

Resolución

1^{er} COMITÉ CONFEDERAL

Madrid, 10 y 11 de junio 2025

UGT



En Madrid, los días 10 y 11 de junio de 2025, se ha celebrado la reunión del Comité Confederal constituyente de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, que ha aprobado la siguiente

Resolución

1. Situación actual: un tiempo para la responsabilidad sindical

El Comité Confederal Constituyente de UGT se celebra en un momento crucial. La amenaza global del autoritarismo, el deterioro democrático en Europa y el auge de fuerzas reaccionarias obligan al movimiento sindical a tomar posición con firmeza, claridad y responsabilidad, tanto a nivel nacional, como a través de la CES.

La ultraderecha ha dejado de ser una amenaza marginal para convertirse en un riesgo sistémico para la democracia, los derechos humanos, los servicios públicos y el propio estado social. No son solo discursos de odio: son programas políticos que niegan la igualdad y la justicia social, desprecian la diversidad, atacan la libertad sindical y criminalizan la movilización social. Estas corrientes reaccionarias, fomentan el descontento social, se aprovechan de la inseguridad económica, de la precariedad y de la desafección política para sembrar división, culpando a las personas migrantes, a las mujeres, a la juventud o al movimiento LGTBIQ+ de problemas que, en realidad, derivan de un modelo económico injusto y excluyente.

A esta situación se suman dos conflictos internacionales que nos enfrentan, como sociedad global, a una profunda crisis ética y política. La guerra de Ucrania, provocada por la invasión ilegal de Rusia, continúa cobrándose miles de vidas y destruyendo el tejido social y económico del país ante la mirada impotente de una comunidad internacional que no logra imponer la vía diplomática. Por otro lado, la masacre en Gaza, tras los atentados terroristas de Hamas, ha dado paso a una intervención militar de Israel que está generando una catástrofe humanitaria sin precedentes. Como sindicato internacionalista, **UGT** condena toda forma de violencia contra la población civil y exige el cumplimiento del Derecho Internacional y la intervención efectiva de las instituciones multilaterales para detener este genocidio.

La situación internacional agrava este contexto. El retorno de Donald Trump a la presidencia de Estados Unidos y su nueva oleada de proteccionismo agresivo está tensionando las relaciones comerciales globales y amenaza con desestabilizar aún más a Europa. **UGT** hace una apuesta decidida por Europa, con el objeto de que por fin despliegue una auténtica estrategia industrial al servicio de la ciudadanía, de la transición verde y digital, y a favor de una prosperidad compartida, con una defensa firme y decidida de los servicios públicos.

A pesar de la polarización política y la creciente inestabilidad institucional, en España se han mantenido políticas sociales y de inversión pública que han permitido sostener la cohesión social tras la pandemia. Pero los avances son frágiles. Las campañas de desinformación, el negacionismo climático, el revisionismo histórico, el ataque a los servicios públicos y los intentos de deslegitimar a los interlocutores sociales avanzan con fuerza en muchas comunidades autónomas y ayuntamientos.

Por todo ello, desde **UGT** afirmamos que es tiempo de fortalecer al sindicato. Fortalecerlo como espacio de unidad, vanguardia de la democracia y de propuesta transformadora. Solo un sindicalismo robusto, organizado y con capacidad de

interlocución social e institucional podrá defender los intereses de la clase trabajadora y ofrecer un horizonte de esperanza y justicia social frente al ataque reaccionario. La lucha por los derechos laborales es hoy también una lucha por la democracia.

UGT combatirá el odio con solidaridad, el miedo con derechos y el autoritarismo con organización. Rechazamos la resignación. Nuestra herramienta es el sindicato y nuestro propósito es mejorar la vida de la mayoría social trabajadora.

2. Reparto de la riqueza y negociación colectiva

El Comité Confederal Constituyente de UGT constata que la negociación colectiva ha vuelto a demostrar ser una herramienta imprescindible para garantizar el reparto justo de la riqueza, la mejora de las condiciones laborales, la creación de más y mejor empleo y la cohesión social. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), suscrito por los interlocutores sociales, ha permitido estabilizar la dinámica salarial y recuperar, en parte, la capacidad económica de las personas trabajadoras.

