desarrollo compacto, reduciendo la expansión urbana descontrolada y preservando áreas naturales. La ciudad de los 15 minutos.
- Integrar tecnologías inteligentes para optimizar la gestión de recursos, como sistemas de iluminación y climatización inteligentes y promover la rehabilitación energética de edificios.
- Involucrar a la comunidad en la toma de decisiones, fomentando la participación ciudadana en la planificación y desarrollo de políticas sostenibles. Fomentar las comunidades energéticas locales.
- Considerar la equidad social en todas las iniciativas, asegurando que las mejoras en la sostenibilidad no excluyan a ciertos grupos de la población y promoviendo la inclusión en el acceso a servicios y beneficios urbanos.

Sostenibilidad ambiental, económica y social.

La respuesta política a la crisis ambiental y climática ha sido insuficiente, a pesar de estándares universales como la Agenda 2030 y el Acuerdo de París. Desde el Norte global, es vital enfocarse en cooperación y solidaridad con el Sur global y las migraciones climáticas. La crisis climática es una crisis humana que provoca desplazamientos masivos cada año. Es necesario:

- Defender y adoptar los ODS como una oportunidad para reforzar las posiciones sindicales como instrumento ante posturas negacionistas y retrógradas.
- Demandar la coordinación entre las diferentes Administraciones. Es fundamental para la prevención de la crisis climática (Transición ecológica, sanidad, industria, educación) que todas las Administraciones (Nacional, Autonómica, local) remen en el mismo barco.

- Construir un nuevo contrato social dirigido a transformar el insostenible orden económico actual en favor de las oportunidades, de vida digna para las personas y la protección del medio ambiente.
- Avanzar en la capacidad recaudatoria de la fiscalidad ambiental en España para equipararnos a niveles europeos, mediante consenso social y mecanismos de compensación para que las medidas no sean regresivas.

9.

GARANTIZAR Y DESARROLLAR EL FUTURO DEL ESTADO DEL BIENESTAR.

Desde UGT exigimos la articulación de mecanismos permanentes que contribuyan al perfeccionamiento, consolidación y reconocimiento social del Estado de Bienestar mediante políticas progresistas que, bajo la lógica de la universalidad e igualdad, permitan avanzar en la mejora del nivel de redistribución de la renta, y fijar la ayuda a la población en función de su nivel de necesidad.

Es conveniente señalar que las medidas que se adopten deben simultanear los objetivos económicos y la mejora de las condiciones de vida para el conjunto de la población, tanto en épocas de bonanza económica como en situaciones de crisis la economía debe priorizar la lucha contra las desigualdades de todo tipo.

A su vez, los puntos de vista social y económico deben verse completados con la perspectiva de las competencias (sobre todo normativas y de financiación) del Estado, en el sentido de armonizar los aspectos más importantes del Estado de Bienestar, con la finalidad de reducir las enormes diferencias interregionales existentes en la actualidad. Por tanto, nuestras estrategias de futuro van a estar dirigidas, por un lado, a seguir potenciando sus pilares más clásicos (sanidad, pensiones y educación); y por otro, a continuar ampliando sus contenidos conforme a las nuevas demandas de la ciudadanía. Porque si importante es consolidar lo ya existente, tanto o más importante es pensar en solucionar las necesidades del futuro.

Garantizar y mantener la sostenibilidad del sistema para unas pensiones públicas suficientes sin recortes.

Desarrollar el precepto constitucional para que todas las personas dispongan de pensiones suficientes que garanticen su poder adquisitivo, en un sistema público de reparto asegurado por el Estado, resulta irrenunciable.

Es imprescindible garantizar la sostenibilidad de las pensiones por la vía de ingresos, como se ha venido haciendo en los últimos acuerdos de pensiones. Estamos ante la creación de un sistema de ingresos estructurales a la Seguridad Social que garantice la viabilidad, equidad y suficiencia de las pensiones. Este sistema debe ser garantizado con independencia de quien gobierne. Las modificaciones introducidas en la reforma de 2023 en relación con los ingre-

sos, deben tener un carácter permanente, hasta que cumplan sus objetivos. Esta mejora de los ingresos refuerza el sistema público de pensiones. Así pues, el destope de las bases máximas de cotización que hace que los salarios más altos tengan que cotizar por un porcentaje mayor a la Seguridad Social; la contribución de solidaridad que llegará al 6% y que solo afecta a las cotizaciones situadas por encima de la base máxima y el incremento del Mecanismo de Equidad Intergeneracional (MEI), para llegar paulatinamente a un incremento de las cotizaciones del 1,2% son medidas que deben perdurar el tiempo necesario para que el sistema sea sostenible frente a la llegada del baby boom. En todo caso, proponemos blindar el Estado del Bienestar que deriva de la Constitución y sus normas de desarrollo en función del Servicio Público a establecer, frente a populismos y medidas de austeridad, reformando la programación presupuestaria de manera que permita avanzar hacia una previsión y plurianual, orientada a resultados desde una perspectiva finalista, intersectorial, coordinada territorialmente y transparente.

Con el objetivo de impedir la ruptura del sistema de pensiones español, la injusticia y el agravio hacia las generaciones de jóvenes con sus derechos de pensiones que planteó la reforma impuesta por la derecha, nuestro Sindicato ha pactado en los últimos años dos reformas del sistema público de pensiones.

La primera, a través de la Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones. Con ella se consiguió derogar y suprimir, tanto el Índice de Revalorización de las Pensiones (0,25%) como el Factor de Sostenibilidad que había impuesto en 2013 la derecha.

Esa derogación de los recortes elevó el gasto futuro en pensiones de forma equivalente a los recortes suprimidos para mantener las condiciones de vida de las personas jubiladas presentes y futuras. El volumen de esos recortes crecientes, que incluso podían llegar a superar los tres puntos del PIB de 2050, era el equivalente a la reducción de las condiciones de vida del conjunto de la población pensionista.

En segundo lugar, la segunda parte de la reforma (2023) reguló un sistema de financiación alternativo a los recortes para poder mantener las condiciones de vida de un número de pensionistas que va a ser creciente durante unos quince años.

En relación con el volumen de gasto en pensiones sobre el PIB, las proyecciones realizadas muestran que el gasto derivado de la derogación de los recortes podría alcanzar un pico del 15% del PIB en torno a 2046. A este porcentaje hay que descontarle el incremento de los ingresos obtenidos por las medidas adoptadas en la segunda parte de la reforma, lo que permitiría contener el pico de gasto en torno al 13,5% del PIB. Este gasto, según el Informe de Envejecimiento de la Comisión Europea, estará en la parte baja del gasto medio de

la UE, habrá nueve países de la UE que superarán esta cifra, ya que el gasto oscilará entre un 13,7%, Portugal, y un 17,3%, Italia.

Otra de las cuestiones a abordar son las injustificadas salidas tempranas del mercado laboral y las jubilaciones anticipadas involuntarias que cargan su efecto penalizador de forma muy considerable sobre las personas trabajadoras, suponiendo recortes de pensión no deseados y un mayor gasto para el conjunto del sistema.

Con el objetivo de adaptar los ingresos a las necesidades para contribuir al sostenimiento del sistema de Seguridad Social es necesario analizar de forma continua los efectos del incremento de las cotizaciones por 'destope' de los máximos.

Es necesario continuar reforzando y garantizando unas pensiones suficientes y sostenibles en un sistema público de reparto asegurado por el Estado.

Para ello proponemos:

- Una pausada progresividad temporal de cotizaciones de forma que pueda ser absorbido paulatinamente sin causar en modo alguno efectos negativos relevantes sobre el sistema productivo, el crecimiento económico y el empleo.
- Incrementar el Fondo de Reserva destinándolo únicamente a sufragar el incremento de gasto de las pensiones contributivas y que asegure la suficiencia de las medidas adoptadas y la financiación de las pensiones.
- Implementar una cuidadosa distribución intergeneracional de las cargas, de forma que, las generaciones más jóvenes aporten en menor medida que las de mayor edad.
- Culminar el proceso de destope de los altos salarios: la superación de las situaciones de agravio en las aportaciones de las empresas correspondientes a los salarios muy elevados (que han permanecido siempre sin cotizar), incrementando de esta forma el grado de solidaridad y redistribución del sistema contributivo de pensiones.
- Establecer la transitoriedad de las medidas de forma que su permanencia se ajuste exactamente a las necesidades temporales derivadas del aumento del número de pensiones ocasionado por la jubilación de la generación del "baby boom", decayendo inmediatamente después de finalizada esta.
- Debe continuar elevándose el nivel de empleo a medida que se jubile la generación del baby boom. Para lo cual es preciso aumentar la tasa de actividad y reducir la tasa de paro hasta los niveles europeos.

- Se debe mantener un flujo migratorio suficiente, controlado y vinculado en cada momento a las necesidades del mercado de trabajo y a la 'situación nacional de empleo', que compense paulatinamente la reducción que se va a producir de la población en edad de trabajar en el marco del diálogo social.
- Medidas que conduzcan lo antes posible a la elevación de la tasa de natalidad, así como al aumento de la productividad.
- Es igualmente necesario extender e intensificar las actuaciones sistemáticas de la Inspección de Trabajo y la lucha contra la economía sumergida, falsos autónomos, etc.
- Se deben continuar reforzando los mecanismos necesarios que tiendan a compensar los efectos actuales y futuros en las pensiones que ocasiona la brecha de género resultante de la aplicación de las reglas contributivas a una realidad laboral y salarial caracterizada por la desigualdad de género. Se deben implementar medidas que reduzcan la actual brecha de género en las pensiones (32,4%) partiendo de mecanismo que nos sean regresivos. Es necesario actuar en las bases reguladoras de las vidas laborales de hombres y mujeres que hayan dedicado tiempo al cuidado de sus familiares.
- Es preciso evitar la expulsión temprana del empleo, y regular las jubilaciones anticipadas forzadas por las empresas a través de los despidos para evitar que esos pensionistas sufran una penalización para toda su etapa de jubilación. Con estas medidas aumentan los ingresos por cotizaciones del sistema y se retrasa el gasto en pensiones.
- Además, en esta dirección se hace necesario articular un sistema de jubilación progresiva para las personas cuyas condiciones físicas y psíquicas no les permitan continuar con el desempeño laboral a edades elevadas y/o por razón de la actividad.
- En esta línea de trabajo, los objetivos planteados serían favorecer una salida progresiva del mercado de trabajo que permita incrementar el número de ocupados y la prolongación de las carreras profesionales, evitando así la salida prematura del mercado laboral sin olvidarse del equilibrio financiero del sistema.

UGT considera que estas son las cuestiones generales a contemplar:

1. El sistema debe contemplar también los trabajos que provoquen desgaste físico por la "penosidad" de la actividad realizada a lo largo de los años (esto implica desarrollar la dimensión del sistema en todos sus aspectos, tanto procedimentales como de prueba), sin perjuicio de lo establecido en el punto siguiente.

2. El sistema debe operar sobre la base de las pruebas objetivas, y no bloquearse unilateralmente por parte de la Administración (su valoración debe de estar limitada en la regulación de forma que no pueda ser discrecional o arbitraria).
3. El sistema debería contemplar asimismo los aspectos psicosociales, cuando estos estén vinculados con la actividad profesional (no individuales).
4. El sistema debe tener en cuenta necesariamente la igualdad de género.
5. El sistema debe primar la recolocación o reubicación dentro de la empresa o incluso del sector, y/o la adaptación tanto de puestos de trabajo como de horarios, jornada máxima y del resto de condiciones laborales.
6. Los cambios de horarios, jornada y del resto de condiciones laborales podrían hacer que el sistema pudiera vincularse estrechamente con un sistema de jubilación parcial con o sin necesidad de contrato de relevo. Esta es una cuestión que debería conllevar su regulación concreta en la reforma de la jubilación parcial.
7. El sistema debería ser abierto, permitiendo que se presenten expedientes para unas mismas ocupaciones a medida que se disponen de más pruebas acerca de la necesidad de anticipar la edad de jubilación por las características de la actividad.

El funcionamiento de la jubilación parcial.

El objeto de la jubilación parcial es que las personas trabajadoras se desvinculen progresivamente del mercado de trabajo, que el sistema mantenga sus ingresos, ahorrando parte de la pensión durante un tiempo

Además, esta modalidad de jubilación debe reforzar la calidad del empleo de la persona relevista y del jubilado/a parcial. Se debe plantear como una mejora de las condiciones de trabajo de las personas que accedan, con una visión estabilizadora del empleo.

La jubilación parcial es un buen instrumento para seguir vinculado al mundo laboral más tiempo sin un coste durante ese periodo ni en el futuro para las personas trabajadoras. Por ello, se debe recuperar el modelo y estandarizar el modelo de la jubilación parcial en la industria manufacturera. Desarrollar la norma de jubilación parcial en el marco de las Administraciones Públicas como medida generadora de empleo y estabilizadora de la permanencia en activo.

El funcionamiento de la jubilación activa.

Son pocas las personas que acceden a esta esta modalidad de jubilación. Según los datos del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la distribución entre

regímenes en los que se desarrolla la actividad compatible, se desarrolla de manera muy predominante en el régimen especial de trabajadores autónomos (91,01%). En este sentido, y como una aproximación a las actividades concretas (CNAE 09) que más se repiten para compatibilizar en el régimen especial de trabajadores autónomos, aquellas que se repiten en más de 900 casos y que representan una muestra importante de 19.289 personas jubiladas.

En febrero de 2024, el número de personas en jubilación activa en el régimen especial de trabajadores autónomos era de 48.745 hombres y 9.853 mujeres, En el régimen general, el número era de 4.901 hombres y 796 mujeres.

En cuanto a la distribución entre hombres y mujeres, el mayor número de jubilaciones activas corresponde a hombres (83,45%).

En relación con la modalidad de compatibilidad, predomina la compatibilidad al 50%, si bien existe un número considerable de jubilaciones activas compatibilizando al 100%. Concretamente, un 28,79%.

En los últimos años, el número total, (incluyendo las modalidades especiales recientemente incorporadas) se encuentra estabilizado en torno a los 65.000 pensionistas (2019 59.609, 2020 63.338, 2021 69.885, 2022 65.407 y 2023 65.065).

Resulta evidente que esta modalidad de jubilación no es atractiva para las personas trabajadoras. El principal obstáculo para el acceso a esta modalidad de jubilación activa es la obligación de demorar al menos un año al acceso. Se debe encontrar una fórmula que potencia la compatibilidad de la jubilación con el mantenimiento en el mercado de trabajo manteniendo el equilibrio financiero del sistema.

- Regular un tratamiento satisfactorio en el caso de las dolencias y enfermedades crónicas que se manifiestan en sucesivos procesos de interrupción de la actividad, y los consiguientes de incapacidad temporal, con la finalidad de que el empresario pueda disponer para los periodos de baja por enfermedad de aquellas personas trabajadoras de instrumentos análogos a los ya recogidos en la legislación vigente para los casos de maternidad.
- Ampliar la consideración de enfermedad profesional el contagio por COVID-19 a las profesiones recogidas en el Anexo 1 del Real decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.
- Revisar el sistema de actualización con la inflación de los últimos dos años de las bases de cotización en el cálculo de la base reguladora, para las personas afectadas por el proceso inflacionista 2021-2023, así como por procesos inflacionistas similares en el futuro.

