

RED VO LU 6.0 CIÓN



**INFORME
DE GESTIÓN**

COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL



**RED
REVOLU^{6.0}
CIÓN**

Comisión Ejecutiva Confederada de UGT
Avenida de América, 25 - 4^a planta - Madrid 28002.
www.ugt.es - octubre de 2020.

Diseño y maquetación
Gabinete de Comunicación Confederada.

ÍNDICE

INFORME DE GESTIÓN DE LA COMISIÓN EJECUTIVA CONFEDERAL

INTRODUCCIÓN	13
1. UN SINDICATO A LA OFENSIVA	17
1.1. CONSTRUYENDO UN SINDICATO PARA EL SIGLO XXI	19
Afiliación y elecciones sindicales	21
Efemérides: 130 aniversario, 30 años del 14D y 40 años de ley de libertad sindical	21
Asambleas Confederales	22
Primeros de Mayo	23
Proyección pública	23
Proyección institucional	24
Mejorar la calidad de nuestra democracia	25
1.2. UNA ORGANIZACIÓN AL SERVICIO DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES	26
Inestabilidad política y crecimiento económico	26
1-O y Catalunya	27
Rescatar a las personas	28
Propuestas y campañas	29
Diálogo social tripartito	30
Diálogo social bipartito	32
Movilizaciones para cambiar las políticas	33
La unidad de acción, un activo imprescindible	34
1.3. UGT ANTE EL COVID-19	35
Diálogo social	35
Ingreso Mínimo Vital (IMV)	37
Salud laboral	38
Sanidad	39
Vivienda	39
Mujer trabajadora	40
Trabajadores y trabajadoras migrantes	40
Trabajadoras del hogar	41
Empleadas y empleados del sector agrario	41
Coordinación internacional	42
Información y difusión	42

2. UN SINDICATO FUERTE, ÚTIL Y DE FUTURO	45	
2.1. CRECER PARA SER MÁS SINDICATO	48	
Más afiliación	48	
Características de la nueva afiliación	48	67
Nuevas herramientas para los afiliados y afiliadas	48	68
Recuperando el espacio sindical	49	
UGT feminista	49	69
Las personas jóvenes en el Sindicato: un reto continuo	50	69
Técnicos y Cuadros (UTC)	51	70
Recuperando libertades sindicales	52	70
Recuperando nuestros orígenes, reivindicando nuestro pasado	53	
Memoria Histórica	53	70
130 Aniversario	54	71
2.2. EXTENDER EL SINDICATO PARA REPRESENTAR MEJOR		
A LAS TRABAJADORAS Y TRABAJADORES	57	
Evolución de nuestra representación	57	71
Asistencia de los miembros de la CEC a los comités electorales		72
de las Uniones de comunidad autónoma	57	72
Organizadores sindicales	57	72
2.3. FORTALECER EL SINDICATO PARA		
EJERCER MEJOR NUESTRA LABOR	59	
Creando una estructura para crecer	59	
Nueva estructura federativa	59	73
Nuevos mecanismos para crecer	59	73
Consolidando unos servicios jurídicos más eficaces	61	
Reforzar nuestra capacidad económica	62	
Liquidación de los instrumentos formativos	62	73
Mejora de los ingresos	63	73
Reducción de gastos	63	73
Reestructuración de la deuda bancaria	63	73
Traslado de la CEC a la avenida de América	63	73
Racionalizar el patrimonio mobiliario e inmobiliario	64	73
Impulsar planes de reestructuración económica de las organizaciones	64	73
Creando una organización más eficaz	64	
Nuevo sistema informático	64	73
Digitalización del Sindicato	65	73
Reglamentos para la mejora de la gestión	65	73
Servicio de Estudios de UGT (SEC)	66	73
Una Organización transparente y abierta	66	
Portal de transparencia	66	73
Protección de datos	66	73
Comunicación externa		
Comunicación interna		
Web confederal > www.ugt.es		73
Publicaciones y publicaciones digitales		
Comunicación en el ámbito internacional		73
Patrocinio cultural		
Oficina de Coordinación Parlamentaria de UGT		73
Una Organización participativa		
Asamblea Consultiva Confederal		73
Consulta sobre el AENC		73
La CEC en el territorio		73
Procesos estatutarios		73
Comisión de nombramientos institucionales		73
Órganos de la Confederación		73
3. TRABAJANDO POR UN NUEVO CONTRATO SOCIAL		
3.1. LAS PERSONAS PRIMERO		
El empleo, la prioridad		
Contra la precariedad		
Derogación de las reformas laborales		81
Despido objetivo del artículo 52.D del ET (despido por incapacidad temporal)		82
Movilizaciones y campañas		82
Actuación en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)		84
FOGASA		85
Trabajadoras del hogar		85
Trata de seres humanos y explotación laboral		86
Combatir la precariedad juvenil		87
Mejores salarios		
Elevar el Salario Mínimo (SMI)		89
Impulsar incrementos salariales reales para recomponer las rentas		91
Campaña para el incremento de los salarios #Ponetea1000		91
Retribuciones y protección social		92
Más formación		
Formación vinculada al diálogo social y la negociación colectiva		94
Plan de formación sindical de UGT		95
Consejo General de la Formación Profesional		95
Formación europea		96
Formación para los trabajadores y trabajadoras jóvenes		96
Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC)		97
Instituto para la Formación y Servicios (IFES)		98
Escuela Julián Besteiro (EJB)		99

3.2. UN NUEVO MODELO ECONÓMICO MÁS JUSTO Y SOSTENIBLE	100	Profundizando en la ley de dependencia	142
Un nuevo modelo productivo	100	Luchando contra la pobreza	143
La digitalización	102	Pobreza energética	145
Formación y acuerdo con Google	103	Protección infantil	145
Protección de datos	104	Proposición de Ley de Prestación de Ingresos Mínimos	146
Nuevas formas de trabajo	105		
Teletrabajo	105		
Plataformas digitales	106		
3.3. UN NUEVO MODELO DE FISCALIDAD MÁS JUSTA Y PROGRESIVA	108	5.2. MÁS IGUALDAD, FIN DE LA DISCRIMINACIÓN	148
3.4. UNA POLÍTICA MIGRATORIA LABORAL JUSTA	109	Luchando contra las brechas	148
		Corresponsabilidad	148
		Tolerancia cero contra la violencia de género	149
		Consejo Estatal de Participación de la Mujer /	
		Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades	151
		El papel de RUGE en la lucha por la igualdad	151
		La protección ante la discriminación y estigmatización	
		de los trabajadores y trabajadoras afectados por el VIH y SIDA	151
		La protección a las personas mayores	152
		Actuación conjunta con UJP	
		Actuaciones para la inclusión de las personas con discapacidad	153
		Estrategias para la no discriminación de las personas LGTBI	154
		RUGE. Talleres LGTBIfobia en el ámbito laboral	155
		Igualdad de trato y oportunidades por razón de nacionalidad y origen	155
		Migración justa y con derechos	156
4. REIVINDICANDO UNAS NUEVAS RELACIONES LABORALES Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	113	5.3. MÁS ESTADO DE BIENESTAR, NUEVOS DERECHOS	158
4.1. LUCHANDO POR UN NUEVO MARCO DE RELACIONES LABORALES MÁS JUSTO Y EQUILIBRADO	115	Mayores de 52 años	158
		Consumo	159
		Servicios públicos de calidad, sanidad	159
		Apostando por un pacto social por la educación	161
		Por una política social de vivienda	163
		Protegiendo a las personas de la España vaciada	164
4.2. POTENCIAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	116		
Estadísticas sobre convenios (REGCON)	117	5.4. MÁS SALUD LABORAL	165
CCNCC y el mapa de la negociación colectiva	119	Intensificar la lucha contra la siniestralidad laboral	165
Mediación y arbitraje	119	Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT	165
Previsión social complementaria	120	Enfermedades profesionales	166
Jornadas en colaboración con el CGPJ	120	Acciones para colectivos específicos	167
Responsabilidad social de las empresas	121	Derecho a la desconexión digital	167
Igualdad	121	Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPRL)	167
Técnicos y Cuadros	122	Representación Institucional	168
4.3. FORTALECER EL DIÁLOGO SOCIAL	124	Mutuas	169
Diálogo social bipartito	124	Adicciones en el ámbito laboral	169
Diálogo social tripartito	126		
Igualdad de género	131		
5. DEFENDIENDO UN NUEVO MODELO DE SOCIEDAD	133	5.5. MEJOR MEDIO AMBIENTE, UN MUNDO MÁS SOSTENIBLE	171
5.1. MÁS PROTECCIÓN SOCIAL	135	Ser un referente	171
Reforzar las políticas activas de empleo	135		
Las negativas del PP y el cambio de Gobierno	137		
Extender el sistema de protección por desempleo	137		
Un nuevo Gobierno progresista: reposición de prestaciones y cuestiones pendientes	138		
Luchando por pensiones dignas	139		

Impulsar la presencia institucional	172
Formación y sensibilización ambiental	172
Desarrollar proyectos ambiciosos	173
6. LUCHANDO POR LA JUSTICIA SOCIAL EN EL MUNDO	175
6.1. MÁS PARTICIPACIÓN SINDICAL EN EUROPA	178
Confederación Europea de Sindicatos (CES)	178
Oficina de UGT en Bruselas	179
Comité Económico y Social Europeo (CESE)	180
Otros ámbitos y temas	181
Relaciones bilaterales	182
6.2. MÁS PARTICIPACIÓN INTERNACIONAL GLOBAL	183
Confederación Sindical Internacional (CSI)	183
Confederación Sindical de las Américas (CSA)	186
6.3. MÁS ACCIÓN SINDICAL EN AMÉRICA	187
6.4. MÁS ACCIÓN SINDICAL EN EL MEDITERRÁNEO	190
6.5. MÁS DEFENSA DE LOS DERECHOS HUMANOS, LA PAZ Y LA DEMOCRACIA	191
6.6. FORTALECIENDO NUESTRA INFLUENCIA INTERNACIONAL	193
Organización Internacional del Trabajo (OIT)	193
El futuro del trabajo	194
6.7. OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE (ODS)	196
6.8. MÁS SOLIDARIDAD	198
El Instituto Sindical de Cooperación (ISCOD)	198

INFORME DE GESTIÓN



Comisión Ejecutiva Confederal



CEC

Introducción

El Comité Confederal ha convocado la celebración del 43º Congreso Confederal Ordinario de UGT los días 18, 19, 20 y 21 de mayo de 2021, en el Palacio de Congresos de Valencia (avenida de las Cortes Valencianas, 60), a propuesta de la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC), como es preceptivo y de acuerdo con nuestros Estatutos. La crisis sanitaria del COVID-19 provocó el aplazamiento de la fecha inicialmente propuesta por la CEC y aprobada por el 7º Comité Confederal, que había convocado la celebración del 43º Congreso Confederal Ordinario de UGT los días 24, 25, 26 y 27 de noviembre de 2020, también en el Palacio de Congresos de Valencia. Será un congreso muy especial por muchas razones, dado que, por primera vez en la historia de UGT, este Congreso tendrá lugar tras celebrar el resto de la Organización sus respectivos Congresos ordinarios, de acuerdo con lo dispuesto en las resoluciones del 42º Congreso Confederal.

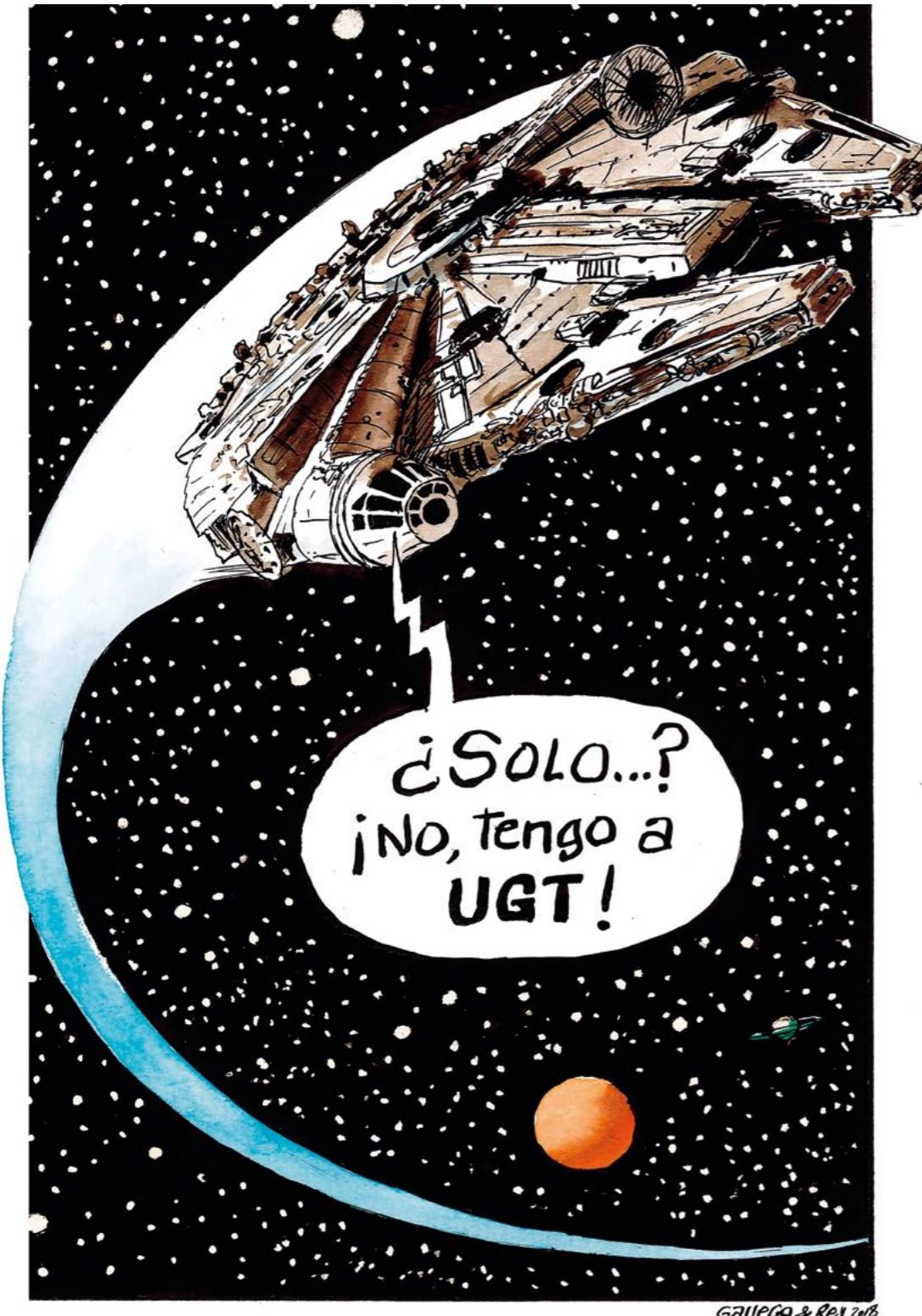
Con motivo de esta convocatoria y de acuerdo con nuestros Estatutos, la Comisión Ejecutiva Confederal (CEC) presenta este Informe de Gestión, en el que intentaremos dar cuenta de las iniciativas y acciones que hemos desarrollado tanto en materia organizativa como en nuestra acción sindical en las diferentes áreas y materias, así como las nuevas actividades que hemos emprendido con el objetivo de dar alternativas a los problemas e intereses de los trabajadores y trabajadoras. Las actuaciones de la CEC en estas materias se han regido por las directrices emanadas del 42º Congreso Confederal, que introducían numerosas novedades en todos nuestros ámbitos de actuación.

Pero en este informe tampoco podemos olvidar el contexto en el que esta CEC ha desarrollado su labor, destacando la inestabilidad política, los intensos períodos electorales, la complejidad par-

lamentaria, los Gobiernos del PP y los posteriores Gobiernos socialistas, el último en coalición con Unidas Podemos, la situación política en Catalunya, sin olvidar el auge de los populismos y la xenofobia, el Brexit, las guerras y el drama de los refugiados, las catástrofes naturales, el terrorismo internacional, las consecuencias de las políticas de austeridad, y, por supuesto, la crisis del COVID-19. En este sentido, hay que señalar que el período de Gestión al que hacemos referencia en este Informe ha sido especialmente intenso.