Este acuerdo, que debe renovarse el próximo otoño, ha marcado un punto de inflexión. La recuperación del poder adquisitivo no habría sido posible sin el impulso de la negociación sectorial y el fortalecimiento del diálogo social. Las cláusulas de revisión salarial, los incrementos acordados y el marco que el AENC ha proporcionado a las partes han sido factores clave para la mejora de las rentas del trabajo. Sin embargo, no es suficiente. Los salarios deben seguir subiendo con fuerza. No solo para compensar la inflación pasada, sino para garantizar un modelo económico más equilibrado con un reparto de la renta generada mucho más justo.

Los datos acumulados de negociación colectiva en lo que va de año muestran un comportamiento positivo, con incrementos salariales medios superiores al 4%, y una tendencia creciente en las revisiones pactadas para los próximos ejercicios.

El Salario Mínimo Interprofesional, que ya incide en el 40,5% de los convenios colectivos firmados, no puede ser el único motor de mejora salarial. La creciente presencia del SMI en los convenios es un síntoma de empobrecimiento relativo del conjunto de las escalas salariales, y pone en riesgo el abanico salarial interno en numerosos sectores. Por ello, se hace más necesaria que nunca una negociación colectiva fuerte, que recupere márgenes salariales, dignifique todas las categorías profesionales y permita que los beneficios empresariales se repartan de forma justa con quienes los generan: las personas trabajadoras.

La jornada media pactada en los convenios colectivos es de 1.753 horas anuales. Sin embargo, es imprescindible que la reducción de la jornada se garantice por ley para que alcance a todos los sectores, a todas las personas trabajadoras y a todas las provincias. Los poderes públicos deben cumplir con su obligación constitucional, recogida en el artículo 40.2 de la Constitución, limitando la jornada laboral a las 37,5 horas. **UGT** trabajará con fuerza por la reducción progresiva de la jornada de trabajo en nuestro camino hacia las 32 horas.

Complementariamente para desbloquear la negociación colectiva, en sectores que dependen de la contratación pública, se debe fomentar la transparencia en las licitaciones del Sector Público, que debe introducir criterios sociales, de igualdad y de respeto a las condiciones laborales, que se vean fielmente reflejados en los precios de las concesiones públicas, por ello es necesaria la modificación de la Ley de Contratos del Sector Público y la Ley de desindexación.

El Comité Confederal expresa su total apoyo y solidaridad con las trabajadoras y trabajadores que en distintos territorios y sectores están protagonizando movilizaciones en defensa de sus derechos. Manifestamos especialmente nuestro respaldo a las luchas del sector del metal en Cantabria, Cádiz y Murcia...Huelga Transporte Sanitario en Castilla La Mancha, el Convenio estatal de jardines con movilizaciones en todo el país así como a las plantillas de hostelería que, en diversas provincias, Baleares, Tenerife... reivindican condiciones laborales dignas, estabilidad, salarios justos y respeto a la negociación colectiva. Su lucha es la de toda la organización: por el empleo, por la dignidad, y por el valor de la acción sindical.

3. La reducción de jornada: devolver al tiempo su dignidad

La reducción de la jornada laboral a 37,5 horas semanales debe convertirse en una realidad antes de que finalice la legislatura. La reducción del tiempo de trabajo es una reivindicación histórica del sindicalismo de clase que hoy, más que nunca, es socialmente justa, laboralmente necesaria y económicamente viable.

El proyecto de ley, fruto del acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, ya ha sido registrado en el Parlamento. Desde **UGT** exigimos que se produzca sin más dilación el debate político parlamentario que la sociedad española está esperando. Un debate transparente, con datos y sin prejuicios ideológicos. Porque lo cierto es que, hasta ahora, nadie ha presentado una razón seria para oponerse a esta reforma. No las hay.

UGT ya lo acreditó en su estudio sobre convenios colectivos: la jornada de 37,5 horas semanales ya existe en todos los sectores productivos al menos en una provincia del país. Es decir, es posible. Lo que falta es voluntad para garantizar que esta reducción llegue a todas las empresas, a todos los sectores y a todos los territorios.

En este contexto, el cumplimiento efectivo del registro horario es indispensable. Dos recientes sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea han recordado su obligatoriedad. **UGT** ha denunciado ante el Comité Europeo de Derechos Sociales que en España este instrumento sigue sin funcionar adecuadamente, permitiendo que cada semana se realicen más de 6 millones de horas extraordinarias, de las cuales la mitad ni se abonan ni se cotizan. Esta impunidad laboral y fiscal debe terminar. **UGT** también ha reclamado que, cuando se realicen horas extraordinarias, se abonen al menos con un recargo del 25% sobre el valor de una hora ordinaria.