- Reformar e implementar un sistema de protección social global, con especial atención a las pensiones y la protección por desempleo, para las personas trabajadoras fijas-discontinuas que trabajan solo una parte del año debido a la limitación de las campañas estacionales.
- Es necesario avanzar en el modelo de Agencia Única de la Seguridad Social, con criterios de inclusión del conjunto de entidades gestoras, que permitirá garantizar el modelo público, solidario y de reparto que venimos defendiendo. Además, permitirá centralizar y hacer más eficiente la gestión del sistema, aprovechando y optimizando los recursos de forma que se mejore la eficiencia y eficacia del sistema que redundará en un mejor servicio para la población trabajadora, pensionistas y para la ciudadanía en general.
- Las cotizaciones sociales deben destinarse exclusivamente a pagar las prestaciones contributivas.

Una administración pública abierta a la ciudadanía, accesible y humanista.

Consideramos necesaria una transformación de las Administraciones Públicas para afrontar los desafíos de las transiciones verde y digital, el relevo generacional de sus empleadas y empleados públicos y el impacto transformador derivado del Plan de Recuperación, situando a las personas en el centro de acción de los poderes públicos.

Una transformación que combine la calidad institucional y el bienestar económico y social, pues las instituciones bien diseñadas impulsan la transparencia y la legitimidad democrática, contribuyen a generar un mayor y más inclusivo crecimiento a medio plazo, cohesiona la sociedad y contribuyen a mitigar los riesgos de movimientos políticos con sesgos autoritarios.

Así, frente a una concepción residual de la Administración Pública, que sólo beneficia a los grandes poderes económicos, hay que trasladar a la ciudadanía la conciencia de que una buena gestión de los servicios públicos es la mejor garantía de sus derechos, acompañada de compromisos reales para mejorar la eficacia y la calidad de muchos servicios.

Si ha de ser social, la Administración tiene que procurar la defensa de los más débiles, concretando políticas que aseguren la igualdad de oportunidades, garantizar el diálogo social y ser eficaz en la consecución de objetivos estratégicos. Si ha de ser democrática, tiene que seguir las instrucciones del gobierno legítimamente elegido, establecer un diálogo permanente con los actores sociales buscando la transparencia y la receptividad a las demandas de la sociedad, y el personal que la configura debe ser representativo de la realidad social.

Si ha de respetar el derecho, ha de ser objetiva y neutral en la aplicación del marco normativo, en virtud de empleadas y empleados públicos seleccionados y promovidos de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando la plena seguridad jurídica y efectividad de los derechos fundamentales.

Por consiguiente, manifestamos nuestra confianza en la Administración Pública y su capacidad de adaptación, poniendo en valor la gestión pública y planteando un modelo de Administración Pública en la que el servicio a la sociedad es el principio básico que justifica su existencia y que debe presidir su actividad sobre, entre otras, las siguientes premisas:

- Mejorar y equilibrar la redistribución del gasto público por tipo de Administración, con especial relevancia en la Administración Local, la más cercana, vertebradora y cohesionadora en el ámbito rural.
- Una aplicación flexible y humanizada de todo el marco normativo regulador de la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera, así como del artículo 135 de la CE.
- Garantizar la prestación directa de los servicios públicos propios de la función pública, con medios y personal propios; complementado con un mayor control y rigor en los motivos para recurrir a la contratación pública.
- Asegurar la transparencia, accesibilidad y relación de la ciudadanía con las Administraciones Públicas, eliminando con carácter general la cita previa, simplificando plazos y procedimientos, así como evitando la brecha digital en sus relaciones.
- Fomentar la reversión de servicios cuando la calidad del servicio privatizado no responda a las exigencias sociales; el coste sea más elevado; o el servicio suponga el ejercicio de las funciones que conlleven la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales. Debe ser una mejora de lo que se entiende por público y una ampliación de los términos democráticos de participación y acceso a los servicios públicos y, en todo caso, con pleno respeto de los derechos laborales de las personas trabajadoras afectadas.

El Sistema Sanitario: servicio público fundamental, factor de cohesión y crecimiento económico.

El sistema sanitario atraviesa un momento crítico como consecuencia de las reformas realizadas durante la última crisis económica, inspiradas en los prin-

cipios más neoliberales. Además, la pandemia de COVID-19, como gran crisis de salud pública, ha puesto de manifiesto las grandes carencias del Servicio Nacional de Salud tras los recortes en los presupuestos sanitarios en recursos y en sistemas de vigilancia e información, que han derivado en un notable empeoramiento de la calidad del servicio, en perjuicio, sobre todo, de las personas más desfavorecidas.

UGT defiende una sanidad universal, pública, gratuita y de calidad. Para ello, es necesario:

- Un Pacto Social por la Sanidad Pública que implique a todas las fuerzas políticas y sociales, que garantice una adecuada financiación finalista del sistema (tanto en el nivel estatal como en las CCAA), la sostenibilidad del sistema en el tiempo y su papel de cohesión social.
- La elaboración de un libro blanco que evalúe y analice de manera independiente y rigurosa las diferentes formas de gestión sanitaria, su impacto en la salud y en el posible incremento de las desigualdades, y en especial, la colaboración público-privada y las nuevas formas de gestión.
- Priorizar la Sanidad en la agenda política, con un liderazgo efectivo del Ministerio de Sanidad, que impulse una adecuada organización de los recursos con la coordinación, cooperación y gobernanza con las Comunidades Autónomas, basada en la solidaridad y la lealtad institucional, para garantizar la eficacia, accesibilidad, participación y calidad en el SNS, con un Consejo Interterritorial que sea un auténtico órgano de gobernanza de la Sanidad.
- Promover una normativa que determine la naturaleza, principios, objetivos, modelo propio de financiación, participación, estructura organizativa y mecanismos de coordinación y cohesión del SNS.
- Dotar al Sistema Nacional de Salud de unos presupuestos sólidos, suficientes y sostenidos en el tiempo, desarrollando un sistema de financiación potente y transparente, vía impuestos, con criterios de progresividad, solidaridad y justicia, como una inversión de futuro, garantizando que, tanto los ingresos como los ahorros que se generen en el sistema sanitario, se reinviertan en la financiación de la sanidad.
- Garantizar una financiación suficiente de la sanidad pública, incrementando su cuantía para equipararla en euros por habitante y año al promedio de la UE, garantizando una financiación equitativa de las comunidades autónomas.
- Reforzar al Sistema Nacional de Salud a través del fortaleciendo de la Atención Primaria y Comunitaria, eje vertebrador del Sistema Sanitario, dando

cumplimiento a la Reforma 1 del Componente 18 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

- Instar la derogación del Real Decreto-ley 16/2012 y la normativa en desarrollo de esta reforma:
 - Garantizando el derecho universal a la protección de la salud y la asistencia sanitaria en condiciones de igualdad.
 - Derogando el copago en el momento del uso de las prestaciones sanitarias, porque aumenta las desigualdades sociales y no favorece el acceso igualitario a los servicios sanitarios.
 - Revisión y modificación de la normativa sobre las diversas formas de gestión, en especial la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de formas de gestión del Sistema Nacional de Salud, así como la derogación de la normativa sobre la colaboración público-privada para la financiación de la construcción y gestión de centros sanitarios, con el fin de eliminar dichas prácticas y la participación de las empresas privadas en la sanidad pública.
 - Actualización de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Planificar y reforzar los recursos humanos y mejorar la calidad del empleo. El SNS constituye uno de los sectores productivos más dinámicos y generadores de empleo del país, un sector estratégico con alto valor añadido que concentra conocimiento e innovación y genera igualdad, seguridad y riqueza social. Por ello se debe:
 - Establecer incentivos para la cobertura de plazas en zonas geográficas de difícil cobertura.
 - Planificar la formación permanente de las personas trabajadoras del sector, de manera que se compatibilice con el desempeño de sus funciones y su vida personal.
 - Asegurar una asistencia de calidad garantizando el número suficiente de profesionales en la sanidad pública, mediante una planificación realista y objetiva de las necesidades de los mismos en el sistema sanitario y, la mejora de sus condiciones laborales modificando las normas de referencia de carácter general y básico. Es necesaria una fidelización de los y las profesionales para evitar la fuga de talentos.
- Dotar presupuestariamente y con suficiencia el Fondo de Cohesión y el Fondo de Garantía Sanitaria en relación con sus fines de cohesión sanitaria, equidad, solidaridad y corrección de desigualdades.
- Promover el fortalecimiento del modelo de participación social en todos los niveles territoriales con competencias en el Sistema Nacional de Salud.

- Desarrollar y concretar la prestación socio sanitaria, asegurando una buena coordinación entre el sistema sanitario y el sistema de atención social.
- Impulsar y aumentar la inversión pública en I+D+i, Inteligencia Artificial y digitalización como fundamento del desarrollo de un sistema público, moderno y sostenible. Aprovechar las TIC (telemedicina, interoperabilidad de la tarjeta sanitaria, historia clínica única) sin dejar a nadie atrás, bien sea por la brecha digital o por la falta de recursos. Impulsar la Salud Digital en el SNS.
- Impulsar la Atención Humanizada en el Sistema Sanitario como mejora de la Calidad Asistencial a los pacientes.
- Creación de una reserva nacional estratégica de medicamentos, material y productos sanitarios que garantice en todo momento su disponibilidad para hacer frente a situaciones de emergencia sanitaria.
- La aprobación de un Pacto de Estado por la Salud Mental que garantice el derecho a una salud mental pública, equitativa y accesible, con especial énfasis en la prevención del suicidio y las nuevas adicciones sin sustancia.
- Promover el fortalecimiento del Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades y de la OMS, resaltando la importancia estratégica que la diplomacia sanitaria tiene en el escenario sanitario mundial, para que nuestro país tenga una presencia más activa.

Derecho a una vivienda digna y adecuada.

El acceso a una vivienda digna es uno de los pilares básicos de nuestro Estado de Bienestar. Sin embargo, la emergencia habitacional en nuestro país, que ya era grave desde la crisis económica y financiera de 2008, se ha visto intensificada a raíz de la notable pérdida de poder adquisitivo y posterior escalada del Euríbor, provocando que muchos sectores de la población no puedan hacer frente al pago del alquiler o de las cuotas hipotecarias. Esto, unido a un modelo económico y laboral que promueve bajos salarios y subempleo, genera que el acceso a una vivienda siga siendo un imposible.

Por todo ello, desde UGT tenemos el convencimiento de que es imprescindible y urgente seguir situando este grave problema como una de las principales líneas prioritarias de la agenda política, de manera que la función social de la vivienda se sitúe en el centro y el uso del suelo y las políticas relacionadas con él estén orientadas al interés general, evitando prácticas especulativas y velando por un modelo urbanístico equilibrado y sostenible. En consecuencia, consideramos necesario impulsar una serie de medidas y actuaciones, entre las que destacan:

Es urgente reformar la Ley 12/2023 para garantizar un control efectivo de los precios del alquiler en todas las zonas de mercado tensionado que sean declaradas por las administraciones autonómicas o solicitadas por los entes locales. Además, es necesario asegurar una dotación presupuestaria suficiente por parte de la Administración General del Estado, destinada a las Comunidades Autónomas y entes locales, con el objetivo de impulsar la adquisición y construcción de vivienda pública en régimen de alquiler. El acceso al suministro de servicios energéticos y agua debe ser reconocido y garantizado en todo el territorio nacional, siguiendo el ejemplo de algunas legislaciones autonómicas que ya contemplan este derecho.

La falta de una política homogénea en este ámbito llevó a UGT, en octubre pasado, a presentar una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS). En dicha reclamación se denunció el incumplimiento del derecho a la vivienda en España, exigiendo que este deje de ser un compromiso incumplido y se transforme en un derecho plenamente exigible ante los tribunales de justicia cuando no sea respetado o garantizado por las administraciones públicas.

La juventud enfrenta barreras crecientes para acceder a una vivienda digna, lo que compromete su independencia y desarrollo. Es imprescindible que las políticas públicas aborden esta situación mediante la ampliación del parque de vivienda pública en alquiler y la regulación efectiva del mercado inmobiliario, priorizando el acceso de las personas jóvenes a hogares asequibles. Facilitar su emancipación no solo garantiza un derecho básico, sino que también fortalece el tejido social y económico del país, evitando una generación perdida por la precariedad habitacional.

Para que el derecho a la vivienda sea una realidad efectiva, es imprescindible establecer mecanismos que lo conviertan en un derecho verdaderamente justiciable. Este avance debe ir acompañado de medidas que proporcionen seguridad jurídica a los pequeños tenedores, garantizando el uso legítimo de su propiedad. El Estado y las Comunidades Autónomas deben asumir un papel activo como garantes de una oferta suficiente de vivienda asequible y social. Esto incluye:

- Regulación de los alquileres en zonas tensionadas para evitar abusos.
- Incremento de la construcción de vivienda pública, priorizando su acceso en régimen de alquiler.
- Control del impacto de la especulación inmobiliaria y los alquileres turísticos descontrolados, para proteger el derecho a la vivienda de las personas trabajadoras y sus familias.

- Constitución de un Parque Público de Viviendas Sociales suficiente, que se equipare al promedio europeo (9,3% del parque total). En un plazo de 20 años, necesitaríamos contar con alrededor de 60 mil viviendas públicas más al año, lo cual tendría un coste anual máximo de 3.500 millones de euros. La construcción o adquisición de las viviendas se gestionaría a través de una nueva entidad pública con financiación a cargo del Estado y los fondos europeos.
- El Parque Público de Viviendas Sociales debe estar orientado, preferentemente, al alquiler, además de contar con protección permanente no descalificable. A su vez, éste debe estar integrado, en su mayoría, por nuevas viviendas en suelo público y viviendas adquiridas a precios razonables a bancos, dentro del ámbito de las comunidades autónomas y los ayuntamientos. Igualmente, se debe establecer un mayor control y transparencia sobre el cumplimiento de los objetivos de ampliación del parque público de viviendas.
- Reformar el reglamento de la SAREB para que esta entidad haga una cesión en dominio (y no solo de uso) a las autonomías y las entidades locales, tanto de suelo como de viviendas, con el objetivo que estas puedan atender las mesas de emergencia habitacional y destinarlas a uso de alquiler social. También ha de incluir esta cesión a las incorporaciones del nuevo parque inmobiliario que vaya recibiendo la SAREB.
- Extensión y profundización de los derechos de tanteo y retracto de las administraciones autonómicas competentes, bloqueando operaciones con interés especulativo
- Modificación de la Ley de Enjuiciamiento Civil para que priorice las leyes de protección de personas vulnerables ante situaciones de desahucio y que permitirían obligar a los grandes propietarios a ofrecer un alquiler social antes de efectuar el desahucio.
- Regulación del alquiler de temporada para evitar los abusos que se realizan para eludir las diversas leyes estatales y autonómicas que regulan el alquiler de vivienda habitual, limitando el uso de esta figura y estableciendo criterios que prioricen esta figura de contratación a trabajadores y trabajadoras temporales y personas que han de realizar estudios.
- Favorecer la novación de hipotecas de tipo variable a tipo fijo, combatiendo así los extraordinarios y excesivos aumentos de costes hipotecarios que sufren muchas familias como consecuencia de la evolución del Euríbor.
- Gravar fiscalmente las viviendas vacías ubicadas en zonas tensionadas con fuerte necesidad de vivienda, a fin de incentivar el incremento de la oferta disponible.