Es evidente que otros temas han tenido un papel importante en la labor de la CEC, pero la introducción de este documento de Gestión, no es el lugar oportuno para tratarlos, y de ellos pretendemos dar cuenta adecuadamente a lo largo de este Informe, de la forma más concisa y explícita posible, pero intentando no caer en el error de realizar una mera relación de las actuaciones y gestiones de la Comisión Ejecutiva en este período. Por este motivo nos hemos centrado en señalar los aspectos más importantes de las mismas.

La exposición escrita de esta Gestión está estructurada, a diferencia de ocasiones anteriores, de forma temática. Esta estructura responde a que la Comisión Ejecutiva es un órgano colegiado y así debe ser analizada su Gestión, dado que las secretarías confederales y los departamentos confederales han tenido que intervenir de manera conjunta y coordinada, y en muchas ocasiones de forma solidaria, en responsabilidades que no representaban sólo su marco habitual de actuación. Pretendemos ofrecer una visión más global de la política desarrollada por el conjunto de la CEC y del contexto en el que ha abordado su trabajo, sin dejar por ello de hacer referencia a actuaciones concretas y algunas de las cuestiones fundamentales que ha abordado esta CEC.



Al elaborar el presente documento, probablemente, algún error u omisión involuntaria habremos cometido. En cualquier caso, pedimos vuestra correspondiente comprensión, al tiempo que esta CEC se compromete a subsanar esos posibles errores en el desarrollo del propio debate de este informe a lo largo del Congreso.

Antes de iniciar el relato de este Informe de Gestión, la CEC quiere agradecer al conjunto de la Organización su compresión y su colaboración durante este mandato, teniendo en cuenta además los cambios organizativos producidos, las novedades en el funcionamiento y la acelerada labor sindical y los retos que todos hemos emprendido

a lo largo de esta etapa. Este comportamiento, que se ha caracterizado por su solidaridad, ha permitido que en el conjunto de la Confederación hayamos alcanzado un alto grado de coordinación y cooperación en el desarrollo de nuestras tareas.

Del mismo modo, esta CEC quiere aprovechar la ocasión para recordar a los compañeros que nos han dejado, y en especial a nuestros compañeros fallecidos por el COVID-19. También queremos tener un recuerdo muy especial con Manuel Bonmatí, un referente en la UGT y de la UGT, miembro de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT de 1986 a 2013, que dirigió la diplomacia ugetista durante tres décadas.



1.

A photograph of a protest or rally. In the foreground, a woman with short brown hair is shouting with her mouth wide open. She is wearing a white t-shirt with a graphic design featuring multiple faces and the word "JED". Behind her, another person holds a flag with red, white, and blue stripes. To the right, a rainbow flag is partially visible. In the background, a large banner with the words "Unidad" and "Solidad" is held up. The scene is filled with other protesters and a sense of energy.

Un sindicato
a la ofensiva



Un sindicato a la ofensiva

1.1. Construyendo un sindicato para el siglo XXI

A large, semi-transparent background image occupies the left side of the page. It depicts a woman with long dark hair shouting into a megaphone. Behind her, several other people are visible, some holding flags and banners. One banner clearly displays the letters "UGT". The overall atmosphere is one of a protest or public demonstration.

Han sido más de cuatro años intensos, tanto organizativa como sindicalmente, dirigidos a volver a poner a las personas en el centro de las políticas y a reposicionar al Sindicato ante la sociedad y a situarlo en mejores condiciones para defender y promocionar los intereses y derechos de los trabajadores y trabajadoras. Al finalizar el 42º Congreso Confederal señalamos que podíamos sacar la siguiente conclusión: estamos bien en las empresas, donde el Sindicato es fuerte y tiene presencia, pero estamos distanciados de la sociedad. Y creemos que hemos trabajado en la dirección correcta para reducir la desafección con la sociedad, a la vez que hemos dado pasos hacia la modernización de las estructuras del Sindicato, ser más transparentes y abrir UGT hacia una mayor participación de sus bases en la toma de decisiones que afectan al conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras.

Estos cambios, de acuerdo con las resoluciones del 42º Congreso, pretenden conseguir precisamente que la Unión General de Trabajadores defienda aún mejor los intereses y derechos de las personas trabajadoras, como, por ejemplo, al exigir al Gobierno y los partidos políticos la derogación de la Reforma Laboral y la restitución de los derechos perdidos, al denunciar y pedir soluciones para los parados de larga duración, para los desempleados mayores de 55 años que van a ver mermadas sus pensiones, para los jóvenes parados, con medidas como la recuperación del contrato de relevo y la jubilación parcial, entre otras muchas cuestiones.

El proceso de reestructuración de la organización, de acuerdo con las decisiones del 42º Congreso Confederal, se han ido resolviendo razonablemente bien: han finalizado los procesos de constitución de las nuevas federaciones a nivel estatal y se han ido desarrollando a diferente ritmo los congresos constituyentes en los niveles inferiores, así como las conferencias sectoriales que desarrollan el nuevo modelo del que nos hemos dotado. A la vez, logramos una mejoría de los datos de afiliación y elecciones sindicales, aunque sin olvidar la necesidad de seguir profundizando en el trabajo de estas materias, ya que la representación y la afiliación son dos aspectos fundamentales para el presente y el futuro del Sindicato.

Pero como hemos repetido hasta la saciedad, no queremos que se hable de nosotros por cuestiones de carácter interno, sino por lo que somos y por lo que hacemos. Ese es el objetivo de todos estos cambios. Son los pilares para construir entre todos una organización aún más democrática y más transparente, para conseguir un sindicato más dinámico, capaz de articular y transmitir las demandas de los trabajadores y trabajadoras y la ciudadanía en general, y también para recobrar la credibilidad ante toda la sociedad.

De ahí nuestro empeño en reposicionar el Sindicato ante la sociedad, mejorando la credibilidad, la confianza y protagonismo social, gestionando la imagen de cambio, generando poco a poco un



perfil de liderazgo, mediante el mensaje de que lo importante son las personas y que el empleo es lo primero, con un mensaje de esperanza y de ánimo, de que juntos podemos recuperar derechos perdidos y avanzar en la consecución de otros nuevos. Y, de esta manera, hemos pasado de la resistencia a la ofensiva. Hemos recuperado espacios, tanto sindicales, laborales, sociales, públicos, institucionales o mediáticos, y para eso hemos aprovechado todos los escenarios, tanto los que hemos generado como a los que hemos sido invitados o han surgido por terceros convirtiendo en oportunidad incluso las circunstancias que podrían parecer adversas. Hemos trabajado para que cualquier acto sindical, comenzando por el Primero de Mayo hasta las asambleas confederales anuales, pasando por las reuniones de zona o las manifestaciones por conflictos laborales, fuera un altavoz de nuestras reivindicaciones, tanto interna como externamente. Hemos cambiado nuestro discurso y nuestro relato, pasando a ser más proactivos, sin escondernos, desafiantes y propositivos. El Sindicato lleva cuatro años recuperando su imagen pública y su reputación tras seis años de envites y ataques mediáticos, políticos y económicos. Sin duda alguna, esa ima-

gen ha mejorado sustancialmente, aunque aún nos queda camino por recorrer.

Hemos trabajado para convertirnos en un sindicato feminista a la vanguardia en la lucha contra el terrorismo machista. Hemos emprendido un camino sin retorno por la integración, combatiendo la discriminación, y por la defensa y promoción de los derechos de las personas LGTBI. Hemos luchado para lograr ser un sindicato verde, al frente de la guerra contra el cambio climático pero siempre defendiendo una transición justa que no deje a nadie atrás. Seguimos afianzando nuestra labor solidaria en favor de los migrantes, de los refugiados, de los damnificados por catástrofes, de los sindicalistas perseguidos, a la vez que profundizamos en nuestro pacifismo oponiéndonos a las guerras, los conflictos armados, el terrorismo y los abusos de poder. Luchamos para ser un referente social contra la pobreza y en favor de los más vulnerables, y peleamos por lograr llevar a buen puerto nuestras propuestas sobre educación, sanidad, dependencia, protección social... para que nuestros ciudadanos tengan acceso a unos servicios sociales dignos por los que no tengan que pagar dos veces. Y creemos

sinceramente que hemos logrado esos objetivos en gran medida.

Y seguimos llevando nuestras reivindicaciones a las empresas, donde miles de nuestros delegados y delegadas y nuestros agentes sindicales se dejan la piel en la defensa y promoción de los derechos e intereses de sus compañeros y compañeras.

Hemos ofrecido diálogo, hemos reclamado la puesta en marcha del diálogo social y exigimos una verdadera negociación con el Gobierno, la patronal y las fuerzas políticas. Hemos impulsado medidas legislativas aprovechando la estructura y aritmética parlamentaria. Pero también hemos tenido que acudir a la movilización, hemos tenido que recuperar la calle, para exigir ese diálogo efectivo, para que el Ejecutivo pusiera en marcha las mesas que prometió, para que la patronal cediera en sus pretensiones y pudieramos alcanzar un acuerdo salarial justo... y con el objetivo de seguir movilizándonos hasta lograr que la riqueza que se está generando se redistribuya con equidad entre los ciudadanos.

Y nos hemos movilizado y emprendido campañas nacionales e internacionales (como "Yo soy Piquete") porque 300 sindicalistas estaban condenados o encausados simplemente por movilizarse, por defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Y lo hemos hecho a pesar de una ley mordaza y un código penal que pretendan amedrentarnos y que no son propios de un país democrático, y por eso exigimos su derogación.

Afilación y elecciones sindicales

Y precisamente esa labor, de haber logrado reducir la distancia y la desafección social, de recuperar que los ciudadanos y ciudadanas nos vean como

referente, que la sociedad nos vea de manera positiva como un elemento esencial, unido al excelente trabajo de nuestros delegados y delegadas en las empresas y de nuestros agentes sindicales, ha tenido una importante traslación en los resultados electorales y en la afiliación, con una tendencia de crecimiento sostenido durante todo el mandato, reduciendo nuestras diferencias electorales respecto a CCOO (incluso ganando las elecciones en 2017) y confirmándonos año a año como el mayor sindicato de España y la mayor organización del país en número de afiliados y afiliadas.

Efemérides: 130 aniversario, 30 años del 14D y 40 años de ley de libertad sindical

Siguiendo con esa dinámica, a lo largo del mandato hemos promovido la celebración de diferentes efemérides para proyectar nuestra imagen, para recuperar espacio público y social, para reivindicar nuestro pasado y para hacer patentes nuestras demandas.

Hemos conmemorado los aniversarios de dos acontecimientos importantes para la historia de este país: 30 años del 14D y 40 años de ley de libertad sindical. Esas fechas supusieron un antes y un después para el movimiento sindical.

En este sentido, celebramos, en 2018, el 30 aniversario de la Huelga que consiguió paralizar España el 14 de diciembre de 1988 con diversas actividades, como la presentación del libro "Huelga General 14D. 30 años después 1988-2018" editado por la Fundación Francisco Largo Caballero, en un acto que contó con la participación del que fue secretario general del Sindicato de 1976 a 1994, Nicolás Redondo; y la periodista Elisa García. Por otra parte, conjuntamente con Comisiones Obreras organiza-

mos un debate sobre esta huelga, que sentó las bases de nuestro estado de bienestar, con la participación de los que fueron los convocantes de aquella jornada histórica, los secretarios generales de ambos sindicatos Antonio Gutiérrez y Nicolás Redondo, además del secretario general de la Confederación Europea de Sindicatos, Luca Visentini, y los secretarios generales actuales, Unai Sordo y Pepe Álvarez. Una mesa moderada por la periodista Angélica Rubio. Fueron ambos actos emotivos por el recuerdo y conmemoración, pero también supusieron una mirada al futuro de las organizaciones sindicales.

Por otra parte, también en 2017, celebramos el 40 aniversario de la ley de libertad sindical. El Parlamento español aprobó el 1 de abril de 1977 la Ley Reguladora del Derecho de Asociación Sindical; el 27 y 28 de ese mismo mes CCOO y UGT, respectivamente, registraron sus estatutos y fueron legalizados. Su condición de 'organizaciones legales' llegó con posterioridad a la de los partidos políticos. Recordamos que fueron necesarios muchos y enormes sacrificios, con encarcelamientos, despidos, huelgas y un gran sentido de responsabilidad y tolerancia para avanzar hacia la libertad sindical plena.

Además, a lo largo de este mandato, UGT ha cumplido 130 años, efemérides que hemos convertido en un gran evento reivindicativo de nuestra historia, pero también para trasladar a la sociedad nuestras propuestas de presente y de futuro. En este contexto hemos actualizado nuestro manifiesto fundacional del que destacamos el último párrafo porque creemos que resume significativamente lo que somos:

Que frente a las crecientes desigualdades, discriminaciones y destrucción de derechos y libertades, UGT se define como una organización de clase,

feminista, internacionalista, democrática y pacifista que promueve y defiende los derechos e intereses de los trabajadores y las trabajadoras en su ámbito laboral y más allá del mismo, independientemente de su religión, origen étnico, sexo u orientación sexual o afectiva, o nacionalidad, de donde hayan nacido o de donde vivan o realicen su trabajo.

Asambleas Confederales

Hemos desarrollado a lo largo de este periodo tres asambleas consultivas confederales con carácter anual, cumpliendo las resoluciones del 42 Congreso Confederal, que se han configurado de forma abierta, en el objetivo de fortalecer la participación de afiliados y afiliadas y hacerles partícipes directos de los planteamientos de las distintas políticas confederales, de los análisis que cada situación ha requerido e informarles de la marcha de la organización.

En este sentido hemos diseñado mecanismos para que los asistentes pudieran preguntar in situ sobre las grandes preocupaciones de los trabajadores, trabajadoras y ciudadanos. Cuestiones relacionadas con la situación del Diálogo Social, Negociación Colectiva o la vida interna del sindicato, que fueron contestadas durante la Asamblea por los secretarios generales de la Confederación, de las Federaciones y las Uniones de Comunidad Autónoma participantes en cada caso.

Cada una de ellas ha generado un tema central de debate. En este sentido, la primera se celebró el 25 de abril de 2017 y reunió en Madrid, con el lema "#A LA OFENSIVA". Es tiempo de recuperar derechos", a cerca de 1.500 delegados procedentes de las distintas Uniones y Federaciones del sindicato; en Zaragoza, el 22 de marzo de 2018, se congregaron cerca de 2.500 personas para demandar "Ahora te toca recuperar

derechos", al igual que el 15 de octubre de 2019, bajo el lema de "Tiempo de acción", en Valladolid.

Primeros de Mayo

Hemos celebrado cinco Primeros de Mayo durante este mandato. Los lemas de cada uno de ellos marcan los pasos de la acción sindical que hemos desarrollado, primero en 2016 salimos a la calle para reclamar "Contra la pobreza salarial y social, Trabajo y derechos"; en 2017 dimos un paso más "Sin excusas. A la calle", en 2018, "Tiempo de Ganar", en 2019 "La lucha continúa" y exigimos más derechos, más igualdad, más cohesión; y en 2020, en un 1 de Mayo marcado por la pandemia de COVID-19, en pleno confinamiento transmitimos un mensaje de apoyo y solidaridad "No dejaremos que el virus acabe con tus derechos". Hay que recordar que, en este último de 2020, logramos realizar una masiva manifestación virtual y ampliamos el alcance de nuestras reivindicaciones con sendos conciertos solidarios en internet, uno a nivel nacional y otro internacional, con éxito de participación y seguimiento. Convertimos este

acto reivindicativo en un homenaje a las víctimas del COVID-19 y en un reconocimiento a la labor de los trabajadores y trabajadoras de los servicios esenciales y de los delegados y delegadas que se mantuvieron activos para defender los intereses y derechos del conjunto de las personas trabajadoras.

En todas esas conmemoraciones del Día del Trabajo hemos mantenido el pulso de la calle y hemos exigido recuperar los derechos perdidos durante la crisis anterior, así como avanzar en las conquistas sociales, reforzando el carácter reivindicativo y festivo de esta conmemoración, recuperando nuestro espacio en las calles y, en esta última ocasión, en las redes sociales.

Proyección pública

Todas estas actuaciones han afianzado nuestra imagen de organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español, movilizadora, de eficacia y con capacidad de influencia en los Gobiernos; que constituyimos uno de los engranajes





najes fundamentales del sistema democrático, reconocido constitucionalmente, legitimados constantemente por las elecciones que celebramos con carácter periódico en las empresas, que defendemos los intereses del conjunto de los trabajadores en cualquiera de sus condiciones, trabajen o no, sean fijos o temporales, con carácter integral y no a un colectivo concreto.