El proyecto de ley contempla justamente tres dimensiones: la reducción de la jornada legal a 37,5 horas semanales, el refuerzo del registro horario efectivo y el reconocimiento pleno del derecho a la desconexión digital. Tres pilares imprescindibles para garantizar el uso justo del tiempo, proteger la salud mental, facilitar la conciliación y poner fin al abuso sistemático sobre los tiempos de vida de la clase trabajadora.

4. Vivienda: un derecho, no un privilegio

La situación de la vivienda en España se ha vuelto insostenible para amplias capas de la clase trabajadora. Ni los salarios actuales permiten acceder a una vivienda en propiedad, ni el mercado del alquiler ofrece alternativas habitables a precios que pueda permitirse la mayoría de la clase trabajadora. Cada vez son más las personas jóvenes que no pueden emanciparse, las familias trabajadoras que destinan más del 40% de sus ingresos al alquiler y los hogares que viven en situación de infravivienda o inestabilidad residencial.

Esta situación no puede seguir tratándose como un problema individual, ni como una simple cuestión de mercado. Se trata de una emergencia social que debe ser afrontada con decisión desde todas las administraciones públicas con competencias en la materia. El acceso a la vivienda debe garantizarse como un derecho efectivo y universal, en línea con lo establecido en el artículo 47 de la Constitución Española y con los compromisos internacionales en materia de derechos humanos suscritos por nuestro país.

UGT ha defendido siempre la función social de la vivienda y la necesidad de intervenir los mecanismos especulativos que han convertido este bien esencial en un activo financiero al margen del interés general. Por eso, en octubre del pasado año, nuestro sindicato interpuso una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales denunciando el incumplimiento de los estándares mínimos establecidos por la Carta Social Europea en relación con el derecho a una vivienda digna.

No puede haber trabajo decente sin vida digna. Y no puede haber vida digna sin vivienda asequible, estable y segura. **El Comité Confederal** reclama medidas estructurales y urgentes que refuercen el parque público de vivienda, regulen de forma efectiva el mercado del alquiler y garanticen que ningún salario quede por debajo del umbral necesario para vivir con dignidad.

5. Pensiones y Seguridad Social: compromiso firme con la sostenibilidad y los derechos

UGT reafirma su compromiso con la sostenibilidad del sistema público de pensiones, un pilar esencial de cohesión social y redistribución que debe seguir siendo gestionado con responsabilidad, transparencia y justicia intergeneracional. En los últimos cuatro años, el sindicato ha suscrito cuatro acuerdos en el seno del diálogo social en materia de Seguridad Social, tres de ellos alcanzados con el respaldo de todos los interlocutores sociales, incluidas las organizaciones empresariales. Estos acuerdos han supuesto una modernización del sistema, la mejora de ingresos por cotizaciones y el refuerzo de su estabilidad financiera a corto, medio y largo plazo.

Toda evaluación sobre la sostenibilidad del sistema debe partir de un análisis riguroso y completo que tenga en cuenta la totalidad de los ingresos que la Seguridad Social percibe, incluidos aquellos que se regulan expresamente en la Ley General de la Seguridad Social —como las transferencias del Estado contempladas en el art.109 y en su disposición adicional 32.^a—, en cumplimiento del mandato del Pacto de Toledo. Ignorar estas fuentes supondría ofrecer una imagen distorsionada de la situación real del sistema y cuestionar injustificadamente su viabilidad. La sostenibilidad del modelo público de pensiones no puede desligarse del crecimiento del empleo, de la mejora salarial, del incremento estructural de la recaudación fiscal y de una arquitectura financiera adecuada y justa.

Asimismo, **UGT** exige el cumplimiento íntegro de los compromisos alcanzados en el marco de estos acuerdos. En particular, la aplicación efectiva del Real Decreto que regula los coeficientes reductores para anticipar la edad de jubilación en actividades especialmente penosas debe ser una prioridad inmediata. Del mismo modo, es urgente garantizar el pleno ejercicio del derecho a la jubilación parcial, especialmente amenazado en el ámbito de las administraciones públicas, donde se están imponiendo restricciones inaceptables a un derecho legalmente reconocido y socialmente necesario.

6. El despido improcedente: cumplimiento íntegro de la Carta Social Europea

El Comité Confederal de UGT exige al Estado español —en todas sus dimensiones institucionales: poder ejecutivo, legislativo y judicial— el cumplimiento efectivo de sus

obligaciones internacionales en materia de protección frente al despido injustificado. La Decisión de Fondo del Comité Europeo de Derechos Sociales, dictada el 20 de marzo de 2024, en respuesta a la reclamación colectiva presentada por **UGT**, confirmó que la legislación española incumple el artículo 24 de la Carta Social Europea Revisada.