- En materia de alquiler, regular el alquiler turístico y de temporada, evitando el trasvase del mercado residencial hacia este tipo de arrendamientos. De igual forma, restringir la concesión de licencias turísticas en zonas declaradas como tensionadas.
- Endurecimiento de la normativa estatal que prohíbe el cobro de honorarios a inquilinos en contratos de arrendamiento, regulando los vacíos legales que actualmente permiten seguir repercutiendo dicha cuantía a través de otros conceptos.
- En el ámbito de las comunidades autónomas, se exigirá la creación de Observatorios de Vivienda y Suelo, con la participación de los agentes sociales.
- Apertura de líneas de financiación, en el marco de los objetivos del Plan de Reestructuración, Transformación y Resiliencia, para favorecer la retirada de materiales con amianto en edificios de vivienda.
- Promoción de una estrategia pública de rehabilitación que conecte políticas urbanísticas, de vivienda y suelo, y de eficiencia energética, con especial atención a la recuperación de conjuntos históricos, centros urbanos, barrios degradados y la renovación de viviendas y edificios.
- Promoción de estrategias integrales de ruralidad que incluyan reforma de núcleos poblacionales que puedan sufrir degradación urbana, garantía de servicios a los núcleos rurales (acceso a cajeros automáticos, red de fibra óptica, entre otros) y estrategias de movilidad que incluya soluciones de transporte a demanda, que ayuden a fijar población y garantizar unos núcleos rurales habitables.
- Exigencia de unas viviendas en condiciones mínimas de habitabilidad para las personas mayores: supresión de barreras arquitectónicas, ayudas para instalaciones más eficientes energéticamente, etc.
- Exigencia de la implementación de una política que rompa las barreras arquitectónicas y de cualquier tipo que dificulten la realidad de las personas con discapacidad.

La educación: apuesta de futuro y garantía de equidad e igualdad de oportunidades.

Manteniendo sus principios fundacionales, la UGT entiende que la escuela y la universidad públicas deben ser los ejes vertebradores de nuestro sistema educativo como mejores garantes de la equidad, la igualdad de oportunidades y

el papel de “ascensor social” que en las últimas décadas ha supuesto el acceso del alumnado proveniente de la clase trabajadora a la enseñanza superior.

A esto unimos la firme defensa de los derechos laborales y retributivos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras de la Educación.

Es cierto que, desde la celebración de nuestro último Congreso Confederado, el panorama educativo, en lo que a legislación se refiere, ha cambiado sustancialmente con la puesta en marcha de la LOMLOE, la aprobación de la Ley Orgánica de FP, la Ley Orgánica del Sistema Universitario y la Ley de Enseñanzas Artísticas.

Pero puestas las bases, se debe exigir su pleno desarrollo no solamente para conseguir los objetivos propuestos, sino para contrarrestar las políticas ultra liberales, los intereses del mercado y la injerencia de agentes ajenos al ámbito educativo que debilitan el derecho al acceso a la educación. El desarrollo de la última ley educativa ha de garantizar el cumplimiento de los compromisos que establece con respecto al Derecho a la Educación.

- Proporcionar una educación y una formación de calidad a todos los ciudadanos y ciudadanas sin limitaciones ni exclusiones para que alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades.
- Potenciación de la Escuela Pública y laica como el eje que ha de vertebrar el sistema educativo español, garantizando el acceso de todos al conocimiento en condiciones de igualdad y corrigiendo las desigualdades de origen.
- Equilibrio en la admisión del alumnado con criterios claros para garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso.
- Las Administraciones educativas deberán arbitrar medidas tendentes a la escolarización universal con aplicación de baremos objetivos que hagan compatible la libre elección de centros con la planificación en la escolarización.
- La equidad y la compensación de desigualdades para atenuar las diferencias sociales, impidiendo la segregación escolar y donde el éxito escolar de un alumno o alumna no esté condicionado por su origen familiar y social. Unas líneas básicas que se pueden consensuar, tanto desde el punto de vista político en el Parlamento, como en el seno de la comunidad educativa, para avanzar hacia una educación de calidad que, basada en el principio de igualdad de oportunidades, refuerce la cohesión social y evite cualquier tipo de discriminación.

- Fomentar la convivencia y compatibilidad de la educación especial con otras medidas de inclusión educativa en la atención al alumnado con discapacidad.
- Potenciar y desarrollar programas que reduzcan el fracaso escolar y el abandono temprano en todas las comunidades autónomas del estado, adaptándolos a las realidades y peculiaridades de cada una. Deben incluir servicios de atención psicopedagógica desde el inicio de la escolarización, así como información y orientación educativa y profesional en la enseñanza obligatoria y postobligatoria.
- La educación en valores para todos sin excepción mediante una asignatura específica -que no puede quedarse como opcional- y que ha de contribuir a la mejora de la convivencia en las aulas, a desarrollar la autonomía personal, los comportamientos y hábitos y a fomentar las buenas relaciones interpersonales y que contemple también de manera prioritaria, la educación afectivo-sexual y la memoria democrática.

Sin una financiación adecuada es imposible llevar a cabo un potente modelo educativo que propicie la igualdad de oportunidades y vete la discriminación. Por ello, UGT exige:

Al Gobierno y a las comunidades autónomas que alcancen un acuerdo de financiación que garantice la aplicación de todas las medidas necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza, destinando un mínimo del 5% del PIB al gasto público educativo e ir aumentando paulatinamente, hasta alcanzar el 7% y estableciendo un compromiso parlamentario de no situarnos nunca por debajo de unos niveles de inversión de la media de la UE. Es imprescindible establecer un fondo de cohesión interterritorial que asegure una educación en equidad y calidad con iguales garantías en todas las CCAA.

Y con respecto a Educación Superior, una financiación que alcance como mínimo el 1% del PIB, tal y como establece la Ley Orgánica del Sistema Universitario.

El fortalecimiento de la política de becas y ayudas al estudio, servicios complementarios de transporte y comedor escolar, material escolar y didáctico (fomentándose la reutilización del mismo) y actividades educativas extraescolares, para fortalecer la equidad y compensar las desigualdades sociales, asegurando el éxito escolar del alumnado, sin que esté condicionado por su origen familiar y social.

Precios públicos universitarios que tiendan hacia la gratuidad, que ligados a una política de becas, permitan al alumnado la movilidad y la elección de Universidad Pública (o centro) que más se identifique con sus habilidades académicas. Equiparación de los precios de Grado y de Master.

Incrementar las ayudas y aumentar la oferta formativa para el aprendizaje de idiomas, digitalización, e inteligencia artificial.

Por una dignificación del trabajo en la Educación.

Reivindicamos el reconocimiento de la labor docente a través de una promoción profesional adecuada, flexible y bien retribuida, defendemos una promoción profesional que sirva de motivación y aliciente para las y los docentes. Nuestro sistema educativo precisa de un profesorado que ha de estar bien formado, reconocido socialmente, con una situación laboral digna, bien remunerado, motivado, con recursos apropiados para el desarrollo de su labor y con el reconocimiento de su carrera profesional. Es necesario que las leyes y los gobiernos reconozcan estos valores para que la sociedad en su conjunto también lo haga. De esta forma el personal docente se sentirá valorado y motivado para la realización de un trabajo clave en el desarrollo de un país.

Seguimos reclamando la negociación del Estatuto del Personal Docente de las enseñanzas de niveles no universitarios.

Con respecto a las personas trabajadoras de los centros educativos privados defendemos la mejora a través de la negociación colectiva, de la mejora de sus condiciones laborales.

Es necesario el desarrollo del Estatuto del Personal Docente e Investigador de las Universidades Públicas, tanto funcionario como laboral, que implemente la carrera profesional y la promoción interna, tanto vertical como horizontal, y que facilite la movilidad y la internacionalización de este personal que facilite el acceso a la carrera en condiciones de igualdad y que reduzca la burocratización de la investigación.

Las Universidades deben elaborar su Relación de Puestos de Trabajo (RPT), tanto de su personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PT-GPAS) como del Personal docente e Investigador (PDI) y Personal Investigador (PI), esta RPT debe ser negociada con los Sindicatos.

Por una educación con perspectiva de género y un modelo educativo firme ante todo tipo de abusos.

Programas para la prevención de violencia de género y para la formación en igualdad de trato y de género, en un marco general de la escuela coeducadora, que proporcione una educación afectivo-sexual y que enseñe a resolver los conflictos de forma pacífica y no sexista para prevenir la violencia de género. Por ello hay que implementar mecanismos para la detección de estos casos, la atención eficaz a las víctimas y la retirada de cualquier tipo de subvención a los centros educativos que segreguen por sexo.

Para UGT la preocupación por la convivencia escolar y sus posibles actuaciones deben abordarse desde distintas instancias, partiendo desde la misma Ley, pasando por la Administración educativa correspondiente y por los centros educativos, con toda su comunidad implicada. Por ello, es necesario:

- La reacción y concienciación en la sociedad. Urge el respaldo de la sociedad en la práctica de la convivencia escolar, que a su vez se verá reflejada en toda la comunidad.
- Evitar los contenidos y mensajes ofensivos, agresivos, transgresores, abusivos que inundan la publicidad, videos, música, juegos, etc.
- Controlar la amplia accesibilidad de los y las menores a información inadecuada.
- Pulir la información y los modelos de comportamiento que se muestran, atención especial en el tratamiento de cuestiones que afectan a los menores.
- No inhibirse ante la resolución de conflictos.
- Implementar un Plan Estatal contra el acoso escolar a todos los niveles y en la totalidad de los centros docentes.
- Potenciar el observatorio estatal para la convivencia escolar.

UGT pide un plan integral para la prevención de casos de violencia dentro y fuera de las aulas de los centros educativos con la creación de un cuerpo dependiente de Educación de personal educador social especializado en intervención y mediación en situaciones conflictivas en el entorno escolar. UGT exige la implementación de un Plan de Salud Mental y bienestar emocional dirigido a todos los centros docentes. Es urgente la contratación de especialistas en psicología clínica y general para promover el bienestar emocional y psicológico de toda la comunidad educativa y mejorar la convivencia escolar en coordinación con los departamentos de orientación y personal educador social.

Todo ello conforma una serie de actuaciones que, desde una sociedad responsable, concienciada e implicada, contribuirán conjuntamente con las familias y los centros docentes a mostrar a los y los menores valores cívicos y ofrecerles herramientas que les permita adoptar una actitud crítica.

La igualdad de género en las políticas públicas y en la educación es fundamental para una sociedad que quiere avanzar en la estabilidad democrática y en la erradicación de las conductas sexistas. Por ello resulta imprescindible avanzar en un sistema educativo que garantice la igualdad entre los sexos en todos los niveles (desde infantil hasta la universidad), que incorpore los inte-

reses, conocimientos e historia de las mujeres los contenidos curriculares; que proporcione una formación afectivo-sexual que contemple la perspectiva de género desde los primeros ciclos y enseñe a resolver los conflictos de forma pacífica y no sexista, de manera que sea la mejor prevención contra las conductas machistas, que tienen su principal consecuencia en el acoso y la violencia sobre las mujeres.

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

La adecuada administración de la Justicia constituye un elemento esencial para el real y efectivo disfrute de los derechos laborales y sociales, con la finalidad de conseguir una justicia más rápida, eficiente y transparente, en la que ésta se configure como un servicio público y sea percibida como tal por la ciudadanía, exige una nueva ordenación de la misma, tanto en sus aspectos estructurales como funcionales. A esta exigencia se le debe sumar la necesidad de habilitar a la administración de Justicia de los mecanismos adaptados a los avances técnicos y tecnológicos, así como de los recursos humanos necesarios, con el fin de evitar los gravísimos retrasos que se vienen acrecentando.

Y también queremos manifestar nuestra convicción de que las relaciones laborales y la justicia tienen sus propios espacios. Que la confusión entre ellos da lugar a desequilibrios institucionales de difícil reparación. Que la acción sindical debe incluir y debe estar presidida por un compromiso irrenunciable con la legalidad. Que se deben explorar y aplicar todos los instrumentos sindicales y jurídicos para asegurar que dicho compromiso es efectivo.

Por ello debemos incidir específicamente en la defensa judicial de los intereses sociales y laborales. Y así, la justicia y los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo, deben contar con instrumentos, rápidos, eficaces y modernos. Resultando clave para ello, contemplar la posibilidad de que las Organizaciones Sindicales más representativas puedan (tengan legitimidad legal) para presentar recursos ante el Tribunal Constitucional en las materias que les son propias.

Garantizar los derechos sociales a toda la ciudadanía.

Pese al indudable progreso realizado en los últimos años en la garantía de derechos sociales, aún falta por consolidar la articulación de políticas sociales integrales de responsabilidad pública. Si queremos avanzar en la cohesión y en el compromiso social, debemos implementar un nuevo modelo de bienestar social, que instaure un ámbito de protección de derechos, basados en los

principios de igualdad y universalidad, perfeccionando líneas de intervención y acciones políticas que frenen la desigualdad social generada.

Han sido muchas las políticas sociales desarrolladas en pro de la justicia social, donde la responsabilidad pública tiene un papel fundamental. No obstante, aún persiste la necesidad de consolidar un Sistema Público de Servicios Sociales ajustado y adaptado a la realidad cambiante, que garantice el derecho a la prevención, atención y cobertura de las necesidades más básicas de las personas que avale el desarrollo del Estado de Bienestar, ofreciendo una protección social que le corresponde promover al Estado, en consonancia con un Estado de Autonomías como el que tenemos.

Desde UGT tenemos el compromiso de asegurar que todos los ciudadanos y ciudadanas vean garantizados y reconocidos los derechos sociales, a través de un sistema inclusivo, donde la plena participación social y laboral sea efectiva.

Nuestra responsabilidad se dirige a promover acciones y reivindicaciones que aseguren y mantengan derechos equitativos e igualitarios para toda la ciudadanía, especialmente a las personas mayores, las personas en situación de dependencia, las personas afectadas por el vih y sida, las personas con discapacidad, personas con necesidad de cuidados, la infancia, la adolescencia y todos los diversos tipos de familia y poniendo especial hincapié en las personas más vulnerables y/o en riesgo de exclusión.

Para dar coherencia a una política de derechos sociales que aborde de forma integral desde el punto de vista organizativo, sindical, social y político, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores constituirá el Área de derechos sociales, que asumirá la responsabilidad de todas las materias relacionadas con inclusión social y laboral del programa de acción.

Impulsar un nuevo modelo de Bienestar Social.

El heterogéneo desarrollo del actual sistema de servicios sociales está determinado por la confluencia de varios niveles competenciales, concretamente el estatal y el autonómico. La acción protectora del Estado, en ausencia de una norma reguladora de un marco común, ofrece respuesta a las situaciones de vulnerabilidad social y económica, a través del Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales. Al mismo tiempo, las comunidades autónomas, asumiendo las competencias que en materia de asistencial social tienen reconocidas constitucionalmente y recogidas en sus estatutos de autonomía, han aprobado sus propias leyes de servicios sociales con diferentes enfoques, elementos y particularidades, dando lugar a una significativa diversidad y complejidad. A pesar de esta composición, los recursos son insuficientes para dar

una respuesta inmediata a todas las situaciones de vulnerabilidad social y para atender su creciente demanda, lo que está propiciando el traslado de la prestación de los servicios sociales de base, hacia las entidades sin ánimo de lucro, concretamente al tercer sector de acción social.