A la vez, hemos logrado transmitir que somos una organización cercana, constituida por personas y que trabaja para las personas, orgullosa, con confianza y seguridad en sus cuadros sindicales, y en la que se puede confiar. Una organización comprometida y solidaria; vanguardista e innovadora; diversa, plural y feminista; ecologista, joven y moderna, y con liderazgo.

Hemos logrado, con nuestra actitud, nuestras propuestas y nuestras acciones, trasladar la idea de que el Sindicato es importante, es fundamental, para conseguir un país más igualitario y justo, social y económicamente, para defender los derechos e intereses de los trabajadores, de la mujer, los jóvenes, los inmigrantes, los parados, ...que el sindicato es uno de los principales artífices de la recuperación de derechos y libertades que fueron recortados a los trabajadores y trabajadoras. Hemos conseguido transmitir que son las propuestas

de este Sindicato las que están defendiendo a los trabajadores, tanto en activo como parados, y que está consiguiendo que muchas de esas proposiciones las hayan aceptado los diferentes Gobiernos y las patronales. Que este Sindicato tiene alternativas y promueve cambios en nuestro modelo productivo para recuperar el camino del crecimiento económico y la generación de empleo, y a la vez está consiguiendo mejorar la cobertura y las prestaciones de los trabajadores que han perdido su empleo.

Proyección institucional

Otro frente en el que la CEC ha desarrollado un importante trabajo es el plano institucional, en todo su amplio sentido, desde las relaciones con las altas instancias del Estado, todas las administraciones públicas, partidos políticos, instituciones, entidades, ONG, asociaciones, etc. Nuestro objetivo ha sido recuperar espacio institucional, presencia pública, influencia y proyección, que la sociedad y sus representantes nos vieran como lo que somos: uno de los dos grandes sindicatos de España, con presencia en todo el Estado, la organización con mayor número de afiliados de todo el país y una de las más representativas. Para ello, hemos restablecido, fomentado y promovido relaciones institucionales con todo ese abanico de

entidades, que nos ha permitido volver a tener una gran capacidad de influencia tanto en el ámbito legislativo como social, además de liderazgo, como hemos podido comprobar en muchas leyes o en movimientos sociales, como en el caso de las pensiones o de la igualdad.

Presidencia del Consejo Económico y Social (CES)

En el ámbito institucional, merece la mención nuestro papel en el Consejo Económico y Social de España (CES). UGT ha presidido el CES desde mayo a diciembre de 2019, como consecuencia de la renuncia de su presidente Marcos Peña, y por ejercer en ese momento la vicepresidencia del Consejo, que comprendía el periodo desde enero de 2018 hasta enero de 2020. La CEC ha dinamizado de una manera decidida una institución como el CES, que contribuye a nuestra calidad democrática, pues los dictámenes de los proyectos de ley que se elaboran en el consejo añaden la necesaria visión social que deben tener todas las leyes que emanen del parlamento y que en definitiva beneficien a los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras de este país.

Es de destacar en este periodo, además de las más de quinientas reuniones realizadas e innumerables jornadas y presentaciones, los dieciséis informes elaborados a iniciativa propia, de los cuales cabe destacar "El medio rural y su vertebración", "El futuro del trabajo" y "La inmigración en España: efectos y oportunidades".

Aunque los anteproyectos de ley remitidos al CES por el Gobierno puedan parecer muchos, no ha sido así, solo se han enviado diecisiete. En gran medida, las iniciativas legislativas realizadas por el Gobierno han sido bajo la fórmula del real decreto ley, y cuando se ha consultado al CES se ha hecho

mayoritariamente a través del procedimiento de urgencia, lo que ha dejado poco margen de actuación a los consejeros para pormenorizar en un análisis más exhaustivo. Por todo ello, el Gobierno no ha dado cumplimiento a la Ley de Creación del CES al haber existido anteproyectos que, por su naturaleza socioeconómica y laboral, deberían haber sido remitidos para su dictamen.

Mejorar la calidad de nuestra democracia

Este ha sido un objetivo prioritario durante la gestión de este mandato, dado que la defensa sindical de los intereses de las trabajadoras y los trabajadores requiere de un marco de libertades y derechos que se había visto comprometido con la legislación regresiva realizada durante los años de la Gran Recesión, e incluso con una utilización nueva y más restrictiva de la ya existente.

La inestabilidad política de este periodo ha sido decisiva para que no se haya podido culminar plenamente en tres aspectos que considerábamos fundamentales: la derogación de la Ley Orgánica 4/2015, de 30 de marzo, de Protección de la Seguridad Ciudadana (ley mordaza), del art. 315.3 del Código Penal, que criminaliza facultades esenciales para ejercer el derecho de huelga, y la exoneración de todos los trabajadores procesados y/o condenados por participar en una huelga, eliminando los expedientes que abiertos y tomando las medidas legales necesarias, indultos incluidos, para cerrar todos los procedimientos.

En resumen, hemos redoblado nuestra acción sindical, hemos sido más proactivos y hemos comunicado más y mejor, lo que se ha traducido en una mayor presencia pública, mayor influencia y mayor liderazgo social.

1.2. Una organización al servicio de los trabajadores y las trabajadoras



Venimos de un proceso de resistencia, hemos llevado a cabo un cambio rotundo, hemos pasado a la ofensiva y a estar al frente de las reivindicaciones de los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras, y consolidar un camino de vanguardia, de ser el referente social y laboral que antepone los problemas de las personas a cualquier otra circunstancia, en cualquier contexto y frente a cualquier Gobierno, institución o empresa.

Inestabilidad política y crecimiento económico

Ha sido un mandato intenso, con una ingente actividad, pero marcado por la incertidumbre política de Gobiernos en funciones, sucesivas elecciones generales (tres en cuatro años), la imposibilidad

de que las fuerzas parlamentarias conformaran un ejecutivo, las parálisis legislativas, una moción de censura y un cambio de Gobierno, nuevas elecciones y un Ejecutivo de coalición de fuerzas de izquierda. Además, esa inestabilidad se ha visto acentuada por el conflicto de Catalunya y las implicaciones que ha tenido en los ámbitos económicos, sociales y laborales.

Hemos aprovechado cada campaña electoral para hacer llegar a los partidos políticos y a la sociedad nuestras propuestas y reivindicaciones, como el documento “20 Actuaciones Urgentes por el Progreso y el Bienestar Social”, que elaboramos conjuntamente CCOO y UGT y al que dieron su respaldo la mayoría absoluta de las fuerzas parlamentarias. Documentos que acompañaron a campañas sindicales durante las contiendas

electorales, en las que planteamos una serie de medidas que consideramos imprescindibles para solucionar los problemas laborales y sociales más graves de nuestro país, que son los de la mayoría de la sociedad española.

La situación política mundial ha revelado un avance importante de los populismos, de opciones políticas y posicionamientos claramente populistas. La elección de Donald Trump como presidente de los Estados Unidos, la victoria del Brexit en el referéndum británico sobre si abandonar o no la Unión Europea, o el aumento de diputados de formaciones de ese perfil en la mayoría de países europeos responde a ese fenómeno. Pero esta situación no es fruto de la casualidad. Al contrario, ciudadanos desencantados con las fórmulas y soluciones políticas tradicionales buscan en las nuevas formaciones salidas a sus problemas tras años de profunda crisis económica y social. España no es una excepción y ha vivido el auge de formaciones de extrema derecha.

En el plano económico, hemos trabajado en un contexto de recuperación económica, en el que, mientras los beneficios empresariales, los dividendos y las retribuciones de los consejeros y los sueldos de los altos directivos ya estaban en 2016 por encima de los de años anteriores a la crisis, las condiciones laborales y salariales, y el empleo, aún no se habían recuperado ni mucho menos de la misma manera. Esa ha sido, precisamente, nuestra primera preocupación: la falta de empleo, además de la degradación sistemática de las condiciones laborales, el injusto reparto de la riqueza que se generaba, el aumento de la desigualdad y de la pobreza, entre otras cuestiones, sin olvidar problemas tan graves como el terrorismo machista o el abandono por la vía de los hechos de miles de dependientes, o los recortes en la sanidad, la educación, etc.

1-O y Catalunya

La situación política en Catalunya, el denominado Procés, la autoproclamada independencia, el juicio y la condena de los miembros del entonces Govern de la Generalitat que se pusieron a disposición de la justicia mientras otros permanecen huidos, supuso un conflicto que mediatisó la vida de Catalunya y del resto de España y generó una situación social explosiva. Frente a los que buscaban la confrontación, hemos mantenido una posición decididamente a favor del diálogo, de la libertad, de la concordia y, en definitiva, de la democracia. Precisamente, creemos que era un conflicto que tiene su origen en la falta de diálogo y que ha llevado a la sociedad catalana y al conjunto de la española a la división.

UGT ha hecho constantes apelaciones al diálogo para afrontar la situación generada en Catalunya convencidos de que estábamos ante un problema político que no se puede reconducir con medidas jurídico policiales sino desde la negociación política, a la vez que hemos hecho reiterados y continuos llamamientos al cumplimiento de la Constitución y el Estatuto de Autonomía, y en las elecciones al Parlament de Catalunya. Pero pensar que las elecciones traerían por sí solas la solución a este conflicto es una ingenuidad. Era necesaria la capacidad de diálogo de los representantes electos, contribuir a la acción política para encontrar, de manera consensuada y democrática, soluciones a los desafíos presentes y futuros, y en particular, a implementar las políticas necesarias para contribuir a que la sociedad catalana sea más próspera, más igualitaria y más cohesionada.

Esas fueron siempre nuestras prioridades: defender y promover los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras, que la economía

y la política estuvieran al servicio de los ciudadanos y ciudadanas y que es absolutamente prioritario acabar con el desempleo, la pobreza, la desigualdad, la precariedad, el fraude laboral, la siniestralidad laboral, la explotación, los problemas de acceso a la vivienda, a una sanidad y a una educación pública y de calidad...

Rescatar a las personas

En España, llevábamos años viendo cómo se degradaban las condiciones de trabajo. La destrucción de empleo había provocado una enorme presión para no perder o acceder a un empleo. Los trabajadores hemos tenido que consentir muchos recortes salariales o de condiciones de trabajo para no perder el empleo o acceder a uno, con unas leyes que favorecen esta degradación: la reforma laboral había impulsado la devaluación salarial y de las condiciones de trabajo, la prevalencia de los convenios de empresa ha degradado la negociación colectiva sectorial y desprotegido a los trabajadores, y había favorecido especialmente a las empresas multiservicios. El trabajador que ganaba 1.200 euros contratado directamente cobraba después 700 euros empleado por una empresa multiservicio, contratado a media jornada y trabajando la jornada completa como si fueran horas extras no retribuidas ni cotizadas o, en el mejor de los casos, pagadas como si fueran ordinarias. La inmensa mayoría de los trabajadores contratados a tiempo parcial lo están contra su voluntad. Solo el 5% de los contratos que se realizan son indefinidos a tiempo completo y nueve de cada diez contratos realizados cada mes son temporales, la inmensa mayoría de obra y servicio y por circunstancias de la producción, y uno de cada tres contratos duraba menos de una semana. Contratos, además con salarios de miseria, que generan pobreza laboral y que no

cubren necesidades vitales de estos trabajadores, siendo empleos inseguros y precarios y con una protección social recortada a la mitad.

Millones de personas en España siguen sin tener trabajo. Millones de personas en nuestro país que siguen teniendo enormes dificultades para afrontar los gastos esenciales de una vida con un mínimo de dignidad. Y tener empleo no es garantía de conseguirlo. La devaluación salarial era y es abrumadora, a pesar de los avances salariales. Además, el difícil acceso al empleo de la juventud española les está llevando a situaciones de exclusión social, que muchos intentaban evitar huyendo de nuestro país. En este sentido, UGT ha situado como una prioridad la aportación de propuestas de cambio, exigiendo políticas que generen empleo digno y de calidad para la población juvenil.

Para UGT era y es prioritario recomponer la sociedad rescatando a las personas de los tremenos daños sociales ocasionados por más de ocho años de intensa crisis y por seis años de políticas de recortes y de desmantelamiento de los sistemas públicos esenciales. Habíamos demostrado que el crecimiento económico por sí solo no iba a lograrlo y que era necesaria una acción decidida de los poderes públicos para reparar los daños ocasionados, y eso requería de diálogo social y acuerdos para realizar ese rescate de manera extensa y coordinada, que afectara a toda la protección social de nuestro país, que se había ido deteriorando de manera muy preocupante y estaba desembocando en una fractura social.

La gente necesita y necesita actuaciones concretas, ya que los problemas de los trabajadores, trabajadoras, y de la sociedad en general, son también muy concretos, igual que también lo son sus nocivos efectos: desempleo, precarie-

dad laboral, reducción de los salarios, pérdida de cobertura de las prestaciones por desempleo, reducción de la calidad de vida de los jubilados y pensionistas, aumento de los accidentes laborales, incremento de las desigualdades y exclusión social, desahucios, pobreza energética... son todas circunstancias que afectan muy negativamente a la vida cotidiana de las familias de nuestro país, y que requieren de la puesta en marcha de medidas efectivas de inmediato.

Propuestas y campañas

UGT no ha dejado de insistir en que nuestro país necesita, de manera prioritaria y urgente, actuaciones para crear empleo con derechos, mejorar el sistema de protección social y combatir la pobreza creciente, incluso entre la población trabajadora, y de rescatar a las personas precisamente mediante la creación de empleo, la protección social y el desarrollo económico y social. Por eso, hemos planteado reiteradamente y sin descanso que nuestro país necesita, de manera prioritaria y urgente, actuaciones para crear empleo con derechos (1 de cada 5 españoles está en el paro, la mitad de los desempleados son de larga duración, y uno de cada dos jóvenes no tiene trabajo) y que la lucha contra el desempleo se convirtiera en el objetivo número uno y reforzar las políticas activas de empleo; para mejorar el sistema de protección social y extender el sistema de protección por desempleo (la mitad de los parados no tienen ningún tipo de cobertura) y combatir la precariedad y la pobreza laboral (3,6 millones de asalariados viven con menos de 350 euros al mes, 700.000 españoles no tienen ningún tipo de ingresos, un millón de hogares tienen a todos sus miembros en paro, y uno de cada cuatro ciudadanos vive por debajo del umbral de la pobreza), para lo que es necesario derogar las reformas laborales, acabar con las polí-



ticas de austeridad compulsivas, y elevar el Salario Mínimo e impulsar incrementos salariales reales para recomponer las rentas e impulsar el crecimiento; recuperar el Pacto de Toledo, derogar las reformas sobre las pensiones desde 2013, y asegurar el presente y futuro de las pensiones; fortalecer el gasto social, revertir las reformas y promover un suelo de gasto social en la Constitución; luchar contra la pobreza, establecer una Prestación de Ingresos Mínimos, construir un sistema integral de servicios sociales y aplicar de inmediato la ley de dependencia; reformar la política fiscal: aumentar los ingresos y hacer que paguen más los que más tienen; garantizar la igualdad de trato y la no discriminación; reforzar la Prevención de Riesgos Laborales y la lucha contra la siniestralidad laboral; derogar la LOMCE y apostar por un pacto social y político por la educación y la formación profesional y por el empleo; promover un cambio de modelo productivo y poner en marcha un Plan de Estado para la Industria; defender y promover una Unión Europea social; y recuperar derechos y libertades y avanzar en la calidad de nuestra democracia, para lo que es necesario la derogación de la ley mordaza y el artículo 315.3 del Código Penal, que limita la libertad sindical y el derecho de huelga y que puso ante los tribunales a 300 sindicalistas. Estas cuestiones han sido y son prioritarias en nuestros planteamientos para recuperar un proyecto de país ilusionante, incluyente, solidario y dispuesto a superar nuestras dificultades con la vista puesta en asentar las bases de un futuro en el que las personas sean el centro de las políticas.