El dictamen emitido por el Consejo de Estado en 2021, previo a la ratificación íntegra de la Carta Social Europea, no deja lugar a dudas: la Carta es jurídicamente vinculante y las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales son de obligado cumplimiento para el Estado español. Así lo establece el propio instrumento de ratificación aprobado por España (BOE 11 de junio de 2021).

Por todo ello, **el Comité Confederal** reclama la inmediata adecuación del marco legal del despido improcedente a los estándares fijados por la Carta Social Europea y su órgano de interpretación, garantizando que las indemnizaciones respondan al daño causado y sean disuasorias, que se prevea la posibilidad de readmisión de la víctima, y que no se excluya la percepción de salarios de tramitación.

Es una obligación jurídica internacional que debemos cumplir de acuerdo con el art. 96 de la Constitución. El respeto al derecho al trabajo, a la dignidad en la terminación del contrato y a una compensación justa no puede seguir siendo postergado en nuestro país.

7. Salud laboral, política industrial, prácticas no laborales

Salud laboral. Treinta años sin renovar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales explican cifras inasumibles: 1,18 millones de accidentes de trabajo en 2024 y 796 personas fallecidas. Es urgente una reforma legal, más medios para la Inspección de Trabajo, y la instauración de los delegados de prevención sectoriales y territoriales.

Industria. España necesita con urgencia un pacto de Estado por la industria que apueste por el empleo de calidad, la transición verde y la autonomía productiva. Una nueva Ley de Industria debe garantizar las capacidades estratégicas e industriales de nuestro país, en un contexto global marcado por la reconfiguración de las cadenas de suministro y la necesidad de soberanía económica

Prácticas no laborales. **UGT** exige el cumplimiento del acuerdo alcanzado con los sindicatos en junio de 2023 para la aprobación del Estatuto de las personas en prácticas no laborales, que debe poner fin a los abusos y reconocer derechos efectivos a quienes realizan prácticas para culminar su formación previa a incorporarse al mundo del trabajo.

8. Igualdad: compromiso feminista en el ámbito laboral

UGT reafirma su compromiso feminista con el derecho a un trabajo decente, libre de cualquier forma de discriminación. Este compromiso se ejerce de forma transversal en toda la acción sindical, impulsando la igualdad en el empleo y en la sociedad.

La incorporación de medidas de igualdad en la negociación colectiva, los planes de igualdad, los protocolos contra el acoso y la mejora de la conciliación son instrumentos clave de esta labor. Pero para que sean efectivos, es imprescindible dotarlos de recursos económicos y humanos suficientes. La igualdad no puede depender de la buena voluntad: necesita herramientas sólidas y financiación adecuada para acabar con la discriminación estructural que aún sufren las mujeres.

9. Un Sindicato en continuo avance. Crecer al servicio de las personas trabajadoras

Ganar las elecciones sindicales y aumentar y afianzar la afiliación son la prioridad y el objetivo de **UGT**. Manifestamos nuestro compromiso en seguir buscando fórmulas para abrir el sindicato a la sociedad, respondiendo a sus demandas de transparencia y participación, integrando las aspiraciones sociales emergentes.

Nos consolidamos como una de las principales fuerzas sindicales en España con el 32.67% de representatividad, somos el sindicato que más ha crecido en número de representantes, los trabajadores y trabajadoras siguen confiando en las políticas desarrolladas por el sindicato.

Continuamos con la modernización del sindicato e introduciendo nuevos instrumentos que nos están permitiendo dar nuevas soluciones y alternativas a la participación y el acercamiento a nuestros afiliados y afiliadas. Con ello fortaleceremos aún más nuestra organización y ayudaremos de manera ampliada al buen crecimiento de la afiliación que llevamos. Debemos reforzar y mejorar el contacto y seguimiento de aquellos afiliados y afiliadas que expresen su deseo de dejar el sindicato para poder ofrecerles alternativas y que permanezcan en nuestra organización.

El **Comité Confederal** anima a todos los cuadros de la organización a volcarse en las actividades necesarias para el aumento de afiliación y la obtención del éxito en las elecciones sindicales.

Madrid, 10 y 11 de junio de 2025
Reunión del Comité Confederal