Ante esta situación, desde UGT abogamos por un Estado del Bienestar que garantice un mínimo de bienestar económico y social a la ciudadanía de carácter universal y suficiente, como un gran desafío de carácter social, que sea el pilar de cohesión y de organización social que proporcione respuestas a los cambios sociales y demográficos, con especial atención a las personas más vulnerables. Los servicios sociales, como el cuarto pilar del Estado de Bienestar, deben ser suficientes y basarse en el principio de proximidad con el objetivo de garantizar la rapidez en la detección de las necesidades y en ofrecer una respuesta a la ciudadanía en todas las etapas de su vida. Para lograr este objetivo, es fundamental un nuevo paradigma de servicios sociales centrado en la persona, de gestión pública ante la privatización de su gestión, y limitando la iniciativa privada. Además, su enfoque debe ser integral e integrador, eliminando las actuales trabas para su acceso, previendo la aparición de las desventajas sociales y siendo el eje impulsor de nuevas oportunidades para las personas vulnerables, con el propósito de garantizar que nadie se quede atrás. Desde UGT, nos comprometemos a promover esta modernización, y para ello, nuestros objetivos prioritarios son:

- Reivindicar un nuevo marco jurídico a través de la aprobación de una Ley de Servicios Sociales, fruto de la consulta con los interlocutores sociales y del diálogo social, respetuoso con el sistema competencial y que suponga la mejora en la calidad de los servicios y en la cooperación entre los distintos niveles de protección que conforman la red de servicios sociales; estableciendo un mínimo común de servicios básicos, de derechos consolidados, junto con la implantación de un único sistema de información de los sistemas públicos de servicios sociales y su evaluación periódica. Dicha ley debe de ir acompañada de suficiente presupuesto económico para poder garantizar una igualdad de derechos en todo el territorio.
- Promover la universalización de los servicios sociales, mediante la definición del catálogo de servicios sociales en clave de derechos subjetivos, garantizando de este modo, su acceso, reclamación de derechos y el aseguramiento de la transferibilidad de esos derechos en caso de cambio residencial.
- Exigir el fortalecimiento del Plan Concertado de Prestaciones Básicas de Servicios Sociales, asegurando una cobertura universal y suficiente. Para ello, se deben incrementar los recursos económicos y profesionales y fomentar las intervenciones de prevención, promoción y tutela de la población más vulnerable, especialmente en el ámbito rural.

- Potenciar una cartera de servicios sociosanitarios, a través de protocolos de actuación y coordinación entre las administraciones públicas, junto con un sistema de información que permita la interoperabilidad entre el sistema nacional de salud y los servicios sociales, de forma que se vinculen los cuidados ofrecidos por ambos y se garantice una atención integral, coordinada y eficiente.
- Demandar la coordinación entre los servicios públicos de empleo y los servicios sociales, a través del diálogo social, y en cumplimiento de las recomendaciones de la Comisión Europea, con la formulación de itinerarios de inserción sociolaboral para la activación y/o reactivación de las personas en vulnerabilidad social.

Los poderes públicos deberán garantizar la disponibilidad, gestión y concesión de los servicios sociales de manera ágil, transparente y coordinada, teniendo en cuenta su naturaleza y características, en el ámbito más próximo posible a las personas, mediante una atención personalizada e integral que permita conocer, solicitar y obtener esas necesidades (sociales, sanitarias, educativas, empleo, etc.), sobre la base de una imprescindible cooperación entre las distintas Administraciones Públicas.

UGT en defensa de los derechos de las personas mayores: del desafío del envejecimiento a las oportunidades del cambio demográfico.

El envejecimiento de la población, constituye uno de los acontecimientos sociales de nuestra época, se vive más y con una mejor calidad de vida. Este hecho, a la vez, representa el gran reto para el Estado de Bienestar, de asegurar unos servicios y unas prestaciones acordes con las necesidades actuales de las personas mayores y que se adapten a los cambios de una realidad tan cambiante como es el envejecimiento. Sin embargo, tradicionalmente, a pesar de la contribución de las personas mayores al desarrollo económico y social, las políticas públicas se han basado en estereotipos de dependencia y debilidad, discriminando y excluyendo a las personas mayores, y limitando su participación en la sociedad y en la toma de decisiones sobre sus propias vidas.

Por este motivo, para UGT es esencial un cambio de enfoque social, ligado al envejecimiento activo, desterrando los estigmas y prejuicios erróneos, y promoviendo iniciativas que estimulen su actividad social, familiar y política, con una perspectiva intergeneracional, para evitar que las personas se queden aisladas o se sientan solas y la aparición de situaciones de soledad no deseada. Nuestras actuaciones se orientan hacia el fomento de su participación, in-

clusión social, buen trato y dignificación junto con la defensa de sus derechos y oportunidades, siendo necesario para ello:

- Instaurar un marco de derechos garantista mediante la aprobación de una Ley Integral de derechos de las personas mayores, que otorgue una protección específica y transversal, y que plantee un conjunto de medidas coordinadas entre las distintas administraciones para garantizar su bienestar físico, mental, social, económico y jurídico.
- Reivindicar una Estrategia Estatal para la erradicación de la violencia contra las personas mayores, que incluya diferentes mecanismos de intervención ante situaciones de riesgo y maltrato tanto de carácter físico, psicológico, financiero o de cualquier otro tipo; en todos los ámbitos en que se desarrolla la vida como el familiar, domiciliario, social o institucional; y en todas sus formas, incluyendo el abandono, la no prestación del auxilio pertinente, el edadismo, o el abuso económico.
- Garantizar su bienestar económico y social a través de unas prestaciones, actualizables y suficientes, que permitan el ejercicio de sus derechos y un nivel socioeconómico para acceder a bienes y servicios como son la vivienda y sus suministros, la alimentación, la sanidad, el transporte o las comunicaciones, de tal forma que puedan disfrutar de una vida digna, segura y saludable.
- Reclamar la promoción de especialistas en geriatría y del sector profesional del cuidado, centrado en la persona, tanto en el domicilio como en los centros de mayores, y promover el impulso de una estrategia de desinstitutionalización, de forma que se respete su elección a cómo envejecer y se favorezca, el máximo tiempo posible, la permanencia en su entorno de convivencia de forma independiente, fomentando entornos accesibles, con apoyos adecuados y con especial atención a las zonas rurales.
- Exigir el desarrollo de planes y estrategias vinculados a los cuidados de larga duración. Para ello, apostamos por articular la coordinación, reorganización y ampliación de la cartera pública de los cuidados sanitarios y sociales, garantizando su proximidad, celeridad y adaptabilidad. A tal fin, el sindicato se compromete a liderar cuantas acciones sean precisas para hacer del establecimiento de un sistema de cuidados de larga duración de las personas dependientes un derecho pleno, con garantías exigibles y periodos de prestación concretos.
- Impulsar la aprobación de un marco estratégico y de un plan operativo frente a la soledad no deseada que mejore su conocimiento y respuesta, con actuaciones dirigidas a su prevención y con la implementación de una red pública de servicios de atención.

La justicia social como elemento corrector de la pobreza y la desigualdad.

La justicia social es un concepto que promueve el derecho a la igualdad y el respeto a los derechos humanos. Por su parte, el principio constitucional de la igualdad, ampara el derecho a la igualdad de trato y de oportunidades, la equidad social, la distribución de la renta, los derechos laborales y sindicales, la lucha contra la pobreza; conceptos comprendidos en la idea de justicia social; como un valor que establece, el respeto igualitario de los derechos y las obligaciones de los y las ciudadanas.

En el fortalecimiento y desarrollo del Estado de Bienestar, le corresponde al Estado la obligación de garantizar la igualdad y la equidad entre la ciudadanía, especialmente entre las personas más vulnerables.

El incremento de la desigualdad y la cronificación de la pobreza ha impedido avanzar en la cohesión y en el compromiso social hacia una sociedad más igualitaria, una mejora de la inclusión social.

Nuestra reivindicación fundamental se dirige al establecimiento de un nuevo modelo de protección social suficiente, que nos permita afrontar las situaciones de pobreza que se presentan que, junto con la insuficiencia de empleo y la precariedad del mismo, impiden el desarrollo de una sociedad igualitaria en la que no se garantizan prestaciones mínimas suficientes. Para conseguir este objetivo, nuestras acciones fundamentales deben dirigirse a:

- Instar la tramitación de la ILP presentada para una Prestación de Ingresos Mínimos, que garantizando unos ingresos básicos les permita atender las necesidades más esenciales a las personas que, con disponibilidad para trabajar, carecen de empleo.
- Reclamar la modificación y mejora del IMV, a través de su reformulación para otorgar una mejor gestión y cobertura que den una respuesta urgente y adecuada a la ciudadanía en situación de exclusión social y pobreza; asegurando un nivel mínimo y digno de renta.
- Establecer una Estrategia Estatal de Garantía de Salarios Sociales en la que, respetando las competencias autonómicas, se asegure unos mínimos comunes en todo el territorio; instaurando un sistema de rentas que reduzca los índices de pobreza y garantice una cobertura económica suficiente y adecuada a las personas en situación de necesidad.
- Reivindicar el diseño, aprobación e implementación de una verdadera Estrategia Estatal de lucha contra la pobreza y la exclusión social, con participación e intervención sindical y dotación económica suficiente; que esta-

blezca medidas transversales dirigidas específicamente a los grupos más vulnerables, garantizando el acceso de derechos fundamentales y, permitiendo identificar líneas concretas de actuación, con objetivos claramente diferenciados.

- Fijar un objetivo de incremento del gasto destinado a políticas de lucha contra la pobreza.
- Eliminar la pobreza infantil, a través del apoyo a las necesidades reales de las familias, así como abogar por la cobertura, acompañamiento y la protección a la infancia y a la adolescencia, a través de servicios y prestaciones económicas suficientes para cubrir las necesidades básicas de la unidad familiar; asegurando que reciben alimentación diaria, educación, sanidad y vivienda.
- Establecer ayudas de emergencia y urgencia social con criterios de suficiencia y universalidad para las personas que no tienen recursos mínimos. Se deberán incrementar estas ayudas, de tal forma que se garantice una alimentación básica para toda la unidad familiar, y el acceso a bienes esenciales tales como la vivienda, el agua, la electricidad, el gas y la calefacción.
- Adoptar políticas de lucha contra la pobreza con un enfoque de reconocimiento de derechos, de prevención y atención temprana, orientado a la vivienda y el acceso a prestaciones sociales, centrado en las personas, mejorando su conocimiento y formación; y con la implementación de programas y actuaciones de inclusión social y laboral que promuevan su activación.
- Impulsar políticas de lucha contra el sinhogarismo, que superen el actual modelo de albergues y apostar por el acceso a una vivienda, como un elemento prioritario en el proceso de inclusión de la persona, a través de programas de intervención desarrollados por profesionales y que proporcionen una atención de acompañamiento integral y personalizada.

La responsabilidad de proporcionar una respuesta integral y eficaz a las necesidades de las personas en situación de dependencia.

La Ley de Promoción para la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de Dependencia, constituyó un hito histórico en la ampliación del Estado del Bienestar y un gran fortalecimiento de nuestro sistema de protección

social. Sin embargo, las políticas de recorte presupuestario y de derechos aplicadas, supusieron la ruptura del modelo de protección diseñado; desvirtuando la ley y sus principios.

Nuestro objetivo es alcanzar el modelo de protección que pactamos, centrándonos en un modelo basado en derechos sociales, que proteja los derechos de las personas dependientes y evite la vulnerabilidad social, reforzando la calidad de la atención de las personas beneficiarias para ser atendidas de forma integral e integrada; la calidad del empleo, la suficiencia de las prestaciones, así como, asegurar una financiación adecuada. Los objetivos prioritarios de mejora son:

- Impulsar el sistema y garantizar la atención de la promoción de la autonomía personal, así como de los cuidados a todas las personas en situación de dependencia, garantizando, la percepción de las prestaciones universales y públicas como un derecho subjetivo, a través de:
 - Reducir las listas de espera, garantizando la atención efectiva de todas las personas mediante servicios profesionales de calidad.
 - Mejorar los servicios y prestaciones garantizando la intensidad, la suficiencia y la calidad de la atención.
- Asegurar las condiciones laborales y profesionales de las personas trabajadoras, mediante la mejora de la financiación con el fin de conseguir entornos de trabajo seguros y saludables, retribuciones dignas acordes al trabajo realizado y estabilidad en el empleo; lo que además es garantía de la una mayor y mejor calidad de la atención que reciben los y las beneficiarias del sistema.
 - Evitar desigualdades equiparando el acceso a los servicios a todas las personas.
 - Promover nuevos servicios que favorezcan el mantenimiento de las personas en su entorno familiar y que respeten su autonomía.
- Desarrollar e implantar totalmente la red de servicios de utilización pública, integrando en el Sistema de forma coordinada los centros y servicios para que las personas en situación de dependencia puedan acceder a los servicios de forma prioritaria, fomentando la gestión y responsabilidad pública.
- Revisar y ampliar el catálogo de servicios, estableciendo servicios nuevos y con mayor cobertura, adaptados a las diferentes necesidades que presenta la persona en situación de dependencia para obtener una atención integral.

- Pese al incremento producido en la intensidad del servicio de ayuda a domicilio y el aumento de las cuantías de carácter económico; estos incrementos son exigüos y limitados, sin que se garantice una protección eficaz a las situaciones de dependencia. Por tanto, reivindicamos un incremento sustancial en la intensidad de todos los servicios para que, junto con el incremento de las prestaciones y compatibilidad de las mismas, podamos alcanzar una atención y protección íntegra incrementando progresivamente dichas cuantías para los niveles II y III hacia el 60% del salario medio.
- Continuar avanzando en la supresión de la lista de espera, desarrollando mecanismos que agilicen los procedimientos administrativos y se establezcan límites de permanencia en la misma, evitando la perversión del sistema.
- Establecer un procedimiento específico y único para la resolución de los expedientes, reduciendo los tiempos y fijando de forma taxativa el tiempo empleado en la resolución, para todas las administraciones públicas gestoras de la prestación; restableciendo la retroactividad para todo tipo de prestaciones, una vez que se haya agotado el plazo legal para resolver y otorgar la prestación.
- Regular un procedimiento de urgencia de acceso a las prestaciones para resolver aquellos expedientes que se encuentren en una situación de emergencia y vulnerabilidad.
- Desarrollar mecanismos de coordinación entre todas las Administraciones Autonómicas que regulen un procedimiento eficiente y eficaz para las personas desplazadas en situación de dependencia, asegurando el equilibrio interterritorial en el ejercicio de derechos.
- Implementar un sistema específico que vele por la calidad en el empleo, la promoción de la profesionalidad y la potenciación de la formación.
- Exigir a las Comunidades Autónomas el cumplimiento de las ratios reguladas en el Acuerdo sobre Criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios del SAAD.
- Incrementar las ratios de personal, estableciéndolas por categorías profesionales y adecuándolas al grado de dependencia de las y los usuarios, teniendo en cuenta el tamaño y la distribución de los centros, así como contemplar la inclusión de nuevas categorías profesionales necesarias para mejorar la atención centrada en la persona.
- Instar a la creación de un nuevo modelo residencial, que se asemeje más a hogares y con un enfoque más humano y personalizado adaptado a la realidad social actual, basado en derechos y que proteja la dignidad de la

persona. Se deberá garantizar una atención integral y continuada, promoviendo la autonomía y potenciando las capacidades.