Desde la CEC, en coordinación y con la participación de todas las estructuras de la Organización, hemos trabajado día a día para construir propuestas que dieran respuesta a los problemas de la clase trabajadora y del conjunto de la sociedad, para lo que hemos llevado a cabo numerosas campañas divulgativas, con difusión en los medios

de comunicación y en las empresas, trasladando nuestras propuestas sobre temas cruciales para mejorar la calidad del empleo, la igualdad de trato y oportunidades y la protección de nuestro estado de bienestar. Campañas como “Precario, no, gracias”, para denunciar las malas prácticas de las empresas multiservicios en nuestro país; “Ponte a mil”, impulsando la introducción en todos los convenios colectivos de salarios mínimos garantizados de al menos 1.000 euros; “Yo trabajo gratis”, para denunciar la discriminación salarial de las mujeres; “Lazo marrón”, para denunciar “la subida de mierda” de las pensiones del 0,25%, que condenaba a los pensionistas a perder de nuevo poder de compra; o “Que no te hagan hacer el animal”, para reivindicar el trabajo seguro como forma de garantizar el derecho a la salud de las personas trabajadoras; por citar algunas, sin olvidar iniciativas como la plataforma “Tu Respuesta Sindical Ya”, un canal para atender directamente las necesidades de los trabajadores y trabajadoras de la mal llamada “economía colaborativa”, o la asesoría laboral en colaboración con el periódico digital *EIP plural.com*.

Hemos trabajado con intensidad para impulsar el acercamiento de nuestra Organización a las personas trabajadoras, abriendo canales de participación, e incidiendo por todas las vías a nuestro alcance para divulgar nuestras propuestas e introducirlas en todos los ámbitos del diálogo social, que es donde creemos deberían alcanzarse acuerdos que dieran satisfacción a las necesidades de la población, intentando lograr un giro social.

Diálogo social tripartito

En España, tras ocho años de intensa crisis y seis de políticas de austeridad extrema que habían



deteriorado el estándar de vida de millones de familias, aumentando los niveles de pobreza y las desigualdades, la mayoría de la ciudadanía anhelaba un cambio de rumbo que tuviera como resultado una mejora de su situación económica, una recuperación de derechos laborales y de las libertades ciudadanas y un fortalecimiento del estado de bienestar de los servicios públicos esenciales. Y UGT no podía darles la espalda. Al contrario, se convirtió en una prioridad para nosotros.

La debilidad parlamentaria, la fragmentación de las Cortes y, sobre todo, las necesidades de los ciudadanos y ciudadanas nos llevaron a promover una rápida recomposición del diálogo social en su amplia extensión. La situación política en España estaba marcada por la necesidad de acuerdos políticos y sociales. No era posible continuar con políticas sociales y económicas centradas en la mera reducción de gastos, que no tenían en cuenta sus consecuencias sobre las condiciones de vida de la población trabajadora y la sociedad en general. En ese escenario, hemos logrado, de una manera exigente, marcos de diálogo y de concertación con diferentes resultados y que, en la última etapa como consecuencia de la pandemia, ha sido aún más necesario, en torno a objetivos claros, reales, concretos y de aplicación inmediata

en plazos realizable. Y con una premisa previa: que no nos llamaran para negociar recortes, porque no nos encontrarían.

Por eso, de manera prioritaria hemos aportado propuestas y alternativas que ayudaran a solucionar esos problemas, y trasladar la idea de que con el sindicato y en el sindicato los trabajadores y trabajadoras están en mejores condiciones para afrontar las consecuencias de la crisis y luchar por recuperar sus derechos y lograr otros nuevos. Llevamos más de cuatro años en esa senda de lucha y hemos logrado éxitos significativos, como importantes aumentos del Salario Mínimo Interprofesional o los acuerdos del AENC para subir los salarios, por ejemplo.

En la etapa de los Gobiernos de Mariano Rajoy, esas políticas sociales y económicas se centraron en la mera reducción de gastos, al margen de las consecuencias sociales y sobre las condiciones de vida de la población trabajadora y la sociedad en general. Frente a ello, UGT ha planteado medidas con el objetivo de rescatar a las personas mediante la creación de empleo, la protección social y el desarrollo económico y social, que permitieron avances tripartitos, como el acuerdo para incrementar el SMI, y bipartitos, como el IV AENC.

Bien distinta ha sido la etapa de los Gobiernos de Pedro Sánchez, con los que hemos logrado una dinámica de diálogo y acuerdos (también para el aumento del SMI) y que se ha visto reforzada como consecuencia de la pandemia del COVID-19 y sus consecuencias económicas, sociales y laborales. Contar con un Gobierno estable de progreso nos daba expectativas de cambio social, laboral y económico y esperanzas para conseguir un punto de inflexión para acabar con el desempleo, la precariedad, la desigualdad y la pobreza en nuestro país. El acuerdo sobre los Presupuestos Generales del Estado (posteriormente frustrado por el bloqueo parlamentario que diera lugar a nuevas elecciones generales en abril y luego en noviembre de 2019) entre el Gobierno socialista y Unidas Podemos, el posterior Gobierno de coalición, el incremento del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) a 900€ y posteriormente a 950€, y la revalorización de las pensiones de acuerdo al IPC, daban alas a esas expectativas que hicieron posible que consiguiéramos que el Gobierno articulara una ley de control horario que de una vez por todas obliga (o al menos lo intenta) a las empresas a acabar con la explotación de los trabajadores y trabajadoras y las horas extraordinarias no pagadas, o la derogación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, que permitía a las empresas despedir, de manera objetiva, por la acumulación de bajas médicas intermitentes, aunque estuvieran justificadas, es decir, despedir por enfermar. En el debe está que no hayamos podido avanzar en la derogación de la reforma laboral y de la reforma de las pensiones. Cuando habíamos logrado comprometer al presidente Pedro Sánchez a abrir cuatro mesas de diálogo social para tratar estas cuestiones y otras como el cambio de modelo productivo y la política industrial y las políticas de empleo, estalló la pandemia y quedaron paralizadas.

Pero ha sido con la pandemia cuando hemos logrado, y UGT en primer término, los mayores avances en protección social en un momento tan difícil. Nos hemos volcado desde el inicio de la crisis, semanas antes de la declaración del estado de alarma, para que las personas de este país estuvieran lo más resguardadas posible de los efectos y consecuencias del coronavirus, tejiendo una red de protección junto al Gobierno, CCOO y las organizaciones empresariales, con medidas para salvaguardar el empleo mediante la implementación de los ERTE (y sus posteriores prórrogas) y evitar los despidos, para aumentar la protección social y las coberturas por desempleo, para la creación del Ingreso Mínimo Vital para cientos de miles de personas, para crear sistemas de protección por desempleo para las empleadas de hogar o los autónomos, para lograr moratorias en los alquileres y las hipotecas, para limitar los precios de los productos esenciales de protección, etc. Y hemos realizado propuestas para la reconstrucción, como las que trasladamos en la Comisión de la Reconstrucción del Congreso de los Diputados, o en las diferentes mesas de diálogo social, como la del teletrabajo o el trabajo a través de las plataformas digitales.

Diálogo social bipartito

A lo largo de todo este mandato, el diálogo con la patronal se mantuvo activo desde el primer momento y creemos, sinceramente, en su disposición para llegar a acuerdos en ciertas materias. Obviamente, la derogación de la reforma laboral no era una de ellas, y ni siquiera la posibilidad de negociar un nuevo Estatuto de los Trabajadores, porque dicha reforma ya les daba todas las competencias y prerrogativas y para qué iban a querer cambiarlas.

En el caso del Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, fueron precisos meses de negociaciones, intentos infructuosos para lograr un acuerdo, movilizaciones para intentar lograr desbloquear el diálogo, hasta que por fin logramos un pacto que incluye el salario mínimo de 1.000€ en convenio en 2020.

Por otra parte, hemos tenido que mantener nuestras reivindicaciones para que, simplemente, las empresas cumplan la ley: por ejemplo, que trasladaran a los convenios colectivos la aplicación del Salario Mínimo Interprofesional; que cumplan la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la normativa que la desarrolla (las cifras de siniestralidad laboral son inaceptables y ni un solo trabajador debe perder su vida por trabajar); que apliquen el Real Decreto 6/2019 de Medidas Urgentes para Garantizar la Igualdad de Trato y Oportunidades de Hombres y Mujeres en el Empleo y la Ocupación; que implanten protocolos de

acoso sexual y/o por razón de sexo en los centros de trabajo, así como medidas de igualdad y no discriminación; o que negocien, en las comisiones de seguimiento de los convenios, la aplicación de los mecanismos de control horario de acuerdo con la ley.

Movilizaciones para cambiar las políticas

Hemos intentado canalizar la insatisfacción generalizada y el descontento social en todos los frentes, primero, intentando llegar a acuerdos a través de la negociación, porque estamos convencidos de que el diálogo es la mejor vía para resolver conflictos, pero, en caso de no ser posible, mediante la legítima y democrática presión y movilización, en las empresas y en las calles. Los regresivos planteamientos de las patronales y el Gobierno del PP no solo estaban perjudicando a





la clase trabajadora, sino que estaban frenando las capacidades de desarrollo del país. Era necesario un cambio de políticas que permitieran construir un nuevo contrato social de progreso, que pusiera en el centro el bienestar de la mayoría de la población, recuperar derechos perdidos y lograr otros nuevos. Esa injusticia de las políticas desarrolladas, que estaban derivando en un agravamiento de los problemas existentes, hizo que promovieramos procesos de movilizaciones y que la ciudadanía saliera a la calle a reclamar cambios visibles y efectivos.

Las manifestaciones feministas (incluidas las dos huelgas generales) y de los pensionistas (como las marchas y concentraciones) fueron determinantes en esta estrategia, hasta el punto de que consiguieron cambiar las posiciones del Gobierno del PP y sentaron las bases ante el siguiente Gobierno socialista. En ambos casos la masiva y persistente movilización, llena de argumentos de peso, logró modificar el perverso estado de las cosas: en un caso, visibilizando de manera decisiva la secular discriminación contra las mujeres e impulsando medidas para corregirla; en el otro, modificando posiciones políticas que parecían inamovibles y que implicaban el empobrecimiento continuo de nuestros mayores. Y en ambos procesos, UGT ha tenido un papel protagonista que hay que poner

en valor, y que sirvió de ejemplo para otras movilizaciones, como presionar a las organizaciones empresariales para que modificaran su actitud y negociaran aumentos salariales y condiciones laborales acordes con la situación de bonanza económica y elevados beneficios empresariales.

La unidad de acción, un activo imprescindible

Todo este proceso de cambios y recuperación de derechos lo hemos llevado a cabo desde la vanguardia, pero también desde la unidad de acción con Comisiones Obreras. Su importancia es innegable y se ha convertido ya en patrimonio de los trabajadores y trabajadoras y tenemos que valorar muy positivamente los resultados de las acciones conjuntas realizadas a la hora de plantear a las fuerzas políticas y empresariales las prioridades de las personas trabajadoras. Durante este mandato hemos constatado una vez más que la unidad de acción es valiosa por los objetivos que perseguimos y los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Este mecanismo se ha revelado como el mejor baluarte sindical para defender los intereses y derechos de los trabajadores y por eso lo hemos mantenido como fórmula fundamental para defender posturas comunes.

1.3. UGT ante el COVID-19

Semanas antes de que el Consejo de Ministros aprobara, el 14 de marzo de 2020, la declaración del estado de alarma para afrontar la situación de emergencia sanitaria provocada por el COVID-19, iniciamos un período de intensa actividad sindical, especialmente en el ámbito del diálogo social, cuyo resultado ha sido la implantación de una red de derechos para intentar garantizar que nadie se quede en el camino desde el punto de vista social y laboral.

Hemos logrado (y la Unión General de Trabajadores en primera persona) que el Gobierno movilice recursos públicos como nunca se había hecho para preservar el empleo, proteger a los que lo han perdido y asistir a los más vulnerables. Centenares de miles de puestos de trabajo se han salvado temporalmente gracias a las soluciones de ajuste temporal, mediante ERTE, legislados por el Gobierno y propuestos por las organizaciones sindicales. Esa red de protección ha llegado a cientos de miles de familias, ya que nuestro país estuvo protegiendo rentas de más de 6 millones de personas, mediante medidas específicas adoptadas en esos meses (ERTE, nuevas prestaciones, cese de actividad para autónomos...).

Diálogo social

La interlocución social tuvo en esta ocasión un desarrollo diferente a otros procesos de diálogo social, dado que las iniciativas del Sindicato fueron trasladadas por los distintos miembros de la CEC a sus respectivos ámbitos de participación institucional o interlocución, dando como resultado un ciclo de continuas e intensas reuniones con diferentes estructuras del Gobierno, bien de forma conjunta con otros interlocutores sociales o como UGT. El núcleo central del proceso, sin

embargo, está formado por un acuerdo entre UGT, CCOO, CEOE y CEPYME, y tres acuerdos alcanzados con el Gobierno.

El 12 de marzo, antes de la declaración del estado de alarma, se produce la primera reunión en La Moncloa de los interlocutores sociales con el presidente del Gobierno, al que trasladamos el acuerdo alcanzado ese mismo día por UGT, CCOO, CEOE y CEPYME en el que requeríamos la adopción de medidas extraordinarias frente a la crisis provocada por el COVID-19; medidas como la disposición de recursos extraordinarios que permitieran la mayor indemnidad posible para las personas trabajadoras y las empresas con el fin de proteger el empleo y la actividad económica. Entendíamos además que estos fondos adicionales no deberían computarse a efectos de determinar la senda de cumplimiento del déficit público derivada del Pacto de Estabilidad de la UE. Instábamos al Gobierno a abordar una nueva regulación de los ERTE incidiendo especialmente en la causalidad vinculada a los efectos de la pandemia, y se proponían otras medidas como la protección de los trabajadores fijos discontinuos, atender el cierre de los centros escolares, centros de día y las restricciones a la movilidad; y facilitar el teletrabajo.

Dos días antes, la Unión General de Trabajadores y Comisiones Obreras ya habíamos remitido al Gobierno y la patronal un documento con propuestas conjuntas como que los afectados por coronavirus en el ámbito laboral —sean infectados o deban permanecer en aislamiento preventivo— tuvieran la consideración de accidente laboral y no de enfermedad común; o la implantación de una prestación que cubriera el cien por cien de la pérdida de ingresos en caso de suspensión de contrato de trabajo por cuarentena.

En el Consejo de Ministros del 27 de marzo se aprobó el RDL 9/2020, por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19, con el que el Gobierno atendía algunas de las principales reclamaciones sindicales (como la prohibición de despedir, que no se puedan extinguir los contratos temporales, que se ponga el contador a cero durante el desempleo por esta causa, y que se ejerza mayor control y vigilancia en los ERTE).

Por otro lado, la CEC realizó una ingente labor de coordinación con las Federaciones Estatales y las Uniones de Comunidad Autónoma, con información constante y precisa, mediante medios telemáticos y videoconferencias, como los Consejos Confederales realizados.

Acuerdos sobre ERTE

UGT ratificó el 8 de mayo el Acuerdo en Defensa del Empleo alcanzado con Gobierno, CEOE, CEPYME, UGT y CCOO, que se firmó protocolariamente en el Palacio de La Moncloa el 11 de mayo, para la prórroga de los ERTE durante la recuperación. Entre otros aspectos, supuso prorrogar los ERTE basados en causa de fuerza mayor del art. 22 del RDL 8/2020, mientras dure la misma y hasta el 30 de junio, contemplando tanto una fuerza mayor total como parcial, y facilitando y agilizando los trámites con los organismos públicos correspondientes.

Y finalmente, el 3 de julio se produjo la firma del Acuerdo por la Reactivación Económica y el Empleo, que plantea medidas para el periodo de reconstrucción como las siguientes: extensión hasta el 30 de septiembre de las prestaciones por desempleo con contador a 0 -y sin periodo de carencia previo- para todas las personas tra-

jadoras afectadas por estos ERTEs, incluyendo a aquellas cuyas empresas hubieran sido objeto de nuevas restricciones; prohibición de realización de horas extraordinarias, nuevas contrataciones y externalizaciones, salvo situaciones tasadas y con información a la RLT; mantenimiento de las limitaciones para las empresas con domicilio en paraísos fiscales y el reparto de dividendos contempladas en el RDL 18/2020; el compromiso de mantenimiento de empleo afecta también a empresas y entidades que apliquen ERTE ETOP (por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción) y se beneficien de las exoneraciones; mantenimiento en vigor de los artículos 2 y 5 del RDL 9/2020 (sobre prohibición de despidos y extinciones motivadas por el COVID e interrupción de los contratos temporales) hasta el 30 de septiembre; la puesta en marcha de las mesas de diálogo social comprometidas al comienzo de la legislatura entre otras.