- Desarrollar un modelo uniforme que permita el cálculo de la capacidad económica de las personas beneficiarias y la participación en el coste de las prestaciones de forma homogénea y cohesionada en todo el territorio, regulando uniformemente los criterios del copago; fijando un mínimo exento de participación en el coste de las prestaciones, no contribuyendo si su capacidad económica es inferior a 2 veces el IPREM.
- Establecer un sistema de coordinación sociosanitaria, que garantice una atención social y sanitaria sin que suponga un detrimento de los derechos sanitarios universales y gratuitos, que ya viene recibiendo la población. Asegurando la participación de los interlocutores sociales más representativos en los procesos de concertación y diálogo social.
- Desarrollar y establecer mecanismos que aseguren la sostenibilidad económica de la ley, garantice los niveles de protección del sistema, y tenga en cuenta el coste del mismo y su desarrollo en cada territorio.
- Revisar un nuevo sistema de financiación más cooperativo e igualitario, de carácter finalista y que se adapte a las necesidades actuales del sistema, de forma que regenere y modernice las prestaciones y servicios acordes con los grados de dependencia.

Por la defensa y promoción de los derechos de las familias y de la infancia la adolescencia.

Durante los últimos años, ha habido un impulso en las políticas de protección a las familias, la infancia y la adolescencia. Si bien se protege desde un enfoque de derechos, esta protección sigue siendo muy débil y su vulneración afecta de una forma individual y distinta, sin que existan mecanismos que ofrezcan una respuesta inmediata y adecuada a cada realidad discriminatoria, que rescinde oportunidades, y cuyas consecuencias perduran a lo largo de tiempo.

En nuestro país, a pesar de tener recursos suficientes para atender a las necesidades de toda la ciudadanía, las limitaciones en inversión pública, está permitiendo que existan familias sin ingresos y en situación de exclusión social, sobre todo monomarentales y monoparentales, con un impacto negativo en las niñas y niños que la integran. Nuestro papel es fundamental para, promover la mejora y fortalecimiento de los actuales sistemas de protección a la familia y la infancia, y la adolescencia, el reconociendo la diversidad familiar y la igualdad de todas las familias independientemente de su composición, siendo preciso:

- Impulsar el bienestar y los derechos de todas las familias y la infancia, y la adolescencia, a través de políticas que respondan a los retos actuales y que actúen como palancas de inclusión social, priorizando el incremento de la financiación pública, el reforzamiento de profesionales, la garantía de rentas y mejorando las prestaciones sociales destinadas principalmente a las familias en situaciones de necesidad extrema.
- Reivindicar una legislación de protección global para las familias, mediante la aprobación de una Ley de Familias, que ordene los actuales apoyos públicos junto con la ampliación de las prestaciones y servicios a todos los tipos de familias, teniendo en cuenta la situación económica familiar, para corregir tanto las desigualdades, como el déficit de protección; estableciendo y garantizando una verdadera equiparación de derechos económicos y sociales, como son la salud, una educación de calidad, los servicios sociales, la cultura o una vivienda digna.
- Desarrollar una estrategia integrada dirigida al establecimiento de recursos, prestaciones, bienes y servicios adecuados, para lograr una atención integral, especialmente para las familias con menores, mejorando la cobertura de la prestación por menor a cargo; impulsando el acogimiento familiar como medida de protección a la infancia; garantizando los cuidados de la primera infancia; reduciendo las desigualdades en la niñez; priorizando su acceso en situaciones de mayor vulnerabilidad social, para romper el ciclo de las desventajas sociales y favoreciendo un nivel de vida digno, teniendo en cuenta a las y los jóvenes que alcanzan la mayoría de edad y que se encuentran en el sistema de protección (tanto en centros como en acogimiento familiar).
- Mejorar el apoyo a la infancia y la capacidad de respuesta de los sistemas de servicios sociales, de salud, cuidados, educación o vivienda, garantizando su alimentación a través de comedores escolares tanto en los periodos escolares y estivales como ampliando las ayudas de comedor; apostando por la universalización del acceso a la educación infantil de 0 a 3 años, a través de una red pública que garantice una oferta suficiente y mejorando la ratio de docente por niños y niñas; y dando una respuesta a la existente brecha digital mediante programas de equipamiento tecnológico, que además fomenten su capacitación digital.

La igualdad de oportunidades como eje generador de derechos de las personas con discapacidad.

La discapacidad, ha pasado de ser un mero concepto asociado a la salud, a adquirir una dimensión social relacionada con la igualdad de oportunidades, los derechos humanos y la consideración de ciudadanía de pleno derecho. Las personas con discapacidad tienen importantes dificultades para acceder al empleo y cuando lo hacen, no lo realizan en las mismas condiciones que el

resto de trabajadores y trabajadoras; lo que incrementa las desigualdades y ocasionan una brecha social en la que sitúan a las personas con discapacidad, en un contexto de desventaja que impide una inclusión social y laboral.

A pesar de las ayudas e incentivos a las empresas para la contratación de personas con discapacidad y la obligación que establece el marco legislativo en cuanto a la cuota de reserva de puestos para personas con discapacidad, todavía encontramos que la participación laboral de las personas con discapacidad es muy baja. A pesar de las ayudas e incentivos a las empresas para la contratación de personas con discapacidad y la obligación que establece el marco legislativo en cuanto a la cuota de reserva de puestos para personas con discapacidad, todavía encontramos que la participación laboral de las personas con discapacidad es muy baja. La principal consecuencia de estas dificultades de acceso y mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad del mercado de trabajo en nuestro país se traduce en riesgo real de pobreza y exclusión social. Por lo que se hace necesario incidir en que en la acción política y legislativa esté presente la discapacidad desde un enfoque exigente de derechos humanos, de inclusión y de extensión de bienestar.

Esta circunstancia, supone un motivo más que justificado para realizar una intervención específica dirigida a las personas con discapacidad. Desde UGT, consideramos una prioridad el desarrollo de un plan de acción sindical para la inclusión laboral, haciendo de la negociación colectiva el instrumento clave para consagrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades; denunciando las discriminaciones legales que se vienen produciendo y velando específicamente por un empleo de calidad, inclusivo e igualitario. Así debemos afrontar como retos, rediseñar las políticas activas de empleo asegurando el acceso al mercado laboral de las personas con discapacidad e intensificándose, para las personas trabajadoras con mayores dificultades de inclusión laboral tales como la discapacidad intelectual, trastornos del espectro autista, etc. Garantizando la igualdad y la no discriminación múltiple de las mujeres con discapacidad.

Para ello, nuestra acción sindical se debe dirigir a:

- Modificar y adaptar nuestro ordenamiento jurídico a los derechos de las personas con discapacidad recogidos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU).
- Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, de cara a establecer criterios de permanencia en las empresas.
- Impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales accesibles, definiendo el concepto de ajustes razonables y estableciendo criterios legales para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función

de la discapacidad que se trate. Todo ello, acompañado de la necesaria adaptación de las infraestructuras en materia de accesibilidad.

- Exigir que se garantice la accesibilidad de carácter cognitivo para garantizar un acceso igualitario a los entornos, productos y servicios a aquellas personas que tienen dificultades de comprensión, como son las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, con el objetivo de garantizar sus plenos derechos.

Instar a la creación de un órgano de carácter institucional y permanente formado por el gobierno y los interlocutores sociales, donde se aborde el diálogo y la participación sindical en las políticas dirigidas a las personas con discapacidad, reivindicando un compromiso firme por parte de la sociedad al completo, y por supuesto a las administraciones públicas, para que se garantice un incremento de las medidas de sensibilización e inclusión. Desde UGT apostamos por desarrollar políticas activas de empleo que acometan el empleo de las personas con discapacidad y su protección social, impulsando un nuevo modelo de inclusión laboral para las personas con discapacidad acomodándose toda la normativa laboral a la Convención Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad. Un mercado de trabajo inclusivo con las personas con discapacidad debe tener un nuevo sistema de compatibilidad de prestaciones sociales con la actividad laboral, que, entre otras cuestiones, aborde la falta de ingresos de las personas con discapacidad que por esta circunstancia desarrollen un empleo a tiempo parcial.

- Exigir un incremento de la actuación e intervención por parte de la Inspección de Trabajo, junto con la revisión e incremento de las sanciones en caso de incumplimiento por parte de las empresas y administraciones de la cuota de reserva.
- Promover mecanismos de control e inspección, así como medidas de apoyo a los Centros Especiales de Empleo (CEE), de cara a asegurar la ausencia de discriminaciones salariales y del resto de condiciones de trabajo respecto al resto de personas ocupadas en el mismo sector de actividad, así como el cumplimiento del tránsito a la empresa ordinaria de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en condiciones óptimas. Se deberá garantizar la reversión al CEE en el supuesto de no adaptación.
- Los CEE verán reguladas las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad según lo establecido en el convenio colectivo de la discapacidad vigente en cada momento
- Exigir a los CEE, el cumplimiento de la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. La escasa participación de los interlocutores sociales en el debate de las políticas de empleo para personas con discapaci-

dad y en la regulación de marco normativo ha sido criticada por el Consejo Económico y Social y ha sido una insistente recomendación de la Unión Europea, exigiendo mayor participación de las organizaciones empresariales y sindicales.

- Reforzar las acciones y adaptaciones en relación a la convocatoria, temario, pruebas de acceso, etc. para que fomenten el acceso en igualdad al empleo público para las personas con discapacidad, haciendo hincapié en las personas con discapacidad intelectual o derivada de enfermedad mental.
- Hacer de la negociación colectiva un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, y el desarrollo profesional y social; superando la cuota reserva y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que las compongan.
- Incluir en el mayor número posible de convenios, cláusulas en materia de discapacidad; superando la norma y haciendo especial hincapié en la contratación efectiva y la adaptación de puestos.
- La contratación debe realizarse en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras, velando especialmente por el desarrollo personal y profesional, los ascensos y las promociones; priorizando actuaciones dirigidas a las mujeres con discapacidad.
- Exigir un cumplimiento real y efectivo de la normativa en lo referente a la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad en la cuota reserva del 2% en las empresas y, como mínimo, del 7% en las administraciones públicas, velando específicamente para que las medidas alternativas, sean residuales respecto a la contratación.
- Instar para que se garanticen entornos laborales accesibles, realizando cuantas adaptaciones sean necesarias, y adecuando el puesto de trabajo a la capacidad del trabajador o trabajadora.
- Promover que las acciones de formación profesional se encuentran debidamente adaptadas a las distintas discapacidades que puedan presentar las personas trabajadoras; de tal forma que puedan participar en igualdad de condiciones que el conjunto de la plantilla.
- Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, de cara a establecer criterios de permanencia en las empresas, tanto privadas como públicas; con mecanismos necesarios de adaptación de los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes. Y en aquellos supuestos en los que sea necesario, cualificando a la persona trabajadora en función de su nue-

va capacidad y garantizando que en ninguno de los casos suponga una merma de sus condiciones laborales.

- Crear un protocolo de intervención sindical que contenga las actuaciones necesarias en materia de negociación colectiva, promoviendo que la igualdad de oportunidades sea un derecho real y efectivo. Fomentando la negociación de medidas y planes en todos los convenios colectivos, en los que se incluyan acciones que garanticen la igualdad en la contratación, clasificación profesional, promoción, ascensos, formación y accesibilidad.
- Garantizar que las empresas colaboradoras que tengan un enclave laboral adecúen sus instalaciones y los puestos de trabajo a las necesidades de los trabajadores del CEE, en los términos señalados en la normativa de prevención de riesgos laborales.
- Establecer acciones de formación y sensibilización para todas las estructuras sindicales, que permitan una mayor detección de posibles situaciones de discriminación en materia de discapacidad.

Afianzar el compromiso de los poderes públicos con la inclusión social y laboral de las personas con VIH y SIDA.

Desde UGT tenemos el firme propósito de alcanzar la igualdad de las personas afectadas por el VIH y el sida, con el compromiso de asegurar, especialmente en las relaciones laborales, la no discriminación y la igualdad de trato y de oportunidades. Las políticas internacionales abanderadas por la ONU en su lucha contra el sida, quien a través de ONUSIDA lidera el esfuerzo mundial de poner fin a la epidemia de sida como amenaza para la salud pública para 2030 como parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

No cabe duda que para dar cumplimiento a este objetivo, se deben abordar políticas transversales relacionadas con la salud, el fomento de la igualdad y la promoción de la no discriminación, la inclusión social y laboral de las personas afectadas por el VIH y el sida, el establecimiento de mecanismos que pongan fin a su vulnerabilidad social y laboral; así como, el desarrollo de una protección social que preserve los vacíos de cobertura por los periodos sin cotizar debido a la enfermedad.

Para avanzar en la igualdad de las personas con VIH y sida, desde UGT reivindicamos:

- El compromiso de los poderes públicos en el desarrollo de políticas transversales, que eliminen el estigma y la discriminación asociados al VIH y al

sida, garantizando la igualdad de trato y de oportunidades, la no discriminación, el respeto de los derechos fundamentales y la diversidad de las personas afectadas.

- La implementación y el desarrollo del Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al VIH, para avanzar en la lucha y eliminación de la discriminación en el empleo basado en el estado serológico de una persona.
- El incremento sustancial de carácter económico en las políticas y programas dirigidos tanto a la prevención como a la sensibilización, formación e inclusión social y laboral del VIH y el sida.
- El establecimiento de mecanismos de coordinación, consulta y diálogo entre la administración y los interlocutores sociales, que favorezcan el intercambio de experiencias y buenas prácticas en el lugar de trabajo y que incrementen la formación y sensibilización de trabajadoras y trabajadores para prevenir y eliminar la discriminación laboral de las personas afectadas por el VIH.
- A través del diálogo social, desarrollar políticas y estrategias que faciliten la inserción laboral de las personas con el VIH, velando por la igualdad de oportunidades, especialmente de las mujeres tanto en el acceso como en el mantenimiento del empleo, incluyendo la adaptación de la jornada y las condiciones laborales a las necesidades específicas de las personas con el VIH en función de su estado de salud.
- Exigir el desarrollo de una protección social adecuada y adaptada a las personas afectadas de VIH y el sida; pudiendo optar al acceso de los mecanismos protectores de nuestro sistema cuando sus capacidades se hayan visto afectadas por el desarrollo de la enfermedad.
- Incluir el VIH y el sida en el listado de discapacidades de jubilación anticipada en aquellos supuestos en los que el desarrollo de la enfermedad ha evidenciado una reducción de la esperanza de vida y no coincidir la edad biológica con el deterioro en salud física que se ha visto afectado.
- Abordar el VIH y sida como una cuestión de salud en el ámbito laboral, asegurando el cumplimiento de las garantías de confidencialidad y proporcionalidad en la vigilancia de la salud; adoptando medidas para la eliminación de barreras en el acceso al empleo como la exigencia de realizar la prueba de detección del VIH en los reconocimientos médicos vinculados al empleo, si no se encuentra plenamente justificada.
- Efectuar una labor sindical de vigilancia en los lugares de trabajo con el fin de garantizar la igualdad y la no discriminación por motivo del estado serológico, y la detección de exclusiones, velando por el acceso, mantenimiento y desarrollo de su actividad laboral.

- Realizar actuaciones de información y sensibilización para avanzar en la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación y la estigmatización por VIH y sida, promoviendo y defendiendo los derechos de las personas afectadas, y corrigiendo las creencias erróneas.
- Incluir en los convenios colectivos, garantías para que las personas con el VIH, y con enfermedades relacionadas permanezcan en su puesto de trabajo, se garantice su derecho a adaptar horarios y su puesto de trabajo, y que las ausencias temporales motivadas por enfermedades relacionadas con el VIH o por su tratamiento médico, no constituyan causa de despido, especialmente cuando se encuentren justificadas por una baja médica.