El 29 de septiembre, tras un proceso intenso y complejo de negociaciones, se alcanzó un acuerdo para dar continuidad a los ERTE hasta el 31 de enero sin las limitaciones sectoriales pretendidas por el Gobierno, recogido en el Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Ante las dificultades de miles de trabajadoras y trabajadores para el cobro de sus prestaciones, la CEC puso en marcha una campaña para transmitir sus reclamaciones ante el SEPE, dando como resultado la tramitación de más de 25.000 reclamaciones.

Medidas para la reconstrucción

Durante el proceso de diálogo social, hemos trasladado al Gobierno y a las diferentes administraciones, nuestras propuestas para la



reconstrucción del país una vez contenida la pandemia. En este punto hay que destacar la intervención del secretario general ante la Comisión Parlamentaria de la Reconstrucción el 16 de junio, en el que puso en valor el trabajo de las organizaciones sindicales y empresariales para construir una red de protección para las personas trabajadoras durante la crisis sanitaria, para las empresas y para todo el país. En dicha comparecencia, planteó reclama un gran pacto por la industria y el turismo, un gran plan de rehabilitación de vivienda o de mejora del consumo energético, una gran reforma fiscal integral, o una auditoría externa por parte del Congreso para saber qué ha ocurrido en nuestros servicios públicos durante la crisis, entre otras materias, e hicimos entrega del documento propuesta sindical para la construcción de un nuevo país: "Un país con futuro. Más igualitario. Más productivo. Más verde", elaborado conjuntamente con CCOO.

Otras actuaciones

Paralelamente al diálogo social realizamos movilizaciones (como la concentración ciudadana en Madrid del 27 de junio de 2020 para reclamar un pacto para la reconstrucción social), una campaña conjunta con CCOO "Vamos a Salir" y todo tipo de denuncias. Así, por ejemplo, desde el minuto cero de la pandemia exigimos dotar a los

trabajadores y trabajadoras esenciales (especialmente sanitarios) de los equipos de protección individual (EPI) y las medidas de salvaguardia necesarias, e instamos al Gobierno a frenar la especulación de los productos de protección, como controlar el precio de las mascarillas.

En cuanto a las plataformas digitales, a primeros de abril tuvimos que denunciar públicamente su irresponsabilidad por no proporcionar material de protección frente al COVID-19 a sus repartidores y repartidoras.

UGT respaldó las medidas adoptadas por el Gobierno para contener la expansión de la pandemia, pero también denunciamos el aislamiento añadiendo que se imponía a la España vaciada por su falta de servicios y la falta de infraestructuras tecnológicas, los abusos que se estaban produciendo con el teletrabajo y la necesidad de su urgente regulación, o la insuficiencia de las medidas que se planteaban desde las instituciones de la UE.

Ingreso Mínimo Vital (IMV)

Desde el comienzo de la crisis provocada por el COVID-19, UGT comenzó una campaña de reivindicación a todos los niveles sobre la necesidad urgente de extender la protección por desempleo

a todos los colectivos desfavorecidos por esta crisis. El llamado “escudo social” desplegado por el Gobierno dejaba a numerosos colectivos sin protección, comenzando por aquellas personas que estaban desempleadas antes del comienzo de la crisis, pues la protección por desempleo en nuestro país solo alcanza al 60% de los desempleados y desempleadas y para estas personas no se había establecido ningún tipo de protección.

El Gobierno daba como respuesta el posible establecimiento de un IMV que no se adaptaba a nuestra exigencia, pues una prestación como ésta debe tener un debate y negociación más profundo y con más tiempo, y las necesidades sobrevenidas por la pandemia exigían máxima urgencia. Es sin duda esta insistente reivindicación sindical de UGT y la falta de otra respuesta por parte del Gobierno la que ha llevado hacia adelante la aparición de este nuevo e histórico derecho. Nadie entre los 23 y los 65 años ingresará menos que este mínimo vital.

Aunque la urgencia hace que el proceso de participación sindical no pueda considerarse un proceso de negociación, UGT y CCOO hemos realizado propuestas a través de una plataforma unitaria conjunta para mejorar puntos concretos de la Ley y para ofrecer alternativas que permitieran un mayor tiempo para buscar soluciones aceptables a los puntos de discrepancia como medidas para el fomento del empleo, el incremento anual mínimo del IMV y garantía de su poder adquisitivo, la coordinación con las administraciones públicas implicadas en la gestión del IMV, o el cobro del IMV y la vivienda.

El Ingreso Mínimo Vital, aunque es positivo, no es la ley que nos hubiera gustado. Hubiésemos preferido que se hubiera aprobado un decreto de choque, por un lado, y se hubiera tramitado una

ley más general y estructural por otro, con mayor aportación de las organizaciones sindicales. El debate en relación a una renta básica requiere más tiempo, el concurso de las administraciones locales y autonómicas y que el Estado garantice un mínimo común para los ciudadanos. Eso requiere servicios sociales en los ayuntamientos que detecten la pobreza, que acompañen a las personas en situación de exclusión a salir de ella. No nos olvidamos de la ILP de Prestación de Ingresos Mínimos que promovimos junto a CCOO y que lleva parada en el Congreso cuatro años. Esperamos poder introducirla en el debate parlamentario de esta nueva ley.

Las dificultades de la Seguridad Social para la gestión de esta prestación hicieron que, cuatro meses después de su puesta en marcha, prácticamente ninguno de los 850.000 potenciales beneficiarios hubiera comenzado a cobrarla. Por este motivo, la Comisión Ejecutiva Confederal puso en marcha una campaña de denuncia y tramitación de reclamaciones de las personas afectadas ante la Seguridad Social.

Salud laboral

Ante el Ministerio de Sanidad realizamos aportaciones a las siete revisiones del “Procedimiento de actuación para los servicios de prevención de riesgos laborales frente a la exposición al SARS-CoV-2”, consiguiendo la introducción de una nota interpretativa de la aplicación de los tres escenarios de riesgo de exposición al coronavirus SARS-CoV-2 en el entorno laboral que incluye el procedimiento, ya que generaban una gran controversia entre los trabajadores y las trabajadoras.

En lo referente a los trabajadores especialmente sensibles frente al coronavirus SARS-CoV-2,

volvieron a ser incluidos en los grupos vulnerables establecidos por el Ministerio de Sanidad, tras nuestras reivindicaciones, las personas con insuficiencia renal crónica y enfermedad hepática crónica severa; grupos que fueron excluidos de esta consideración durante un periodo de tiempo, sin ningún tipo de explicación por parte del Ministerio de Sanidad. Además, se incluyeron a las personas con obesidad ($IMC > 40$) entre los grupos vulnerables.

Nos movilizamos, junto a la Confederación Europea de Sindicatos, para promover la clasificación del SARS-CoV-2 como agente biológico de mayor riesgo en la legislación europea. Enviamos distintas cartas a la ministra de Trabajo, y mantuvimos el contacto con el secretario de Estado de Empleo y con el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, informando y argumentando nuestra posición respecto a la clasificación del SARS-CoV-2 dentro del grupo 4. Finalmente, el SARS-CoV-2 ha sido incluido como agente biológico del grupo 3. Exigimos que el contagio por COVID-19 sea considerado como contingencia profesional para determinadas profesiones, pero no como accidente de trabajo como así se establece en el Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo, sino como enfermedad profesional conforme a lo establecido en el artículo 157 LGSS.

Sanidad

A través de nuestra participación en la Comisión Ejecutiva del Consejo General del INSS, órgano de control y gestión tanto del Instituto Nacional de la Seguridad Social como la tesorería General de la Seguridad Social, participamos en todos los proyectos de reales decretos, así como en todas las instrucciones e informes que desde estos organismos se elaboraron.

Participamos en la elaboración del documento “Recomendaciones para recuperar y garantizar una Sanidad Pública, Universal y de Calidad” con diversas organizaciones, que se presentó en la Comisión del Congreso para la Reconstrucción económica y social.

Reivindicamos precios justos para mascarillas y otros productos de protección individual ante la especulación y abuso que se estaba produciendo.

Vivienda

Reclamamos políticas dirigidas a las personas y familias más vulnerables que como consecuencia de esta crisis sanitaria hubieran perdido su trabajo o hubieran visto reducidos sus ingresos. Así, se arbitraron medidas como: moratorias en el pago de las hipotecas o del alquiler; prórroga automática de los contratos de alquiler; concesión de microcréditos a familias para hacer frente al pago del alquiler; ayudas a pymes y autónomos. UGT exigió públicamente que todas estas medidas sociales y ayudas en materia de vivienda por COVID19 se mantuvieran tras la crisis sanitaria, pues son reivindicaciones de UGT y las consideramos necesarias desde mucho antes de la pandemia.

Si en un primer momento las medidas en materia de vivienda se dirigieron a los propietarios de viviendas, con normas tales como la moratoria del pago de sus hipotecas, posteriormente las medidas se extenderían a las personas con viviendas en régimen de alquiler, a pymes y autónomos. Se trató en todo momento de conjugar los intereses de arrendatarios y arrendadores, con una filosofía subyacente en todas ellas: ir dirigidas a las personas más vulnerables e intentar no dejar a nadie por el camino, tal y como ocurrió en la Gran Recesión.



A finales de septiembre de 2020 logramos que se aprobara la prórroga de medidas de protección social relacionadas con la vivienda —como la prohibición de los desahucios hasta enero de 2021 o la prórroga de los contratos de alquiler de viviendas para evitar subidas de precios—, y seguimos reclamando que se prorrogue la prohibición de cortar los suministros de energía y agua a los hogares vulnerables.

Mujer trabajadora

Instamos al Gobierno a aprobar un permiso retribuido obligatorio para aquellos trabajadores y trabajadoras que tuvieron que dejar su empleo para cuidar a personas dependientes a su cargo como consecuencia del cierre obligatorio de los colegios, centros especiales y residencias de día de mayores, aunque finalmente no lo logramos. Conseguimos varias fórmulas de protección del empleo, como el Plan Me Cuida, que permite que una persona reduzca, incluso en su totalidad, su jornada de trabajo para el cuidado de parientes en primer grado, o la aplicación de la baja laboral en el caso de que el menor fuera diagnosticado como positivo o estuviera en cuarentena. Son grandes avances, pero insuficientes, especialmente para las mujeres trabajadoras (la gran mayoría de las personas que tienen que quedarse al cuidado son mujeres) y las familias monoparentales.

También hicimos un llamamiento a las administraciones y a nuestros afiliados y afiliadas, delegadas y delegados sobre la necesidad de proteger a las víctimas de violencia de género, especialmente a las mujeres confinadas con sus maltratadores, y poner especial atención sobre situaciones como el acoso en el trabajo o el ciberacoso que pudieran estar produciéndose.

Trabajadores y trabajadoras migrantes

Una de las primeras medidas adoptadas por el Gobierno fue el cierre de la atención presencial en las oficinas de extranjería, siendo únicamente posible la tramitación digital para un colectivo que mayoritariamente carece de los medios y posibilidades para ello y que en un periodo como este podrían, por haber perdido el empleo y sin posibilidad de encontrar otro en plena pandemia, no cumplir los requisitos de renovación. UGT advirtió a la Secretaría de Estado de Migraciones de la necesidad de adoptar medidas en el marco del diálogo social, tanto para prorrogar las autorizaciones que pudieran haber caducado antes y durante el estado de alarma, como para flexibilizar los requisitos para las renovaciones y de las solicitudes de arraigo social. Se iniciaron así una serie de reuniones de la Comisión Laboral Tripartita, pero no fue hasta finales de abril (con un cambio en la actitud política) cuando se empezaron a ver los resultados

de una remisión constante de propuestas, con la previa negociación y posterior publicación de la Orden de prórroga de las autorizaciones. A partir de este momento, y en el marco de un diálogo constante, se dictaron instrucciones que contemplaban situaciones específicas, como el arraigo social, las renovaciones de las autorizaciones o la reagrupación familiar de menores, que también recogen sugerencias de nuestra Organización.

Nuestros trece Centros de Información y Asesoramiento Sociolaboral para Inmigrantes (CIASIS) mantuvieron la atención a través de correo electrónico, WhatsApp o teléfono durante el periodo en que no era posible la atención presencial. La continuidad de la atención de nuestros CIASIS permitió a un colectivo especialmente vulnerable recibir una asistencia esencial por parte del Sindicato.

Trabajadoras del hogar

Antes del inicio del estado de alarma, pusimos en conocimiento de los dos ministerios más directamente implicados, la difícil situación en la que podían quedar las trabajadoras del hogar. En respuesta el Gobierno aprobó el Real Decreto Ley 11/2020 y estableció un subsidio extraordinario por falta de actividad para las personas integradas en el Sistema Especial de Empleados de Hogar. Posteriormente la Resolución de 30 de abril de 2020 desarrolló el procedimiento para solicitarlo.

Empleadas y empleados del sector agrario

Más de siete mil trabajadoras temporeras marroquíes habían llegado entre el mes de diciembre y

marzo a Huelva, sus contratos estaban prontos a finalizar pero no podían regresar a su país. La CEC y FICA-UGT planteamos como solución prorrogar sus autorizaciones y permitir que, voluntariamente, siguieran trabajando cubriendo los puestos de trabajo de las 12.000 trabajadoras temporeras de Marruecos que no iban a poder incorporarse debido al cierre de fronteras, e incluso otras campañas de temporada. Esta era la previsión que el Gobierno parecía tener la intención de llevar a cabo. Pero la decisión unilateral del Gobierno, plasmada en el Real Decreto Ley 13/2020, fue desde el punto de vista legal y ético inaceptable y utilitarista: prorrogar las autorizaciones de todos aquellos trabajadores y trabajadoras extranjeros que se avinieran a trabajar en el sector agrario y dotar de autorización de trabajo a antiguos menores extranjeros no acompañados residentes regulares que igualmente fueran a trabajar al campo. Tras el cambio de actitud política ya mencionado, y previa consulta a los interlocutores sociales, el Real Decreto Ley 19/2020 implicó al menos un reconocimiento a los antiguos menores no acompañados, residentes regulares, que habían acudido a trabajar al campo y que podrán tener acceso a una autorización de trabajo y de residencia de dos años.

El último episodio de esta situación particular de las trabajadoras del sector agrario por la finalización de la campaña de Huelva, y por lo tanto de las posibilidades de trabajar mientras continuaba el cierre de la frontera, acompañado de las declaraciones de algunos empresarios que amenazaban con echarlas de los alojamientos, se discutió en el marco del diálogo social y dio lugar a una nueva reunión de la Comisión Central de flujos migratorios laborales, en la que finalmente, y gracias especialmente a la actitud de nuestras organizaciones FICA y UPA, se dio una solución temporal a esta situación.

Coordinación internacional

La CEC tomó la iniciativa a nivel europeo (y mundial) de hacer un mapeo y seguimiento de las actuaciones de organizaciones sindicales y gobiernos con respecto a la pandemia del COVID-19, tanto desde el inicio del confinamiento como en la fase posterior de recuperación, al entender que era fundamental conocer cómo se estaba gestionando el confinamiento en otros países, qué medidas se estaban negociando y tomando para con los y las trabajadoras, buenas prácticas, etc.

UGT estuvo a la cabeza del resto de organizaciones nacionales y mundiales en la elaboración de estos informes que fueron posteriormente utilizados por otras organizaciones. También nos encargamos de ir informando al resto de organizaciones de la CES de los avances a los que UGT contribuía durante la pandemia (acuerdo de ERTEs, ingreso mínimo, servicio de atención vía WhatsApp, etc.), de manera que la presencia de la Organización en medios de comunicación de otras partes del mundo aumentó considerablemente.

Este ingente trabajo de búsqueda de información, traducción y elaboración fue reconocido por muchos sindicatos que fueron solicitando nuestro trabajo. Tanto el informe periódico que desde el inicio del confinamiento se elaboraba semanalmente (actualizado todos los días), como el posterior informe de medidas de desescalada, así como el informe exhaustivo de medidas en España de 16 de marzo de 2020 han sido ampliamente utilizados por instituciones y organizaciones de todo el mundo.

También durante el confinamiento, la CEC activó un contingente de ayuda a españoles y españolas a los que el confinamiento encontró fuera de nuestro país, para lo que gestionamos con sindi-

catos locales asistencia y apoyo (desde búsqueda de alojamiento en centros de formación sindical o asesoramiento laboral en los países en los que habían quedado). En algunos casos especialmente duros (estudiantes Erasmus, trabajadores desplazados, etc.) la labor de UGT fue fundamental para que pudieran regresar, tener asistencia en el país o un techo en el que vivir mientras durase la pandemia, o pudieran arreglar su situación laboral. Posteriormente, nos pusimos a disposición del Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación (MAEC) para hacer de manera más coordinada y dentro de nuestras posibilidades esta tarea de la que nos sentimos especialmente orgullosos.