Atacar la pobreza energética de manera estructural.

En 2023, la pobreza energética ha seguido aumentando a pesar de las medidas, en la dirección correcta, adoptadas por el Gobierno. Se trata de un problema de carácter estructural, que se agudiza en la sociedad actual, cada vez más electrificada. Por eso, es imprescindible garantizar a las personas y a las empresas el acceso a la energía a precios justos, asequibles y competitivos, prestando especial atención a quienes tienen más dificultades para conseguir niveles de eficiencia energética adecuados: las personas vulnerables, las que tienen rentas bajas y las pymes.

Para prevenir y combatir la pobreza energética es necesario adoptar medidas coyunturales, pero, sobre todo, estructurales: reformar el modelo energético; aprobar políticas de rentas estables y más distributivas; y proteger especialmente a las personas que lo necesitan. Por ello, UGT exige:

- Crear la Mesa Social de Pobreza Energética para actualizar la Estrategia Nacional Contra la Pobreza Energética (ENPE) 2019-2024, y revisar el Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC) 2021-2030.
- Incrementar el Gasto destinado a las políticas de lucha contra la pobreza energética y optimizar todos los recursos disponibles para luchar contra ella (locales, autonómicos, estatales y europeos).
- Generar un marco normativo adecuado: aprobar una ley específica contra la pobreza energética; reformar la ley del sector eléctrico; y modificar la ley de eficiencia energética y la Ley de vivienda para que las personas puedan acceder a las ayudas en materia de renovables, rehabilitación de viviendas y edificios, y renovación de electrodomésticos, y teniendo en cuenta las situaciones de alquiler.
- Garantizar los suministros esenciales (electricidad, agua y gas natural) a las personas vulnerables y con rentas bajas.

- Aprobar un Plan para poder afrontar las deudas generadas a raíz de los impagos de las facturas de los suministros esenciales.
- Modificar el sistema del mercado eléctrico mayorista para garantizar precios asequibles, justos y competitivos.
- Revisar el Bono Social Eléctrico (BSE) para que puedan llegar a más personas y el Bono Social Térmico incrementando el importe de las ayudas.
- Mejorar la formación, la información, y el asesoramiento personalizado a las personas que tienen mayores dificultades.
- Simplificar las tramitaciones, creando ventanillas únicas.
- Revisar la fiscalidad energética para dar continuidad más allá de 2024 a la reducción de algunos impuestos para personas vulnerables (IVA, IVPEE, IEE) y al impuesto sobre los beneficios extraordinarios de las empresas energéticas.
- Crear una tarifa social eléctrica como medida estructural para garantizar el derecho a la energía de la ciudadanía, que tendría un precio estable revisable periódicamente y vinculado al coste de la vida y a la renta disponible.

10. UGT, ACTOR POLÍTICO A NIVEL INTERNACIONAL.

El creciente deterioro de la democracia global se ha consolidado en estos últimos años. Cada vez menos países viven en lo que se considera una democracia plena y cada vez más gente vive en dictaduras o en regímenes en los que la salubridad democrática se ha ido deteriorando. En el 42% de los países del mundo se ha restringido aún más el derecho a la libertad de expresión y reunión y, con frecuencia, las protestas han sido reprimidas con mayor brutalidad que en el pasado.

Incluso aumenta la represión extendida al ámbito sindical internacional, donde son muchos los sindicatos de éstos países los que sufren las consecuencias de la defensa y apoyo de medidas para avalar los derechos humanos en éste ámbito en el plano internacional, vengan del país que vengan éstas luchas.

Las guerras, la más terrible de las pandemias, forman parte de la actualidad de la geopolítica mundial, el rearme es ya una realidad para la mayoría de los países y regiones del mundo, esta escalada puede significar el recorte de gasto público en servicios sociales, perjudicando claramente a la clase trabajadora. Además, es cada vez más probable que algunos conflictos entre dos estados se conviertan en verdaderas guerras regionales donde intervengan directamente los principales actores de la geopolítica actual. El número de víctimas mortales ha aumentado en más de un 400% desde que comenzase el siglo XXI, un crecimiento que ha continuado en 2023 frente al año anterior y a las guerras enquistadas y olvidadas (o pretendidamente enquistadas olvidadas) en Myanmar, Sudán, Yemen o Siria, sigue sumándose el conflicto bélico en Ucrania y la que se libra en la Franja de Gaza.

El avance de las dictaduras y los horrores, sangre y destrucción que estas guerras suman a diario son fiel testimonio de que las fórmulas especulativas hacia las que el capitalismo global sigue evolucionando son un constante riesgo para el Estado de Bienestar y la convivencia pacífica de los pueblos.

La clase trabajadora ha recuperado en algunas partes del planeta parte del poder adquisitivo que ha ido perdiendo en los últimos años, pero este avance no deja de ser el espejismo de una realidad mucho más constatable y dura: las trabajadoras y trabajadores tienen menos derechos y cada vez se les niega más el reconocimiento económico en justo pago a la riqueza que generan: en nueve de cada diez países se ha vulnerado el derecho de huelga, en el 77% de los países se niega el derecho a formar sindicatos, afiliarse a éstos o sencillamente la libertad sindical. En ocho de cada diez se ha vulnerado el derecho a

la negociación colectiva. En el 65% de los países se ha negado el acceso total o parcial a la justicia a las y los trabajadores. Sólo en diciembre de 2023, Europa ha sufrido recientes retrocesos legales cuyos resultados se harán ver a partir del próximo año. Es muy difícil en este panorama imaginar un año 2030 en el que los hasta hace poco muy proclamados y hoy cada vez menos publicitados Objetivos de Desarrollo Sostenible sean realidad. En estos 365 días que acaban estamos más lejos de que la consecución de un mundo mejor, más justo, libre, limpio, sostenible y verde sea efectiva en seis años. Pero este nada prometedor panorama no debe llamarnos a la inacción sino todo lo contrario.

UGT mantiene su compromiso histórico en favor de la emancipación de la clase trabajadora, haciendo de nuestra organización un pequeño pero muy importante actor político en el mundo.

América.

La complejidad de la situación en el vasto territorio del continente americano muestra un panorama con graves dificultades, pero también con oportunidades históricas entre las que cabe destacar tres contextos nacionales.

Por un lado, la política pro sindical llevada adelante por el presidente Biden en Estados Unidos, a través de iniciativas concretas de apoyo al sindicalismo, representan un ambicioso intento por recuperar el peso de la protección sindical y la negociación colectiva para favorecer, sobre todo, el aumento del poder adquisitivo de la clase trabajadora, muy mermado en las últimas décadas si se compara a los beneficios empresariales y la productividad.

UGT ha reforzado notablemente sus relaciones políticas y el trabajo conjunto con la confederación AFL-CIO, especialmente respecto de la incidencia para favorecer la negociación colectiva en empresas españolas que operan en suelo norteamericano y la construcción de alianzas para el apoyo de opciones progresistas en diferentes foros internacionales con participación sindical (OIT, TUAC-OCDE y organismos financieros globales). También, y debido al mencionado impulso que la administración Biden ha dado a las políticas pro sindicales, y al apoyo al sindicalismo fuera de sus fronteras, un marco para el trabajo conjunto con el departamento de estado de Estados Unidos en sus iniciativas para fortalecer el sindicalismo, especialmente en América Latina. Seguir profundizando en esta línea de trabajo es una prioridad para nuestra organización.

En segundo lugar, la situación de Brasil tras la vuelta de Lula a la presidencia supone una excelente noticia, tras la durísima represión sufrida por los sindicatos brasileño y por los sectores políticos progresistas (especialmente por el Partido de los Trabajadores, el PT) tras el golpe que desalojó del poder a Dilma Rouseff. Incluso, con el difícil panorama de gobernar un país dividido fuerte-

mente, la nueva gestión de Lula está dando muy buenas señales económicas y en política exterior. En este nuevo tiempo será fundamental la reconstrucción iniciada por la nueva gestión respecto del marco laboral y el papel de los sindicatos, fuertemente dañados tras los gobiernos de Temer y Bolsonaro. UGT continuará trabajando y apoyando para fomentar en el país el diálogo social y las relaciones de nuestro país con el gigante americano.

La tercera oportunidad importante a destacar es Colombia, con un gobierno de izquierdas por primera vez en al menos 75 años, con históricos y sangrantes conflictos armados abiertos, acuerdos de paz debilitados, violencia social, ausencia del Estado en amplios sectores del país y altos niveles de pobreza y desprotección social. La complejidad de Colombia, donde influyen fuertemente diferentes sectores políticos y económicos ultraconservadores, hacen que el gobierno presidido por Petro esté en clara fragilidad política. Prueba de ello son los obstáculos en el congreso, y a través de campañas mediáticas, contra las reformas estructurales promovidas por Petro, incluyendo la necesaria reforma laboral, así como la persistente violencia contra líderes sociales y sindicalistas. Petro ha dado pasos importantes para reparar el daño sufrido por los sindicatos colombianos tras décadas de violencia directa sufrida contra ellos. UGT colaboró para que finalmente el Estado haya reconocido al sindicalismo como sujeto de reparación colectiva y se haya planteado una reforma laboral que favorece el crecimiento sindical. UGT, que mantiene un trabajo conjunto con las tres centrales sindicales colombianas, seguirá priorizando el apoyo a estas organizaciones este momento histórico que atraviesa su país.

Al margen de estos tres países, existen otros contextos a destacar: Guatemala, donde la victoria del progresista Arévalo es una oportunidad histórica de impulsar políticas de desarrollo en un país con organizaciones sindicales muy debilitadas (producto, entre otras, de la histórica violencia antisindical; Guatemala es uno de los países más peligrosos del mundo para ejercer el sindicalismo) y de un marco normativo regresivo. UGT, que mantiene excelentes relaciones de trabajo con la Mesa de Unidad Sindical de Guatemala, plasmadas sobre todo en el trabajo conjunto dentro de la comisión de aplicación de normas de la OIT, continuará trabajando estrechamente con los sindicatos guatemaltecos para conseguir avances en beneficio de la clase trabajadora de aquel país. El caso de Venezuela que durante mucho tiempo ocupó un lugar central en las agendas políticas internacionales y nacionales, se encuentra en una etapa de calma respecto de la efervescencia de hace algunos años. Venezuela se encuentra ante un momento crucial, de recomposición económica y política, a través del diálogo, donde las organizaciones sindicales, con el apoyo de la OIT y de la CSA, deberán tener un papel protagónico. UGT, que trabaja con todo el espectro sindical venezolano, apoyará las iniciativas en marcha para una mejora de las condiciones de vida de los y las trabajadoras en Venezuela.

Tampoco es positivo el devenir político y social en Perú, donde las organizaciones sindicales, debilitadas desde la dictadura fujimorista, no cuentan con ca-

pacidad suficiente para frenar el modelo económico que desprecia la calidad de vida y la protección social, el marco normativo altamente restrictivo para la afiliación sindical y la negociación colectiva o los graves ataques producidos contra la libertad sindical, corroborados por el sistema de aplicación de normas de la OIT. Perú es, por tanto, una de las prioridades del trabajo de UGT en América Latina, mediante el apoyo a las centrales sindicales peruanas con las que UGT trabaja en espacios sindicales internacionales (como CSA y CSI), en la OIT o en el seguimiento del acuerdo comercial entre la UE y los Países Andinos.

Respecto de Centroamérica, más allá de la situación de Guatemala, y con la excepción de Honduras (donde se están llevando a cabo algunos avances respecto del marco laboral y de la participación sindical en el diálogo social), el panorama es altamente preocupante respecto de limitaciones a las organizaciones sindicales (sociedad civil en general) para desarrollar su actividad, con graves situaciones en Nicaragua y El Salvador. En materia social y laboral se están produciendo notables retrocesos en países considerados hasta hace muy poco tiempo, estables como Panamá y Costa Rica. Este último caso está siendo objeto de aplicación de medidas económicas que han deteriorado de forma histórica la negociación colectiva y las condiciones de trabajo, especialmente los salarios, donde, en algunos sectores, llevan más de cuatro años congelados por decisión del gobierno central.

Por último, debemos destacar la compleja situación que atraviesa Cuba, que no ha logrado, tras la pandemia y la intensificación del ilegal bloqueo comercial, económico y financiero impuesto por Estados Unidos, una recuperación económica sólida y, por tanto, sufre graves problemas para garantizar los programas estatales de protección social y de impulso de su economía. UGT debe continuar apoyando a las y los trabajadores cubanos en su resistencia ante el acoso del bloqueo y respecto de la construcción de alternativas económicas, sociales y políticas que permitan a la isla eludir el arrinconamiento en el que se encuentra en la actualidad.

La Confederación Sindical de las Américas (CSA) es, desde hace décadas, un aliado prioritario en la política internacional de UGT, tanto por los evidentes vínculos históricos que unen a España y al sindicalismo español con América Latina, como por la coincidencia respecto de un modelo sindical que entiende la acción sindical como una tarea que abarca desde los centros de trabajo hasta la incidencia social y política a todos los niveles. Para UGT, es fundamental continuar apoyando a la CSA en su consolidación organizativa donde, en los últimos años, ha conseguido fortalecer un programa político sólido, fomentando la inclusión de jóvenes y mujeres, además de nuevas afiliaciones y la vuelta de algunas centrales sindicales que habían dejado de formar parte como consecuencia de la crisis del año 2016.

África-Mediterráneo.

Tras las expectativas que despertó la Primavera Árabe, podemos afirmar que, en términos de avances democráticos, la situación en el entorno Mediterráneo se mantiene en claro deterioro, con una mayoría de gobiernos que o han retrocedido o directamente se han convertido en Estados fallidos (como los casos de Libia, Siria y Yemen). La pandemia de la Covid-19 no ha hecho más que empeorar las condiciones de vida de las personas de esta región y las primeras grandes consecuencias del cambio climático ya se expresan con rotundidad especialmente en forma de sequías como ocurrió durante el año pasado en Marruecos. Oriente Medio y Norte de África siguen siendo la peor región del mundo para los derechos de las y los trabajadores y, al margen de los casos de Estados fallidos, es crucial destacar la situación en el Golfo, donde a pesar de los pequeños avances en Qatar, la kafala (más cercano a un régimen de esclavitud que de explotación laboral) sigue en vigor y las personas migrantes – la inmensa mayoría de la de la población trabajadora de la región– sufren severas violaciones de los derechos humanos más fundamentales.

Lamentablemente, en Túnez, que llegó a ser el ejemplo de la región en desarrollo del Diálogo Social, se ha retrocedido de forma tan feroz que se están produciendo detenciones de líderes sindicales, violaciones del derecho a la negociación colectiva y se ha prohibido expresar la solidaridad sindical internacional, siendo UGT afectada de forma directa por estas rechazables prácticas. Mención aparte merece Palestina, que sufre una de las mayores tragedias humanitarias en el mundo tras los permanentes ataques de las fuerzas israelíes en la Franja de Gaza, y donde el sindicato mayoritario que protege los derechos laborales de las y los trabajadores palestinos, realiza su actividad en medio de un conflicto bélico que les obliga a esforzarse en cualquier labor solidaria más allá de sus propios deberes como organización sindical.