Información y difusión

La CEC realizó un importante esfuerzo de información y divulgación de los cambios normativos que se estaban produciendo, de las recomendaciones de protección, y de las reivindicaciones y denuncias que planteamos, con una estrategia de comunicación amplia y planificada para que el Sindicato no solo estuviera en primera línea, sino que fuera una fuente continua de información, como así ha sido. Tuvimos más impacto en los medios de comunicación (multiplicando por cuatro nuestros impactos en medios y afianzando la presencia en las televisiones) y más comunicación con afiliados, personas trabajadoras y ciudadanía a través de las herramientas de comunicación del Sindicato.

Se elaboraron veinte infografías explicativas con las medidas sociales que el Gobierno iba tomando durante el estado de alarma, algunas de ellas en colaboración con otros organismos del Sindicato; y se distribuyeron sesenta y cinco videos con entrevistas, valoraciones, explicaciones, etc.



para lo que se preparó una lista de reproducción específica en nuestro canal de Youtube.

Además, difundimos a través de la web 220 noticias específicas relacionadas con la pandemia, con el mapa de teléfonos y ubicaciones de las casas del pueblo que permanecieron abiertas durante la misma, así como las guías con información para los trabajadores y trabajadoras y para la ciudadanía.

Realizamos consultorios abiertos a los medios de comunicación y a la Organización, a través de la web y de las redes sociales. Uno semanal de consulta directa realizado en colaboración con el SEC, en el que atendimos alrededor de 450.000 consultas de las personas trabajadoras y de la ciudadanía en general. Además, se triplicaron las consultas a través de redes, fundamentalmente a través Facebook. En Twitter se registró una media de ochenta tuits diarios.

Otro importante y novedoso consultorio lo protagonizó la estructura de jóvenes de UGT, RUGE, creando un buzón de consultas por mensajería instantánea (WhatsApp). El éxito de la iniciativa obligó a cuadruplicar los recursos dedicados inicialmente.

En la web confederal se elaboró una sección específica sobre coronavirus que ha aglutina-

do toda la información en la cabecera para que el acceso fuera más ágil, rápido y accesible. También se diseñó un *banner* con un *hashtag*, #coronavirus, que funcionó como campaña en redes sociales.

Todo ello motivó un espectacular incremento de las visitas a la web. Las páginas más visitadas durante esos meses fueron precisamente las relacionadas con información relativa al coronavirus. El 14 de junio de 2020, por ejemplo, la noticia “Ya se puede solicitar el Ingreso Mínimo Vital” tuvo 124.000 entradas en la web.

Para dar respuesta a la alta demanda de consultas y aclarar ciertos aspectos de los nuevos derechos que generaban múltiples dudas y confusión, la Comisión Ejecutiva Confederal realizó una serie de guías explicativas con diferentes temas (aplicación de los derechos de conciliación durante la situación de crisis sanitaria; “Información sindical básica para delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales ante el coronavirus”, “Guía práctica ante el retorno al trabajo en el periodo de crisis COVID-19”, “Regresa al trabajo con prevención frente a la COVID-19”, “Subsidio extraordinario para personas empleadas de hogar dadas de alta en el Sistema Especial”, “Apoyo a trabajadores, consumidores, familias y colectivos vulnerables” con información sobre nuevas ayudas y sus procedimientos, etc.).

2.



**Un sindicato
fuerte, útil
y de futuro**



Un sindicato fuerte, útil y de futuro

Si las elecciones sindicales son el baremo que valora la representación de un sindicato, las otras dos variables de su salud son el índice de afiliación y su capacidad de movilización. La evolución de UGT durante este mandato ha sido positiva en los tres aspectos, registrándose un claro cambio de tendencia respecto de los años anteriores. Nos marcamos como objetivo el crecimiento de la base afiliativa para ganar independencia

y capacidad de actuación, el incremento de la representación en las empresas potenciando la integración en nuestras candidaturas de mujeres trabajadoras y jóvenes, y mejorar la calidad de nuestra comunicación con las personas a las que representamos. La CEC considera que en todos ellos se han producido avances incuestionables que han saneado, potenciado y fortalecido a la Organización.



2.1. Crecer para ser más sindicato

La forma más eficaz para defender los intereses de los trabajadores y trabajadoras es tener sindicatos fuertes. Y eso se concreta en organizaciones con muchos afiliados y afiliadas junto con una gran representación en las elecciones sindicales. Es por eso que una de las prioridades del Sindicato es el crecimiento de la afiliación.

Más afiliación

Desde el año 2017 la Organización ha crecido de forma estable y continuada en afiliación neta, en un porcentaje próximo al 3% anual. La media anual de altas al Sindicato es de 70.000 personas.

La estructura por sexo, edad y nacionalidad de la afiliación a UGT es la siguiente:

- El 40% son mujeres (el 47% en la población activa).
- El 5% de nuestros afiliados y afiliadas tiene menos de 30 años, el 16% está entre los 30 y los 40 años, el 28,5% tiene entre 41 y 50, y el 30,5% está entre 50 y 60 años. Los de más de 60 años —incluidos pensionistas y jubilados— son el 20% de nuestra Organización.
- El 5% de nuestros afiliados y afiliadas tiene nacionalidad extranjera (el 12% en el conjunto de la población activa).

Por tanto, la composición de nuestra afiliación es bastante parecida a la de la población activa en España. Nuestra Organización es un reflejo ajustado de la realidad de la clase trabajadora a la que representamos y eso es un buen indicativo de representatividad. Tenemos, no obstante, un margen de mejora que es uno de los incentivos de nuestro trabajo sindical, especialmente en

nuestros porcentajes de mujeres afiliadas, que aún está un 7% por debajo de la población activa.

Características de la nueva afiliación

La mayoría de las nuevas afiliaciones son de trabajadores y trabajadoras que no habían pertenecido con anterioridad a ninguna organización sindical. No obstante, vale la pena destacar que también se han ido incorporando de forma creciente personas procedentes de otras organizaciones sindicales, destacando las incorporaciones colectivas fruto del acuerdo entre nuestras organizaciones y determinados colectivos sectoriales.

Nuevas herramientas para los afiliados y afiliadas

Entre los objetivos de la Comisión Ejecutiva Confederada durante este mandato ha figurado de forma prioritaria el de mejorar la participación y atención de las personas afiliadas, por lo que aceleramos los procesos de digitalización del Sindicato y sus actividades al servicio de ese objetivo, y se crearon nuevas herramientas.

App UGT

La creación de esta app fue posible gracias a la consolidación definitiva del AGI (Aplicación de Gestión Informática). La app UGT permite a los afiliados y afiliadas tomar el control de sus datos en todo momento y comunicar directamente con el Sindicato. Algunas de sus características básicas son:

- Facilidad para el acceso y modificación de los datos personales.
- Comunicación bidireccional entre la Organización y sus afiliados y afiliadas mediante:
 - a. Un *time-line* de noticias personalizable.

b. Un buzón de notificaciones y avisos de la Organización al afiliado o afiliada que incluye tanto las convocatorias de manifestaciones o movilizaciones sectoriales como los avisos y el seguimiento de sus cuotas.

- Servicio de consultas sobre temas actuales o novedosos que se hayan generado por la acción sindical más reciente (la firma de un nuevo convenio sectorial, información COVID-19, ERTE...).
- Acceso a las ofertas de servicios que la Organización pone a su disposición en la plataforma SERdUGT u otros acuerdos exclusivos.

SERdUGT

Otro de los retos que asumimos fue el de ofrecer a todos los afiliados y afiliadas, estén donde estén, una plataforma de servicios, descuentos y ofertas de todo tipo. Desde su puesta en marcha, y gracias a la difusión interna y en redes sociales, esta plataforma está teniendo una magnífica acogida. Hasta junio de 2020 ya se habían registrado más de 50.000 afiliados y afiliadas.

Afiliación online

Con el inicio del confinamiento provocado por el COVID-19, se habilitó la posibilidad para los trabajadores y trabajadoras de afiliarse al Sindicato *online*, a través de la web corporativa www.ugt.es. A raíz de la buena acogida de esta opción, se decidió mantener esta nueva vía de afiliación que ya ha permitido la incorporación a UGT de una media mensual de 800 personas trabajadoras.

Recuperando el espacio sindical

UGT feminista

El crecimiento de UGT en este ámbito registró un impulso muy significativo durante este mandato convirtiendo al Sindicato en agente central

en nuestro país del espectacular despegue de las reivindicaciones feministas. Conjuntamente con CCOO, y a pesar de algunos desencuentros con parte de las organizaciones feministas, UGT aportó el marco legal y la potencia organizativa para la convocatoria por primera vez en la historia de dos huelgas generales centradas en exigir la plena igualdad de las mujeres, el fin de la violencia machista, y el cierre de las brechas que todavía persisten y lacran el desarrollo vital de las mujeres.

La huelga general de dos horas por turno en todo el territorio español del 8 de Marzo de 2018 se celebró con el lema “Si nosotras paramos, se para el mundo” y una manifestación sin precedentes que situaron a España a la vanguardia del feminismo mundial.

La segunda convocatoria, de similares características, se produjo el 8 de Marzo de 2019 bajo el lema “Paramos para cambiarlo todo” y no disminuyó su importancia respecto al año anterior. El calendario de 2020, en el que el 8 de Marzo cayó en domingo, determinó que no se convocaran paros laborales, centrándose la reivindicación en una manifestación que resultó multitudinaria a pesar de tener ya noticias de la extensión internacional del COVID-19. El lema en esta ocasión fue “Con derechos, sin barreras, feministas sin fronteras” y tenía como telón de fondo el anteproyecto de ley de libertad sexual.

Sin embargo, fue a posteriori cuando parte de la machista y ultraconservadora clase política española utilizó la manifestación para criminalizar sus reivindicaciones, a sus convocantes, y particularmente a quienes las autorizaron haciendo los responsables de una extensión de la pandemia que en aquel momento no era posible prever. Esta reacción desmesurada contra las reivindicaciones de las mujeres pone de manifiesto que vamos en la dirección correcta, pese a que ten-



gamos que hacer el doble esfuerzo de reivindicar la igualdad y contrarrestar el ser demonizadas por ello.

Además, y en la tradición histórica del Sindicato, las celebraciones del 8 de Marzo supusieron la organización de numerosos actos, como nuevas ediciones de los Premios 8 de marzo, asambleas en los centros de trabajo, los manifiestos conjuntos con CCOO, y la realización de informes anuales específicos que recogen la situación de las mujeres en el mercado de trabajo (tasas de actividad, empleo y paro, los permisos de conciliación, modalidades de contratos, tipos de jornada etc.).

Además, en este periodo congresual se elaboraron 42.000 carteles en las cuatro lenguas oficiales del Estado, que se distribuyeron en los centros de trabajo.

Las personas jóvenes en el Sindicato: un reto continuo

Una línea de trabajo fundamental en estos últimos años fue organizar a las personas jóvenes trabajadoras en torno a la Organización. El aumento del individualismo y el desconocimiento del trabajo sindical por las personas más jóvenes hace más difícil su acercamiento a nuestras siglas. Se empieza a extender la creencia de que cada uno cobra de manera natural lo que se merece y quien tiene mejor salario es porque individualmente se lo ha ganado, obviando la realidad de que existen mejores salarios y condiciones en aquellos sectores más sindicalizados y donde la lucha colectiva está más presente. Este riesgo se ve potenciado con el discurso de sindicatos sectoriales o de profesión, que igualmente tienden a organizar a trabajadores solo para su único beneficio pudiendo generar discriminaciones entre

trabajadores de un mismo centro de trabajo y, sobre todo, aumentar las desigualdades sociales incluso entre personas de la misma clase trabajadora (de hecho, su mayor riesgo es que dejen de identificarse como clase trabajadora, estableciendo estatus de poder dentro de las personas trabajadoras).

La Confederación, no ajena a estas realidades, trabajó por dar un espacio de participación más amplio a las personas jóvenes (RUGE), desarrolló campañas específicas con problemas laborales que afectan de manera concreta a las personas jóvenes y habilitó espacios donde jóvenes sindicalistas pudieron crear una red de conocimiento e intercambio de experiencias.

Participación y presencia de RUGE en el CJE

RUGE participó de manera muy activa en el Consejo de la Juventud de España, que sufrió un periodo de grandes dificultades políticas y económicas con la intención de suprimirlo por parte del Gobierno del Partido Popular en los años 2013-2018. Trabajamos para frenar ese ataque contra un espacio de encuentro y crecimiento de las personas jóvenes asociadas del país, estableciendo posicionamientos firmes y fuertes en la defensa de la misma.

Entre 2016 y 2018 formamos parte de la Comisión Permanente del CJE, un periodo clave para la continuidad del propio Consejo y establecer las bases de lo que ahora conocemos como nuevo Consejo.

Técnicos y Cuadros (UTC)

Este grupo de trabajadoras y trabajadores tiene en UTC-UGT y Eurocadres un espacio y una respuesta a reivindicaciones acordes con sus

particularidades que a veces buscan en las llamadas tercera opciones, plataformas y sindicatos de corte corporativo, que en las elecciones sindicales están experimentando un gran auge. Debemos hacer que sientan las estructuras del Sindicato tan suyas como cualquier otro colectivo, y atender adecuadamente a la diversidad y a la representación de los y las profesionales.

Acción sindical internacional

La actividad internacional desarrollada entre los años 2016 y 2019 por UTC-UGT ha estado marcada de manera transversal por tres prioridades temáticas: una Europa más fuerte basada en el conocimiento, una verdadera libertad de movimiento (tarjeta profesional europea, la directiva sobre la tarjeta azul, el paquete de movilidad laboral...) y la calidad de la vida laboral (digitalización, conciliación de la vida personal y laboral, salud psicosocial y protección de denunciantes. Especial mención merece este último tema porque cuando el proceso de la Directiva sobre los secretos comerciales llegó a su fin, se hizo evidente que existía la necesidad de una protección de los denunciantes a nivel europeo y, en abril de 2016, Eurocadres comenzó a establecer contactos para reunir a las organizaciones sindicales interesadas en trabajar en el tema. Se hicieron alianzas y en octubre se lanzó la campaña que, en 2019, resultó en la Directiva Europea de Protección al Informante).

La Asamblea Anual de Eurocadres 2019 fue presidida por la vicepresidenta Paula Ruiz Torres, y seguida de la Conferencia final donde se presentó la campaña EndStress.EU con la que se iniciaron acciones para la aprobación de una directiva europea específica que proteja a las personas trabajadoras de los riesgos psicosociales con especial atención a las personas que tienen el perfil de profesionales, directivos, técnicos y cuadros.

La Coordinadora de UTC-UGT fue reelegida para un segundo mandato como Vicepresidenta de Eurocadres en el Congreso celebrado en octubre de 2017, que también presidió.

UTC-UGT en la CES

Eurocadres designó a su vicepresidenta, Paula Ruiz Torres, miembro de varios comités ejecutivos de la CES, y miembro del Comité Asesor de igualdad de género de la dirección general de justicia de la Comisión Europea donde participó en las numerosas consultas públicas en relación a la brecha salarial y, en concreto, aportando lo correspondiente a mujeres directivas.

Eurocadres envió una delegación completa al congreso de la CES, en el que la vicepresidenta intervino para abogar por una transición más justa, una política industrial más sólida y la igualdad de género.

Recuperando libertades sindicales

Hasta que la evolución política nos permitió abrir vías de negociación institucional, UGT recurrió a las movilizaciones para exigir la recuperación de derechos y libertades fundamentales porque, con la Ley de Seguridad Ciudadana —ley mordaza— y una aplicación inédita del artículo 315.3 del Código Penal, el Gobierno del PP pretendió restringir los derechos fundamentales a la protesta y la huelga que movilizaron a la sociedad contra sus políticas antisociales.