El Plan África de 2019 es una mejora respecto a la falta de estrategia de España en la región; sin embargo, su visión sigue siendo realmente empresarial, sin dotar de la relevancia requerida a una región con tal cantidad de desafíos en el ámbito laboral. La inestabilidad de África se ha expresado en diferentes países, especialmente en el Sahel, una región clave en términos de flujos migratorios y de lucha contra el terrorismo. En menos de dos años Mali, Burkina Faso y Níger han sufrido golpes de estado haciendo del autoritarismo un verdadero riesgo para la región y el continente en general, y donde las lamentables condiciones de vida de estos pueblos han sido utilizadas para el enriquecimiento de empresas extractivas europeas con el amparo de sus gobiernos. UGT colaborará con las organizaciones sindicales nacionales y la regional CSI-África para cambiar esta expresión del neocolonialismo en estos países.

Frente a esta triste y apabullante realidad, debemos destacar ciertos avances positivos, como el caso de la CSI-Países Árabes, a la vanguardia de los avances sociales de la región y con una mujer al frente de la organización que evidencia cómo la cooperación internacional es clave en los avances de las mujeres en todo el mundo, y cómo este liderazgo inspira al resto de la sociedad civil e instituciones políticas. Desde UGT entendemos que por las problemáticas comunes a nuestra vecindad mediterránea y la vigencia de numerosos conflictos en muchos países que integran esta organización, es importante mantener estrechas relaciones de colaboración con la CSI árabe y seguir impulsando nuestra colaboración con los sindicatos que la integran.

Importante también para el Sur Global fue el nombramiento de Gilbert F. Houngbo como Director General de la OIT en 2022, el primer representante africano en ocupar el máximo cargo de dirección de esta organización. Que la principal organización en promoción del diálogo social y las estructuras tripartitas esté bajo el liderazgo de un representante del origen africano es un hito en la incorporación del Sur en las organizaciones internacionales y pone de relieve la importancia y vigencia de las estructuras que promocionan el sindicalismo en estos países.

Bajo esta perspectiva, UGT propone trabajar para la creación de nuevos organismos e impulsar organizaciones como la Unión por el Mediterráneo, que permitan el intercambio de experiencias, el desarrollo de estrategias comunes y la mejora del diálogo social entre los diferentes agentes sociales a ambas orillas del mediterráneo. De la misma forma, UGT promoverá el pluralismo sindical, la gobernanza democrática y el desarrollo sostenible como política de Estado, incorporando estos objetivos a los económicos y comerciales ya presentes en la región, y trabajando a su vez para la consolidación del Estado de Derecho como base de las sociedades en paz.

Para ello, UGT facilitará el diálogo y la diplomacia para resolver los diferentes conflictos bélicos que existen en la región, defenderá la vigencia e importancia del Derecho Internacional para resolver conflictos en la región (rechazando cualquier fórmula unilateral contraria a las minorías y que no goce del respaldo total de Naciones Unidas) y fortalecerá a los diferentes actores sociales a través del fomento del diálogo social como fórmula para la estabilidad social y el desarrollo de los colectivos en riesgo.

A su vez, el Sindicato defenderá la pluralidad, independencia y la democratización de las organizaciones de la sociedad civil, con la finalidad de que los diferentes colectivos que componen la sociedad puedan expresar sus demandas e intereses de forma libre y sin coacciones, promocionará políticas de colaboración y cooperación entre España y el resto de países de la Unión Europea, que vayan más allá del beneficio en términos económicos y comerciales, promoviendo la resolución de problemáticas de los países del Sur Global y las demandas sociales de estos, y estimulará espacios e intercambios de expe-

riencias entre las regiones de África y Oriente medio para enfrentar problemáticas comunes como la resolución de conflictos bélicos y el fortalecimiento de organizaciones sindicales y civiles, facilitando herramientas para el progreso de las personas migrantes y refugiadas, defendiendo los Derechos humanos, entre ellos los derechos sindicales.

Asia-Pacífico.

La realidad demográfica, social, comercial, económica y lingüística presenta dificultades a la hora de tejer relaciones institucionales con esta región. Pero dada la relevancia de Asia-Pacífico, es crucial establecer relaciones sindicales, compartir experiencias y la elaboración de estrategias comunes, siendo esta la única vía para paliar las graves consecuencias en derechos laborales que han generado las cadenas globales de valor a las diferentes personas trabajadoras de ambas regiones. Comprender la realidad del Asia-Pacífico es entender el sistema económico y comercial actual, facilitándonos elaborar acciones eficaces para salvaguardar la protección social de los trabajadores y trabajadoras de todo el mundo.

Cooperación Sindical al Desarrollo.

A punto de alcanzar el ecuador de la Agenda 2030 y la ruta establecida para alcanzar los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, la cooperación sindical al desarrollo debe continuar poniendo su foco con especial intensidad en la consecución de los ODS y metas prioritarias. Si bien el Objetivo 8 insta a promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el pleno empleo productivo y el trabajo decente, otros aspectos clave del trabajo decente se recogen de manera amplia en las metas de otros muchos Objetivos: ODS 1 (fin de la pobreza), ODS 5 (igualdad de género), ODS 10 (reducción de las desigualdades), ODS 13 (acción por el clima) y ODS 16 (paz, justicia e instituciones sólidas). El trabajo decente es clave para reducir la pobreza y las desigualdades y para promover la inclusión. Pero las desigualdades persistentes, la inseguridad económica, los impactos crecientes del cambio climático cada vez más acelerado, el aumento de los conflictos y una brecha digital en expansión, son obstáculos que amenazan lograr la prosperidad para todos como establece la Agenda 2030.

Cuando hablamos de trabajo decente hablamos del empoderamiento de los trabajadores y las trabajadoras a través de los derechos laborales y sindicales, pero igualmente hablamos de salarios dignos como garantía de sustento de las familias, de la protección social y de la representación democrática y participación en el Diálogo Social.

UGT no sólo defiende los derechos de las y los trabajadores, sino que su papel es imprescindible en contextos donde avanzan los conflictos, el autoritarismo

y los gobiernos de derechas que socaban la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga.

En este sentido, nuestra solidaridad sindical debe estar orientada a la organización de los y las trabajadoras para la defensa de sus derechos y los derechos de las personas migrantes, la eliminación de la esclavitud en todas sus formas y del trabajo infantil, lograr la inclusión social y la eliminación de las desigualdades, alcanzar salarios dignos e igualitarios, el acceso a los sistemas de protección social y la promoción de los Derechos Humanos.

En esta línea trabajamos desde UGT en la consecución de una nueva ley de cooperación en nuestro país que diese soluciones a los retos del siglo XXI, consiguiendo la aprobación en 2023 de la Ley de Cooperación para el Desarrollo Sostenible y Solidaridad Global. Gracias a esta ley hoy podemos celebrar avances importantes como: el compromiso con el incremento progresivo de la ayuda oficial al desarrollo para alcanzar, al menos, el 0,7% en 2030, lo que supone casi triplicar la actual; la promoción de la coherencia de políticas y el análisis de sus impactos internacionales; la inclusión de enfoques feministas y ecologistas en sus intervenciones; el reconocimiento de la educación para la ciudadanía global; el reconocimiento de los sindicatos mayoritarios como actores fundamentales y su contribución en espacios de consulta, decisión y ejecución; la inclusión de la sociedad civil local en los procesos de elaboración de los Marcos de Asociación País; y el reconocimiento de las personas cooperantes y una mejora de sus condiciones laborales, o la de sus voluntariados Global.

UGT seguirá acompañando ese proceso, vital para alinear los mecanismos de los que disponemos como país para hacer frente a los retos globales y contribuir a un mundo en el que se fortalezca la justicia global.

Asimismo, la cooperación sindical de la UGT pondrá atención en:

- Reforzar la Agenda de Trabajo Decente de la OIT, basada en la creación de empleo, los derechos en el trabajo, la protección social y el diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.
- Apoyar a través de nuestras acciones, políticas de desarrollo cada vez más sostenibles e inclusivas, en ámbitos como la economía verde, la economía digital y la economía de los cuidados, así como la cobertura de protección social a las personas que están excluidas en la actualidad.
- Actuar coordinadamente con la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y sus organizaciones, bajo el prisma de la defensa común de los derechos humanos y el trabajo decente.

- Apoyar la elaboración de estrategias comunes para mejorar el impacto de la cooperación internacional.
- Actuar con los socios locales bajo los principios de la apropiación democrática, la autonomía, la asociación, la transparencia, la responsabilidad, la coherencia, la inclusión e igualdad y la sostenibilidad.
- Continuar el apoyo a la organización de las y los trabajadores para la defensa de sus derechos y los derechos de las personas migrantes, la eliminación de la esclavitud en todas sus formas y del trabajo infantil, lograr la inclusión social y la eliminación de las desigualdades, alcanzar salarios dignos e igualitarios, así como el acceso a los sistemas de protección social. Apoyar el fortalecimiento sindical sigue siendo un objetivo irrenunciable para nosotros.
- Establecer estrategias de cooperación con las Universidades para la investigación y la realización de actuaciones de cooperación técnica.
- Implicar a las estructuras del sindicato en acciones de cooperación técnica con las organizaciones sindicales de África y de América Latina, así como de otras regiones del globo.
- Impulsar programas de cooperación sindical orientados a la eliminación de la violencia en los ámbitos laboral y sindical, la promoción del convenio 190 de OIT y la adopción de la recomendación 206 y otras actuaciones de análoga naturaleza.
- Actuar sobre los gobiernos locales, autonómicos y central para alcanzar el 0,7% de la RNB destinada a la Ayuda Oficial al Desarrollo antes de 2030 a través de los presupuestos.
- Llevar a cabo estrategias de incidencia para el reconocimiento del sindicato como agente de cooperación y transformación en todos los ámbitos de la vida política y las instituciones del Estado.
- Apoyar la defensa de la democracia que está siendo atacada por fuerzas políticas peligrosamente situadas en ideologías de claro tinte fascista.
- Defender, a través de las alianzas sindicales internacionales, los derechos de las mujeres en todo el mundo, promoviendo la paz, la equidad y la sostenibilidad.
- Contribuir al cumplimiento de la Agenda 2030, en especial en el ODS 5, vinculado a la igualdad de género y el empoderamiento de las niñas.

- Impulsar desde la cooperación con las organizaciones sindicales internacionales propuestas y movilizaciones decisivas para avanzar en un modelo productivo más sostenible e inclusivo, que garantice la igualdad y la erradicación de la feminización de la pobreza
- Fomentar a través de la educación para la transformación social, la promoción de una conciencia de ciudadanía global, motor de participación y generadora de conciencias críticas, que forme y proporcione espacios y herramientas para que las personas podamos auto representarnos y avanzar en los retos sociales y medioambientales que afrontamos en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la agenda 2030.

Europa.

La Unión Europea vive en un momento imprevisible. A las crisis provocadas por la COVID-19 y la guerra en Ucrania se suma la vuelta a las fracasadas políticas de austeridad que tanto daño hicieron en la consolidación del proyecto de integración hacia una Europa social.

Aunque los servicios públicos, renombrados como servicios de interés general, son una parte importante del sistema económico y social de cada Estado miembro y constituyen un pilar de la cohesión social y económica de la Unión permitiendo la preservación de los intereses colectivos al garantizar derechos fundamentales y el acceso a servicios que mejoran la calidad de vida de la ciudadanía europea. El conservadurismo ideológico sigue siendo la tónica generalizada que niega la intervención pública para relanzar la economía (los acreedores son más poderosos que las instituciones y tienen el poder de poner de rodillas a toda una sociedad), la existencia de una unión monetaria y económica incompletas sin desarrollo y carentes de unas reglas fiscales justas para toda la UE, y del limitado mandato del Banco Central Europeo (BCE), cuyas funciones no incluyen cuestiones fundamentales como el crecimiento y el empleo, y finalmente una arquitectura institucional con una gobernanza y toma de decisiones compleja y tremendamente lenta.

En otro orden de cosas, las autoridades europeas y los Estados Miembros, siguen demostrando su incapacidad de abordar la inmigración hacia la Unión y los movimientos migratorios dentro de ella. Lejos de adoptar una perspectiva basada en los derechos y en la protección de las personas migrantes han optado por medidas que ponen en peligro vidas y derechos humanos básicos.

En este escenario incierto la Unión Europea afronta de nuevo un proceso de ampliación, que también sucede en la Confederación Europea de Sindicatos (CES), incorporando nuevas confederaciones procedentes de los países candidatos.

Ante las crisis de los últimos 15 años, la UE se está replanteando su modelo de desarrollo. El Pacto Verde (Green Deal) y el Pilar Europeo de Derechos Sociales (PEDS) fueron los primeros pasos hacia la sostenibilidad social y medioambiental. Aunque la UE ha mostrado una capacidad distinta para reaccionar a las crisis recientes, de una manera más solidaria, común y eficaz, es claramente necesario un nuevo modelo económico y social centrado en la sostenibilidad y la igualdad.

En este contexto, la CES celebró su 15ª congreso en Berlín en mayo de 2023 para el mandato actual de 2023 a 2027. Nuestro sindicato, como miembro fundador del sindicato europeo, adoptó y hace suyo su programa de acción y las distintas resoluciones congresuales que fueron aprobadas en dicho congreso.

El modelo de sostenibilidad que plantean la UGT y la CES persigue el pleno empleo y un empleo de calidad con condiciones laborales de alto nivel, un modelo que incluya a servicios públicos accesibles y de calidad, en particular la educación, y servicios sanitarios y de cuidados, inversión en infraestructuras públicas y una buena administración. Una economía que funcione para las personas debería funcionar también para el planeta.

Nuestra prioridad, en línea con las distintas resoluciones políticas de la CES, debe ser apoyar un modelo económico y social basado en el principio de "la sostenibilidad primero" y luchar contra las desigualdades en Europa y en el mundo. La Europa que queremos debe ofrecer una transición justa, una doble transición socio ecológica que dé respuesta al cambio medioambiental con progreso social.

Como reflejo de nuestro compromiso con la construcción de la Europa social, pero también con el fortalecimiento del movimiento sindical europeo como contrapoder imprescindible, la actuación de UGT en el ámbito europeo debe guiarse por la acción sindical y los objetivos estratégicos de la CES, dirigidos a lograr más Europa, pero, también, una mejor Europa, en estrecha colaboración con las Federaciones Estatales de UGT, integrantes de las diferentes Federaciones Internacionales, que son quienes labran el terreno de acuerdos laborales de empresa globales. Este fue el punto de partida de los debates en el Congreso de Berlín y así se plasma en la Carta de Valores de la CES, que asumimos como miembros fundadores: "La Confederación Europea de Sindicatos (CES) es el resultado y el futuro del movimiento sindical en Europa. Representa la voz de los trabajadores y las trabajadoras de toda Europa en el trabajo, en la sociedad y en la economía. Su objetivo es mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Defender, consolidar y aumentar los derechos y libertades de todas y todos y luchar por la justicia social".