Al comienzo del mandato teníamos a casi trescientos sindicalistas encausados por ejercer el derecho de huelga (89 de la Unión General de Trabajadores), en su gran mayoría por su participación en las huelgas generales del 29 de septiembre de 2010 y del 29 de marzo de 2012, pero también por otras de carácter sectorial. Tras

su reforma en el año 2015, el artículo 315 apartado 3 del Código Penal, (CP) criminalizó, y sigue criminalizando, el ejercicio y la participación de los trabajadores y las trabajadoras y de sus representantes en huelgas.

El secretario general de UGT denunció la situación en el marco de la 105 Conferencia Internacional del Trabajo (OIT) celebrada en Ginebra. Posteriormente, el Comité de Libertad Sindical (CLS) de esta organización, en la resolución de la Queja interpuesta por UGT y CCOO de fecha 4 de noviembre de 2016 frente al Gobierno de España sobre la vulneración del derecho de huelga, concluyó que ciertas disposiciones de la legislación penal española, así como su utilización por las autoridades públicas, conducían a una represión penal excesiva de dicho derecho, añadiendo que la versión revisada del artículo 315.3 del Código Penal “seguía sin contener elementos de definición de los comportamientos constitutivos de una coacción en dicho contexto”.

En mayo de 2017 celebramos una asamblea de apoyo a dos de los compañeros que estaban a punto de ser juzgados por este delito (Rubén Ranz y José Manuel Nogales), representando en ellos el apoyo a todos los demás; denuncia y movilización que se prolongó en junio con el acto en defensa del derecho de huelga y de la derogación del mencionado artículo bajo el lema YO SOY PIQUETE.

La presión tuvo como consecuencia que varios grupos parlamentarios del Congreso presentaran iniciativas de cara a la derogación del artículo 315.3 del Código Penal, aunque la inestabilidad política durante el periodo y las sucesivas convocatorias electorales han impedido que dicha derogación se concrete, por lo que sigue siendo una reivindicación prioritaria para nuestro trabajo.

Recuperando nuestros orígenes, reivindicando nuestro pasado

Memoria Histórica

Al final, las personas sólo somos unos espacios en la memoria de los demás, que ocuparemos más o menos, en función de la intensidad de las emociones o recuerdos, que hayamos podido producir.

Partiendo de esta idea, desde la CEC tomamos la decisión de crear el grupo de Memoria Histórica de la UGT, que se constituyó con representantes de todas las Uniones Territoriales y de las Federaciones Estatales, teniendo su primera reunión en la Escuela Julián Besteiro, dónde se elaboró un documento sobre la hoja de ruta a seguir en nuestra organización, con respecto a todos los elementos que, a nuestro juicio, conformaban el conjunto de tareas a realizar sobre la Memoria Histórica en general y en especial todo lo concerniente a nuestra propia realidad.

Nuestra primera reunión fue para poner en común los trabajos que estábamos realizando todos los organismos en esta materia, poniéndose de relieve que el mayor esfuerzo lo estaban realizando las fundaciones, que en nuestra organización se encargan del archivo histórico, ya que es en torno a ellas dónde se produce la mayor actividad en esta materia. Se vio la necesidad de establecer una mayor coordinación y colaboración entre todas para ser más efectiva nuestra labor.

Como decía Antonio Rodríguez de las Heras, catedrático de Historia Contemporánea de la Universidad Carlos III, sobre la Transición: “descolgamos el franquismo, pero dejamos la punta en la pared”, por eso nuestra labor principal debe estar incardinada en seguir el lema del movimiento asociativo sobre Memoria Histórica, VERDAD,

JUSTICIA, REPARACIÓN Y GARANTÍA DE NO REPETICIÓN. Ese ha sido el eje de nuestra actividad, participando en todos los foros y actos que en reivindicación de nuestra memoria debíamos estar, a pesar de la dejadez y escaso interés que tenía el Gobierno de Rajoy con respecto a este tema. Sin embargo, es de destacar el buen trabajo que se realizaba en la mayoría de las Comunidades Autónomas, aprobando las leyes autonómicas sobre Memoria Histórica, independientemente de los partidos políticos que las gobernarán.

Nuestro trabajo fue el de coordinar toda la información posible al respecto, para que el trabajo de nuestros representantes fuese de la mayor calidad y con iniciativas que pusieran de relieve las mejores prácticas en cuanto a esta materia. Desde junio del 2018, se creó un grupo de WhatsApp, para poder estar informado, al momento de todas las informaciones y actividades que se han ido produciendo, siendo esta actividad un buen elemento colaborativo del grupo.

Durante toda la celebración del 130 Aniversario de UGT se ha estado colaborando y participando en todas aquellas actividades que ponían en valor nuestra historia y nuestra memoria.

Con la Unión de Castilla y León, colaboramos en el estudio y prospección en busca de una fosa común en La Pedraja (Burgos), con el grupo de Aranzadi y las asociaciones de memoria del lugar. El resultado fue negativo, pero aún se sigue investigando el lugar para tratar de localizar esa fosa, que se cree que era sólo de mujeres y de un número indeterminado, pero se sospecha que importante, por las fuentes orales de las que disponemos.

Desde la entrada en el Gobierno del Estado, del PSOE primero y del Gobierno de coalición después, hemos estado participando en todas las

reuniones y actividades que se han venido realizando en cuanto a la Memoria Histórica, a través de la Dirección General, primero y de la Secretaría de Estado, actualmente. Así hemos expuesto nuestras ideas y experiencias tanto en el Congreso como en el Senado, así como en otros foros asociativos, habiendo firmado y suscrito el documento de petición de la creación de la Comisión para la Verdad y presentando algunas iniciativas en el actual plazo de información pública del nuevo proyecto de Ley sobre Memoria Histórica, que actualmente está tramitándose en el Congreso.

130 Aniversario

UGT cumplió durante este mandato 130 años de su constitución en Barcelona el 12 de agosto de 1888. La CEC valoró la oportunidad de aprovechar este aniversario para potenciar la imagen de la

Organización, recuperar espacio sindical, y proyectarnos hacia el futuro reivindicando nuestro pasado. Con ese objetivo, con el lema “¡Cumplimos!”, y durante algo más de un año, se realizaron cientos de exposiciones, conferencias, homenajes y reconocimientos, cursos, libros, catálogos, cómics, vídeos, sellos, billetes de lotería, etc.

Poco o nada de lo realizado hubiera sido posible sin la implicación de las organizaciones de UGT y de la Fundación Francisco Largo Caballero, depositaria del archivo histórico del Sindicato, por lo que la CEC quiere agradecer una vez más la participación y el esfuerzo realizado por tantas personas para que el éxito del 130 aniversario fuera posible.

Barcelona acogió el acto de apertura de las celebraciones. La inauguración, el 12 de agosto de 2018, contó con la participación de la entonces

Ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, e incluyó una ofrenda floral en honor de los fundadores y la presentación de un manifiesto que renovaba el compromiso del Sindicato con los derechos e intereses de las trabajadoras y trabajadores, con la democracia y con el progreso social.

En Madrid, en la Escuela Julián Besteiro, durante el último fin de semana de septiembre de 2019 se puso fin a los actos de celebración con un evento que aunó cultura, música, solidaridad, encuentro, artesanía, cine, diversidad, debate, magia, talleres, juegos, entretenimiento, ecología, gastronomía, igualdad, feminismo e internacionalismo. Todo ello con la presencia de distintas personalidades de la esfera sindical, política y social.

La CEC considera que el resultado final de esta conmemoración ha sido, sin duda, un éxito acor-

de con los objetivos planteados que llegó a numerosos puntos del país gracias al esfuerzo organizativo conjunto, plasmado entre otras iniciativas en las siguientes:

- **Exposición ‘130 años de luchas y conquistas’**, una muestra con miles de visitantes y de kilómetros recorridos. Compuesta por veinte paneles de gran formato, seis vídeos y varias vitrinas —estas sólo en los casos de Madrid y Barcelona—, la exposición itinerante fue vista por multitud de personas en todas las provincias. Solamente en Madrid, donde ocupó ubicaciones diferentes de forma consecutiva, registró miles de visitas.

- **Conferencias**: se programaron dos ciclos, uno temático y otro histórico, con desarrollos en todas las comunidades autónomas y la parti-





cipación de ponentes del prestigio de Dilma Rousseff, Ernesto Samper, José Luis Rodríguez Zapatero, José Carlos Díez, Francina Armengol o Lourdes Tomás, por citar solo algunos.

Las conferencias temáticas giraron en torno a los asuntos más candentes de la agenda sindical (mercado de trabajo, pensiones, reparto de la riqueza, feminismo e igualdad, salud laboral, medio ambiente, digitalización, refugiados, infraestructuras y transportes, vivienda...) y se recogerán en un libro a propósito.

• Publicaciones: Entre los numerosos materiales producidos destacan particularmente el catálogo de la exposición y un libro firmado por Julio Gallego y José María Rey (Gallego & Rey), en el que el dúo de humoristas gráficos relata, con su habitual agudeza y sentido crítico, la historia de UGT en 25 viñetas. Su título lo dice todo: *Yo UGTeo, tú UGTeas, ella y él UGTeam, nosotras y nosotros UGTeamos...* También se ha editado el cómic del “130” (*130 años haciendo futuro. 1888-2018*); esta publicación es una actualización, a cargo del ilustrador y guionista Jaume Marzal, de las editadas por UGT y por UGT-Castilla y León en 1988 y 2002, respectivamente.

• Vídeos: *130 años de luchas y conquistas, Desde 1888, tu fuerza sindical* (en castellano y catalán. Actualización del vídeo histórico del 125 aniversario), *Maestra y peleona, Por un mundo mejor,*

iCumplimos! (en castellano, catalán, euskera y gallego), y *Una conquista no es un derecho...* (adaptación de un video anterior).

- **Emisión de un cupón de la ONCE** sorteado el Primero de Mayo de 2019.

- **Sello postal de Correos** emitido el 12 de junio. Un estuche filatélico de edición limitada compuesto por sello postal conmemorativo, sobre de primer día y postal.

- **Acogida institucional:** el presidente del Gobierno, el Rey, la presidenta del Congreso de los Diputados o el presidente del Senado recibieron oficialmente a UGT con motivo de su 130 aniversario. También lo hicieron los máximos responsables de la mayoría de las comunidades y ciudades autónomas. A todos se les entregó una escultura simbólica, de edición limitada, realizada por la escultora vasca Amaia Conde.

La incesante actividad generada por los actos conmemorativos fue recogida puntual y detalladamente por la web www.130aniversariougt.es y por un boletín digital de periodicidad mensual. El sitio acoge además una copia virtual de la exposición, con información adicional y audio-guías accesibles en castellano, catalán, euskera y gallego. Esta web se mantendrá abierta a modo de repositorio informativo y archivo documental para que cualquiera que lo desee pueda visitarla.

2.2. Extender el sindicato para representar mejor a las trabajadoras y trabajadores

La legislación española establece el derecho de participación de los trabajadores y trabajadoras en sus empresas mediante unos procesos electorales en los que eligen a sus representantes y con los que se conforman los órganos unitarios de representación, delegados y delegadas de personal o comités de empresa. Estos, a su vez, sirven para calcular la representatividad de los sindicatos en la negociación colectiva sectorial o institucional.

Evolución de nuestra representación

En abril del 2016 UGT tenía 83.823 delegados y delegadas computables. En diciembre de 2019 la cifra era de 89.432. Este crecimiento se debió a que UGT estaba en más empresas y a que mejoramos nuestros resultados, especialmente en los comités medianos (de 5 a 13 miembros), ya que nuestra presencia era muy satisfactoria tanto en grandes comités de empresa como en delegados y delegadas de personal.

En términos porcentuales, incrementamos en algunas décimas nuestra representación, rompiendo la tendencia a la baja de los años anteriores. Al cierre de este informe estamos en una representación del 32,5%. El resto de sindicatos más representativos han mantenido —ligeramente a la baja— sus porcentajes.

Al igual que en el caso de la afiliación, el porcentaje de mujeres delegadas de UGT es de un 40%. El 2% de nuestros delegados y delegadas tienen nacionalidades diferentes a la española. Y en cuanto a la composición por tramos de edad de nuestra representación, son claramente mayoritarios (69%) los delegados y delegadas que tienen entre 35 y 55 años, seguidos de los mayores de 55 años (19%) y de los menores de 35 (12%).

El análisis de este periodo en materia de elecciones sindicales nos indica que se produjo, en términos globales, una mejora insuficiente y que por lo tanto no podemos sentirnos del todo satisfechos. Debemos situar como prioridad absoluta la extensión del Sindicato. Sin presencia en las empresas no hay representación, no hay afiliación y no hay capacidad de movilización. Mejorar las herramientas ayuda, sin duda, pero es la visita a los centros de trabajo la base de unos buenos resultados.

Asistencia de miembros de la CEC a los comités electorales de las Uniones de comunidad autónoma

Tal como se estableció en los planes de trabajo de la Comisión Ejecutiva Confederal presentados a los comités confederales, los miembros de la CEC participaron regularmente en los comités electorales de las organizaciones del Sindicato. Eso permitió a la dirección confederal un conocimiento más preciso de la situación electoral, así como la posibilidad de tomar decisiones de una forma más ágil.

Organizadores sindicales

La Comisión de Agentes Electorales financió parte de los costes generados con los recursos económicos consignados para elecciones sindicales. En abril del 2016 esta comisión ayudaba a cubrir los gastos de 188 agentes, mientras que en el 2020 ya se ayudaba en los gastos de 294 agentes electorales.

Para mejorar la eficacia en este ámbito se habilitaron herramientas como el nuevo AGI, que permite una mayor explotación de datos, al mismo tiempo



que se puso en marcha un seguimiento informático, por parte de la CEC, de las hojas de trabajo diario de los agentes sindicales.

La visita a los centros de trabajo y el seguimiento de los procesos electorales forma parte del ADN de nuestra Organización, y sabemos que la información y la gestión que realizan nuestros agentes sindicales en el día a día debe ser rápida y diligente. Con ese objetivo desarrollamos una solución informática —la App SASEM (Solución Agentes Sindicales en Movilidad)— que permite al agente sindical, a través de una tablet, la

planificación de su trabajo. Esta app le facilita la geolocalización de los centros, le configura las mejores rutas, y le aporta la documentación necesaria para cada centro de trabajo. Puede registrar el resultado de su trabajo, los contactos hechos, las solicitudes, etc. Esta app incorpora también la opción de afiliación.

En marzo del 2020 se inició la distribución de tablets para nuestros agentes sindicales y se llevó a cabo su formación. La pandemia obligó a interrumpir este proceso, que se fue retomando de forma paulatina en junio de 2020.

2.3. Fortalecer el Sindicato para ejercer mejor nuestra labor

Solo un sindicato fuerte puede alcanzar los objetivos de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras y construir una sociedad más justa, solidaria y equilibrada.

Creando una estructura para crecer

Nueva estructura federativa

El 42 Congreso Confederal aprobó una nueva estructura federativa con tres únicas federaciones y el desarrollo de estructuras sectoriales en el seno de cada una de ellas. Se procedió, por tanto, a celebrar los congresos de disolución de las anteriores federaciones MCA, SMC, FES, FSP, FITAG y FETE, y la CEC dio cumplimiento a los Estatutos Confederales convocando los congresos constituyentes que dieron lugar a las nuevas federaciones FeSP, FICA, y FeSMC.

Para acompañar y solucionar las cuestiones que fueron surgiendo en esta evolución y en la sectorialización de las nuevas federaciones, se constituyó la Comisión de Seguimiento del Proceso e Implantación del Nuevo modelo Federal Sectorial, responsable de ir dando respuesta a todas las dudas planteadas y resolviendo los problemas de fronteras entre federaciones que también fueron surgiendo.

Nuevos mecanismos para crecer

Dar cumplimiento a las Resoluciones congresuales, así como el desarrollo de nuevas líneas de trabajo marcadas por la Comisión Ejecutiva Confederal (e incluso el reforzamiento de algunas ya existentes) hizo necesario la introducción de algunos cambios organizativos que, con distintos ritmos, se fueron implementando a lo largo de todo el mandato.