Y cómo queda reflejado en el Programa de Acción de la CES 2023-2027 trabajaremos por un trato justo para la clase trabajadora consistente en:

- Renovar la estrategia sindical y trabajar para hacer una CES más fuerte con capacidad de movilización.
- Proteger y promover los derechos sindicales.
- Estar al frente de la lucha contra los mensajes de la derecha extrema y de la extrema derecha que atacan al movimiento sindical.
- Luchar contra la reintroducción de medidas de austeridad.
- Reforzar el Diálogo social europeo y la negociación colectiva.
- Garantizar la democracia en el trabajo – Intensificar la participación de los trabajadores y las trabajadoras en las empresas y centros de trabajo.
- Mejorar las condiciones de trabajo y garantizar empleos de calidad.
- Acabar con la precariedad.
- Proteger la salud y la seguridad en el trabajo.
- Igualdad entre mujeres y hombres y luchar contra cualquier tipo de discriminación.
- Anticipar el cambio y garantizar transiciones justas a través de una ambiciosa agenda de transición justa, mediante una legislación concreta como parte de la agenda del Pacto Verde europeo.
- Por una digitalización centrada en el ser humano y en los trabajadores y trabajadoras y que contemple el derecho a la desconexión.
- Contribuir a la elaboración de un nuevo modelo económico y social sostenible con una reforma para una gobernanza socio-económica y una fiscalidad más justa.
- Reformar el Semestre Europeo para impulsar la inversión pública, la creación de empleo y la gestión de las crisis.
- Implementar el Pilar Europeo de Derechos Sociales para ir hacia su incorporación en la reforma de los tratados.
- Reforzar el bienestar y la protección social en toda Europa.
- Un mercado interior social y sostenible.
- Una política industrial para más y mejores empleos sostenibles.
- Una política comercial basada en derechos.

11.

UNA EUROPA DE PROGRESO SOCIAL PARA TODAS LAS PERSONAS.

El último informe de la Oficina del Parlamento Europeo en España señala que, el 57% de las leyes aprobadas en España derivó de directrices y decisiones europeas. Por ello, desde la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores de España (UGT) tenemos que seguir abanderando temas que nos identifiquen en las distintas instituciones en que participamos, como el Comité Económico y Social Europeo (CESE) y a través de la oficina de coordinación parlamentaria de UGT en el Parlamento Europeo, para dotar de contenidos a nuestra acción sindical a nivel de la Unión Europea (UE) y seguir garantizando que nuestra visión sindical deja su impronta en la toma de decisiones europeas.

El objetivo principal marcado por UGT en el ámbito europeo es la movilización para que las prioridades sindicales se reflejen en el debate público a nivel nacional y europeo, haciendo un seguimiento intensivo de todo el proceso legislativo comunitario para poder coordinar nuestra respuesta sindical e incidir en las iniciativas más importantes para el bienestar de las personas trabajadoras.

En este sentido, luchamos por conseguir un compromiso institucional europeo que garantice una Europa igualitaria, social y justa, que proporcione empleos seguros y dignos, así como un reforzamiento de la negociación colectiva, el diálogo social y los derechos laborales.

Para ello resulta esencial estar en contacto directo e interactuar con las propias Uniones y Federaciones de UGT, el Gobierno español, la Representación Permanente de España en la Unión Europea (REPER), la Comisión Europea y los diversos grupos políticos representados en el Parlamento Europeo.

La consecución de los objetivos sindicales marcados a nivel europeo exige una determinación inquebrantable en nuestro empeño por: fomentar la interacción de todos los ámbitos de nuestro sindicato con las diversas actividades de las instituciones de la UE; promover y difundir las iniciativas y actividades propias, identificativas y singulares, dentro de los organismos europeos; desarrollar y gestionar proyectos europeos; ensanchar el espacio relacional del sindicato con la sociedad, agencias y otras partes interesadas; así como lograr una mayor presencia, representación, participación, fuerza y voz de la UGT en Europa.

Retos y objetivos.

La lucha contra la pobreza y desigualdades, la transición ecológica, la digitalización, la reducción de la jornada horaria de trabajo, las nuevas realidades del empleo, la movilidad de las personas trabajadoras, la justicia socioeconómica o la migración son algunas de las cuestiones que las naciones no pueden abordar de forma separada. Por consiguiente, existe una necesidad acuciante de recomponer la estrategia para coordinar y reforzar la acción colectiva a nivel europeo, que revitalice y aumente la eficacia de la participación sindical en la elaboración de políticas en asuntos legislativos que afecten, en menor o mayor medida, a la clase trabajadora.

Ámbito social.

Muchas personas en la Unión Europea sufren, o están excluidas, o discriminadas a causa de la pobreza u otras desventajas de tipo educativas, laboral o de género. Por ello estamos trabajando en lograr que las principales directivas en curso en materias sociales o laborales incluyan las reivindicaciones de UGT y específicamente hay que seguir trabajando por:

- Impulsar medidas eficaces para mejorar el empleo, los salarios y las condiciones laborales, también para eliminar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, así como combatir la actual crisis de salud mental.
- Aumentar la cobertura de la negociación colectiva, entre otras cosas mediante una transposición ambiciosa de la Directiva sobre Salarios Mínimos Adecuados, con un objetivo de cobertura del 80%, y de la Directiva sobre Transparencia Salarial entre hombres y mujeres.
- Garantizar el fin de todas las formas de violencia de género en el mundo laboral.
- Mejorar y ampliar la legislación de la UE sobre salud y seguridad en el trabajo y otras iniciativas europeas. Además, tenemos que abordar los riesgos psicosociales y el acoso y la humillación online mediante una Directiva europea.
- Incluir un Protocolo de Progreso Social en los tratados de la UE, para que, en caso de conflicto o de crisis, los derechos fundamentales y sociales tengan prioridad sobre las libertades económicas y sean imposibles nuevas políticas de austeridad con recorte de derechos, algo que ya exigimos en el dictamen de UGT en el CESE sobre un "Protocolo de Progreso Social".

- Garantizar el acceso universal a unos servicios públicos de alta calidad, incluidas las escuelas infantiles y el transporte público, así como el pleno respeto del derecho a una vivienda adecuada, digna y asequible.
- Reducir progresivamente la jornada laboral hacia la consecución de las 32 horas semanales, que permitirá impulsar la participación laboral de las mujeres, y reducir la brecha salarial. Para ello es esencial el proyecto piloto europeo sobre reducción de jornada que UGT impulsó, a través del grupo progresista en el Parlamento Europeo, y que desarrolla actualmente Eurofound, titulado “Menos horas, más bienestar: Allandando el camino para un nuevo esquema de tiempo de trabajo en la Unión Europea”. En el próximo año, los resultados de este piloto servirán para debatir y elaborar medidas a través del Parlamento Europeo.
- Lograr la adopción definitiva de la directiva europea sobre diligencia debida obligatoria en materia de derechos humanos, aún en proceso, para garantizar el respeto y el cumplimiento de los derechos laborales y sindicales, obligando a las empresas a vigilar y a abordar las violaciones de los derechos de las personas trabajadoras en toda su cadena de suministro.
- Acelerar el trámite de adopción de una nueva Directiva sobre los comités de empresa europeos (CEE), cuya revisión ha sido puesta en marcha por la CE, para lograr que incluya nuestras reivindicaciones sobre más derechos a los CEE.
- Llevar a cabo la digitalización de la Seguridad Social a nivel europeo para acabar con la explotación laboral de las personas trabajadoras y lograr la libre movilidad en la UE.
- Conseguir la puesta en marcha de la primera estrategia europea contra el sinhogarismo, con el objetivo de erradicarlo antes de 2030.
- Hacer un seguimiento de la primera “estrategia europea por los derechos de las personas LGTBIQ”.
- Garantizar la implantación real del Pilar Europeo de Derechos Sociales a través del diálogo social y su plena aplicación, de manera que se sitúe la dimensión social del semestre europeo en el mismo nivel de exigencia, aplicación y evaluación que la dimensión económica.
- Situar en el centro de la formulación de políticas a los interlocutores sociales, e introducir un marco europeo sobre información, consulta y participación, salvaguardando los sistemas de negociación colectiva.

Ámbito económico.

Las tensiones geopolíticas, el trabajo precario, la crisis del coste de la vida y la doble transición plantean nuevos retos económicos para las personas trabajadoras europeas.

Por ello estamos trabajando y hay que seguir incidiendo en:

- Remodelar la gobernanza económica de la UE, el Semestre europeo, el Marco Financiero Plurianual, para fomentar un nuevo modelo, justo y solidario, que priorice la política frente a la tecnocracia y que ponga de relieve el papel del diálogo social en su configuración y evaluación que se alinee con los derechos incluidos en el Pilar Europeo de Derechos Sociales.
- Garantizar más y mejores recursos propios de la UE para un presupuesto común fuerte, así como que los Estados miembros cuenten con el margen de maniobra necesario para financiar las inversiones necesarias para una doble transición justa.
- Implementar una nueva capacidad fiscal para la inversión y un fondo de soberanía de la UE para una transición socioeconómica justa que no deje a nadie atrás.
- Aplicar fuertes condicionalidades, que abarquen criterios sociales, fiscales y medioambientales, así como la exigencia de acuerdos de diálogo social o negociación colectiva en las empresas, vinculadas a todas las formas de financiación pública, para lograr objetivos de política social y laborales.
- Revisar las normas de contratación pública europeas para garantizar que el dinero público se destina a organizaciones que respetan los derechos laborales y sindicales, que negocian con los sindicatos y cuyas personas trabajadoras están cubiertas por convenios colectivos.
- Articular una política industrial que permita reindustrializar el continente y proveer a los Estados Miembros de los productos y la tecnología necesaria para las transiciones ecológica y digital.
- Promover una política común de autonomía estratégica que reduzca la dependencia de recursos críticos y de tecnología de terceros países.

Ámbito medioambiental.

El cambio climático supone una amenaza existencial para la humanidad y, en este sentido, la transición ecológica, la descarbonización y la economía circular, junto con la digitalización, están teniendo un fuerte impacto en términos de empleo. Por ello estamos trabajando y hay que seguir incidiendo en:

- La idea de una transición justa debe guiar todas las políticas en la materia, apoyando a la ciudadanía y a la clase trabajadora, recualificando y mejorando las cualificaciones, ofreciendo empleos de calidad e implicando a las personas trabajadoras en todas las fases.
- Alcanzar los objetivos climáticos mediante una transición justa, incluido el impulso para elaborar una directiva para la transición justa en el mundo laboral mediante la anticipación, la gestión del cambio y un fortalecimiento de la democracia en el trabajo tanto a nivel nacional como europeo.

Tener especialmente en cuenta los desequilibrios regionales y los grupos vulnerables, poniéndose en marcha, de la mano del diálogo social y la NC, planes de recuperación específicos para las regiones más afectadas por la transición ecológica, algo que ya hemos exigido en el dictamen a iniciativa de UGT en el CESE sobre “el impacto de la transición energética en el empleo”.

Ámbito digital.

La digitalización ha aportado beneficios económicos y sociales a las personas trabajadoras, como una mayor flexibilidad, autonomía y oportunidades de conciliar la vida laboral y familiar, pero ha abierto la puerta a una mayor hiperconexión y vigilancia de las mismas. Por ello estamos trabajando y hay que seguir incidiendo en:

- Proteger las condiciones de trabajo, en particular de las personas trabajadoras de plataformas a través de la culminación de una directiva garantista, cuyo proceso de adopción está contando con la oposición frontal de los lobbies, apoyados en los gobiernos liberales y conservadores europeos.
- Cerrar la brecha digital ofreciendo oportunidades de formación permanente y de mejora de las cualificaciones.
- Garantizar que el proyecto de la Carta Europea de Derechos Digitales consiga hacerse realidad, incluyendo la protección a las personas trabajadoras, con la participación de las organizaciones sindicales europeas.
- Conseguir que el proyecto de Directiva sobre el uso de la Inteligencia Artificial (IA), garantice que las personas sigan teniendo el control de la misma, por ello, debe incluirse la negociación colectiva, prohibirse la vigilancia biométrica y reformar el sistema de seguridad social para que no obstaculice el funcionamiento de nuestros sistemas sociales.

Ámbito migratorio.

Los flujos migratorios se han convertido en una cuestión fundamental dentro del debate político, principalmente por el trato deshumanizado y populista que está usando la extrema derecha. Por ello estamos trabajando y hay que seguir incidiendo en:

- Cambiar la orientación de una política migratoria basada en la externalización de fronteras, la concepción utilitarista de la migración y la erosión de derechos fundamentales de las personas que intentan entrar a la Unión. Es prioritario establecer sistemas eficaces de búsqueda y rescate en el mar y modificar los aspectos más lesivos del Pacto sobre Migración y Asilo.
- Una respuesta acorde con los derechos humanos y el respeto por el valor de la vida, en la que la solidaridad sea un principio rector para garantizar las políticas de asilo más eficaces, la posibilidad de encontrar vías seguras y legales para llegar a Europa.

Ámbito democrático.

La democracia se basa no solo en la voluntad de la mayoría, sino también en el respeto de las minorías y las diferencias políticas, en el sometimiento de todos al imperio de la ley y en la titularidad y protección de los derechos fundamentales. Por ello estamos trabajando y hay que seguir incidiendo en:

- Movilizar para hacer frente a la crisis de la democracia en Europa y a la normalización de los movimientos y partidos de extrema derecha. La extrema derecha, las campañas de desinformación y la difusión de noticias falsas suponen una amenaza existencial para ella y se deben combatir, especialmente desde las propias instituciones europeas.
- Luchar contra cualquier tipo de discriminación y garantizar un marco civil y jurídico que funcione para la independencia de la sociedad civil y los sindicatos.
- Combatir el extremismo, vigilar los derechos sociales y promover la democracia, el Estado de Derecho y los derechos fundamentales, incluidos los derechos económicos y sociales.
- Garantizar que la UE actúe a escala global, en consonancia con nuestro modelo social, para promover la paz, la democracia, los derechos humanos, el Estado de derecho y la justicia económica mundial.
- Establecer la votación por mayoría cualificada para las cuestiones sociales.

- Avanzar hacia un papel más importante para el Parlamento Europeo y una mayor transparencia en los procesos decisorios.
- Llevar a la práctica las propuestas expresadas en el seno de la Conferencia sobre el Futuro de Europa.
- Presionar para que se cumplan los criterios de política social y de mercado laboral para la admisión en la ampliación de la UE. Este es el objetivo del dictamen de UGT en el CESE sobre “el rol de la política de cohesión en la ampliación de la UE”, donde reivindicamos la exigencia de elevados estándares laborales y democráticos a los países candidatos.

12. AMPLIAR EL SINDICATO – AMPLIAR DERECHOS.

En estos últimos años la sociedad ha tenido que enfrentarse a uno de los momentos más duros de su Historia. La Pandemia puso a prueba nuestra fortaleza como sociedad y nuestra Organización demostró, una vez más, que está preparada para defender a las personas trabajadoras ante cualquier situación. Nos tocó proteger millones de empleos para después ir recuperando la normalidad mejorando los salarios, mejorando la estabilidad en el empleo y fortaleciendo la concertación social.

Los próximos cuatro años en UGT tenemos claros los objetivos: seguir mejorando el acceso a la jubilación, seguir subiendo salarios, reducir la jornada laboral sin merma en los salarios, proteger los empleos acometiendo la reforma del despido, articular el derecho a la vivienda, atender la salud mental de las personas trabajadoras y afrontar los grandes retos tecnológicos que ya forman parte de nuestro mundo laboral. El derecho a que la IA sea utilizada bajo parámetros éticos y consensuados, será una de nuestras prioridades en nuestra acción sindical. La formación será clave para que la transición verde y digital sean un paso hacia delante y que nadie tropiece en lo que serán unos años de crecimiento y de mejora de las condiciones de trabajo.