Las mujeres en UGT

El aumento de la participación de mujeres en UGT en todas sus estructuras es un hecho constante, como lo reflejó el Informe de Evaluación de Género que fue presentado al Comité Confederal de noviembre de 2018:

- La proporción de mujeres afiliadas a UGT se ha incrementado de forma paralela al aumento de la presencia de mujeres en el empleo, aunque sin igualarlo todavía.
- El porcentaje de mujeres delegadas es equiparable al porcentaje de afiliación, incluso lo supera ligeramente.
- La presencia de mujeres en los congresos confederales se ha sextuplicado desde el año 1998 (8,5% del total de delegados) respecto al 42 Congreso Confederal (46,34 % de delegadas).
- La presencia de mujeres en el Comité Confederal se ha multiplicado por 7, pasando del 6,43 % al 47,47%.
- En cuanto a la CEC, a partir del 38º Congreso se alcanzó la paridad, con un 46,15% de mujeres, y así continuamos hasta el 42º Congreso Confederal. La participación de mujeres supera en diez puntos el porcentaje de afiliación.
- El conjunto de las comisiones ejecutivas de las federaciones y uniones estatales, sin sectores, cuenta con un porcentaje idéntico a la afiliación con la que llegamos al 42º Congreso Confederal.
- En las Uniones de Comunidad Autónoma, en los últimos congresos sus comisiones ejecutivas han duplicado la presencia de mujeres respecto al año 1998.

- Entre las comisiones ejecutivas de federaciones regionales y uniones provinciales, comarcas o insulares no siempre se confirma que —el cómputo de las federaciones sin sectores— arroje mayor número de mujeres.

La Coordinadora de Igualdad de género de UGT (formada por las compañeras y compañeros responsables tanto en el ámbito territorial, como en el de las federaciones estatales en este campo) ha jugado un papel fundamental para adecuar las políticas sindicales en materia de igualdad entre mujeres y hombres a las reivindicaciones concretas que nos trasladan desde las distintas estructuras de nuestra Organización.

Dicha Coordinadora nos ha permitido conocer las necesidades de nuestras afiliadas y afiliados, y hemos podido intercambiar soluciones entre sectores y territorios para mejorar la atención a todas las trabajadoras afiliadas a la UGT. Así mismo, la Coordinadora fue consultada sobre los documentos que el Gobierno nos fue trasladando en la mesa de diálogo social, sobre los reglamentos de Planes de Igualdad e Igualdad Retributiva.

Constitución de RUGE

Dando cumplimiento a lo establecido en el artículo 13.1 de la Normativa Interna de UGT, el Departamento de Juventud Trabajadora de UGT desapareció en el año 2018 para dar paso a una nueva estructura organizativa con la constitución de una asociación en la que desde entonces se integran los y las jóvenes afiliados de UGT.

Su participación debía darse en todas las estructuras del Sindicato, propiciando un espacio de trabajo donde las personas jóvenes establecieran reivindicaciones y líneas de trabajo para combatir las desigualdades laborales que sufren como colectivo.

Así nació Revolución Ugetista (RUGE) en junio de 2018. Mantiene estrechos lazos con el Sindicato, pero tiene personalidad propia y sus decisiones y actuaciones son tomadas por sus propios órganos de dirección. A pesar de su todavía corta andadura organizativa está realizando una labor innovadora y conectando activamente con los intereses de la clase trabajadora más joven del país y en defensa de su calidad de vida.

Para llegar a la constitución de RUGE fue necesario previamente dar apoyo a los diferentes departamentos y organizaciones juveniles territoriales mediante encuentros de coordinación con jóvenes en todos los territorios, donde se establecieron estrategias de trabajo y se ofreció soporte formativo y de recursos materiales para el desarrollo de sus funciones.

El avance ha sido fuerte, pero desigual en los territorios y no se ha terminado de asentar, por lo que será necesario la implicación de todas las estructuras para reforzar el papel y la participación de las personas jóvenes en las organizaciones juveniles territoriales y de federación.

La coordinación con las federaciones se reveló igualmente estratégica, por lo que se desarrollaron cursos específicos con las estructuras federales, se dio soporte y apoyo en encuentros juveniles de sectores que se fueron celebrando e incluso se avanzaron campañas en sectores concretos con la coordinación de las federaciones.

Constitución del área confederal LGTBI

Nuestra línea de trabajo en pro de la igualdad y de los derechos de las personas LGTBI concretó su reforzamiento con la constitución de esta área confederal hacia mitad de mandato. Su creación, así como la formación del Grupo LGTBI (integrado por personas de uniones y federaciones), fue

un paso de enorme transcendencia para nuestro trabajo sindical y para integrar como corresponde el trabajo del colectivo LGTBI por sus derechos específicos, facilitando un tratamiento específico y especializado cuando se produzcan situaciones de discriminación laboral, o cualquier situación que necesite de nuestro asesoramiento. Asimismo, fortalece nuestra presencia en la vida política del país y nos permite introducir una perspectiva transversal en la acción sindical diaria.

Unión de Técnicos y Cuadros (UTC)

Durante este mandato UTC constituyó las Agrupaciones de Técnicos y Cuadros (ATC) de las Uniones Regionales de Madrid, Andalucía, Aragón, UGT-FeSMC estatal, UGT-FICA estatal y FeSMC Cataluña, eligiéndose a sus respectivos coordinadores. La importancia estratégica para UGT de la integración sindical de los técnicos y cuadros nos ha llevado a insistir en la constitución de ATC en todas las estructuras del Sindicato.

De manera constante se insistió en la importancia de la presencia de las ATC en las secciones sindicales de las empresas, con más de cien asambleas y conferencias realizadas en el periodo 2016-2020. Además, promocionamos entre las estructuras del Sindicato el trabajo conjunto con otras organizaciones e instituciones (colegios, asociaciones profesionales e incluso sindicatos) donde estos colectivos tienen una representatividad específica, llegando a acuerdos y protocolos de acción común.

Tender alianzas con los movimientos sociales

El papel de la Cumbre Social Estatal es fundamental en esta estrategia. Compuesta por más de ciento veinte organizaciones de muy diversos ámbitos —nacida el 25 de julio de 2012 como movilización ante la gestión de la crisis económi-

ca de 2008 y los enormes recortes en políticas sociales que se estaban haciendo desde el Gobierno español— nuestro objetivo fundamental es que se mantuviese activa, uniendo a todas las organizaciones en un objetivo común de defensa de las políticas públicas.

UGT participó activamente en la convocatoria de los órganos de participación de las comisiones de coordinación y de los plenarios de la Cumbre, tales como la redacción de comunicados de prensa sobre temas de interés, en la presentación de las memorias anuales, en las relaciones con los distintos movimientos sociales, y en la gestión de las redes sociales.

De nuestras actuaciones en la Cumbre destacan la organización de monográficos en los plenarios dedicados a temas tan importantes como la igualdad entre hombres y mujeres (apoyando los actos del 8 de marzo), por la defensa del sistema público de pensiones y la presentación en el Congreso de los Diputados, el 7 de noviembre de 2018, de un documento de análisis sobre el impacto de los diez años de crisis (2008-2018) en los derechos sociales y sus propuestas para recuperar lo arrebatado.

Durante este período la Cumbre Social Estatal también se caracterizó por su actividad reivindicativa en las diversas citas electorales: abril 2019 (generales), 26 mayo 2019 (europeas, autonómicas y locales) y 10 noviembre de 2019 (nuevamente elecciones generales).

Consolidando unos servicios jurídicos más eficaces

El 42 Congreso Confederal resolvió que una parte de la cuota confederal fuera directamente al

mantenimiento y desarrollo de los servicios jurídicos. La Comisión de Servicios Jurídicos estipuló que el reparto fuera en función de la afiliación de cada organismo.

Se constituyó una coordinadora de los distintos gabinetes existentes con el objetivo de desarrollar estrategias jurídicas comunes, mejorar la capacidad de respuesta y promover el intercambio de información, así como la transmisión fluida de los conocimientos. Al mismo tiempo se puso en marcha en la Intranet de UGT un apartado específico para los servicios jurídicos, con documentación, sentencias, etc. que se actualiza constantemente y accesible para el conjunto de la Organización. También se creó un servicio específico de documentación y sentencias.

La formación fue una de las prioridades en este mandato, por lo que se realizaron cursos y seminarios destinados a los integrantes de nuestros servicios jurídicos que contaron con la asistencia de cerca de mil participantes. También se celebraron diversas jornadas de trabajo y se mantuvo la colaboración con diversos juristas.

Dado que cada servicio jurídico tenía un sistema informático propio con distintos niveles de desarrollo, el departamento de informática de la CEC creó un módulo que, en la medida que se van desarrollando funciones, permite ir incorporando territorios al nuevo sistema.

El fondo de servicios jurídicos se nutre con el 7% de la cuota y se reparte un 6% en función de la afiliación a las organizaciones de comunidades autónomas y un 1% para los elementos comunes. Con ese 1% se sufragaron las actividades mencionadas, así como el pago de la póliza por responsabilidad civil de todos nuestros letrados y letradas. UGT tenía en plantilla al cierre de este

informe trescientos quince abogados y abogadas, sesenta y un graduados sociales, y ha atendido una media de cincuenta y cinco mil expedientes anuales.

Reforzar nuestra capacidad económica

Al inicio del actual mandato congresual la CEC realizó un estudio sobre la situación económica tanto de la ejecutiva confederal como de las organizaciones de la confederación. La principal conclusión del mismo fue que la Organización, en general, tenía una situación de desequilibrio económico más o menos importante según la organización analizada, pero que en su conjunto obligaba a tomar decisiones rápidas.

La CEC consideró necesario adoptar un plan integral para el conjunto de la Organización, cuyo objetivo principal era conseguir que todas las organizaciones alcanzasen una situación económica sostenible lo más rápidamente posible.

Las cuentas de la CEC también presentaban ciertos desequilibrios fruto de una falta de adaptación estructural a la nueva realidad, acrecentados por una liquidez limitada. Se implementó una nueva herramienta informática para desarrollar el plan contable y —sobre todo— realizar una contabilidad analítica que permitiera una rápida toma de decisiones. Pero lo más importante fue la aprobación de un plan con varias líneas de actuación:

Liquidación de los instrumentos formativos

Si bien la responsabilidad de los distintos instrumentos formativos (en especial IFES) era de las distintas organizaciones que estaban en su



superar, en ningún caso, un máximo de 45.000 euros brutos anuales.

Se renegociaron muchos de los contratos que teníamos con proveedores para mejorar sus condiciones, al tiempo que se pusieron a disposición del resto de la Organización. La revisión interna de las partidas de gastos de la CEC es permanente y se siguen revisando los procedimientos internos de gestión para ahondar en un uso más racional y eficiente de los recursos.

Reestructuración de la deuda bancaria

La deuda bancaria de las organizaciones y de la propia Comisión Ejecutiva Confederal se renegoció para mejorar tanto los tipos de interés como los plazos de devolución. Si en diciembre de 2015 la deuda bancaria de la CEC alcanzaba los nueve millones de euros, en diciembre de 2019 se había producido una fuerte reducción que la situaba en 4,1 millones de euros.

Traslado de la CEC a la avenida de América

La Comisión Ejecutiva Confederal decidió trasladar sus dependencias al edificio del Sindicato en la avenida de América, y alquilar la sede que hasta noviembre de 2018 había ocupado en la calle

Hortaleza de Madrid. De esta manera se llevó a cabo una importante reducción de gastos, abriendo una nueva línea de recursos económicos.

Racionalizar el patrimonio mobiliario e inmobiliario

En estos años de gestión se vendieron inmuebles que no eran imprescindibles para la Organización y se procedió a una restructuración de todo el patrimonio mobiliario para poner más recursos a disposición de las organizaciones y apoyar sus planes de reestructuración. Al mismo tiempo, se han incorporado inmuebles a nuestro patrimonio del PSA fruto del acuerdo que se llevó a cabo con la Administración del Estado.

Impulsar planes de reestructuración económica de las organizaciones

La CEC instó a todas las organizaciones a tomar las medidas económicas y presupuestarias necesarias para equilibrar sus cuentas, y las ha acompañado y ayudado a realizarlos. Se necesitaba constancia, perseverancia y tener las herramientas de control y gestión adecuadas. El esquema de esos planes se sustentó en las mismas medidas que había adoptado la CEC.

La movilización de recursos citada permitió a la Comisión ejecutiva Confederal financiar esos planes. La fórmula utilizada fue préstamo sin intereses de la CEC a los diferentes organismos para que pudieran proceder a realizar las medidas acordadas y con un plazo de devolución de cuatro años. Durante estos cuatro años se han puesto a disposición de las organizaciones por parte de la Comisión Ejecutiva Confederal, en forma de préstamos, un montante de veintinueve millones de euros. Y se ha facilitado liquidez por otros doce millones.

Las diferentes organizaciones están cumpliendo los compromisos adquiridos, y en diciembre del 2019 ya se habían amortizado doce millones de los préstamos y el cien por cien de los adelantos por liquidez. Esta política de recuperación de préstamos se mantendrá hasta la devolución total de las deudas de las organizaciones a la Confederación.

A junio del 2020 prácticamente la totalidad de las organizaciones tienen un presupuesto próximo al equilibrio, por lo que debemos seguir realizando esfuerzos para conseguirlo y mantenerlo en el tiempo, tanto aquellas organizaciones que ya están plenamente equilibradas como las que todavía no lo han conseguido totalmente.

Creando una Organización moderna y eficaz

Nuevo sistema informático

Durante años se estuvo esperando la inminente puesta en marcha de un nuevo programa informático denominado Aplicativo de Gestión Interna (AGI). Lo cierto es que la empresa que debía desarrollarlo y entregarlo en el año 2014 no lo hizo. No sólo no se entregó, sino que su desarrollo en marzo de 2016 no alcanzaba ni al 40% de lo pactado en el contrato. Por ello, se revisaron contratos, se chequeó el programa, se estableció un calendario de trabajo, se rehizo parte de lo hecho que había quedado desfasado, y se impulsó su desarrollo definitivo con participación de las organizaciones del Sindicato.

Actualmente tenemos un nuevo aplicativo donde están incorporados los afiliados y afiliadas de todas las organizaciones, y que permite desarrollar e incorporar nuevas aplicaciones informáticas para la integración y posterior explotación de



multitud de datos e información. Se aprovechó la nueva estructura federativa para establecer niveles de agrupación en la sectorialización de las empresas o la incorporación de los sindicatos sectoriales. Asimismo, se aprovechó la puesta en marcha del SEPA y la aprobación del GDPR para adaptarnos a las nuevas realidades.

Partiendo de este nuevo AGI se pudieron desarrollar programas para los servicios jurídicos, la app de UGT, la app para los organizadores sindicales o la plataforma de Servicios de UGT, entre otros.

Digitalización del sindicato

Para este proceso se contemplaron tres ejes: la ciberseguridad, Las relaciones con afiliados y agentes externos (instituciones, organismos, otros sindicatos y empresas) y los procesos internos (empleados y estructuras orgánicas).

Tal como sucede en el mercado, la colaboración con empresas tecnológicas ahorra costes y tiempo en materia de ciberseguridad, por esta razón se alcanzó un acuerdo por el que se nos gestiona y facilita el acceso al Instituto Nacional de Ciberseguridad (INCIBE) y permite dotarnos de mayor fortaleza y respuestas más ágiles ante los ciberataques.

El segundo y tercer ejes están directamente relacionados. A cierre de este informe está en marcha un proceso de auditoría a través de un equipo multidisciplinar de voluntarios, y en paralelo dicho equipo está diseñando cómo deben ser esos procesos para obtener una organización más eficiente y que pueda evolucionar sin cambios de estructura.

Reglamentos para la mejora de la gestión

Los servicios comunes necesitan una gestión compartida o mancomunada. El Comité Confederal aprobó un reglamento de gastos comunes para gestionar con más eficacia los ocasionados en los locales del Sindicato, y creó un mecanismo de recobro de posibles impagados por parte de algún organismo. También se implementó en todo el territorio el reglamento de servicios jurídicos.

Todos los reglamentos recogen la obligatoriedad de sustentar los gastos generales de funcionamiento entre todos los organismos del territorio, así como una dirección colegiada —a través del servicio territorial de gestión o del consejo rector de los servicios jurídicos— que debe asumir la toma de decisiones.

El desarrollo de estos reglamentos fue por acuerdo entre los organismos en todas las comunidades

autónomas, excepto en una, donde la Comisión Ejecutiva Confederal hubo de emitir una resolución para dar respuesta a los puntos que generaban discrepancias.

La aplicación de los reglamentos de servicios mancomunados y de servicios jurídicos en todas las comunidades autónomas supuso una mejora en la calidad de nuestra gestión, dando solución a problemas endémicos de algunos territorios respecto a los gastos mancomunados.

Servicio de Estudios de UGT (SEC)

La transformación del anterior Gabinete Técnico Confederal en el actual SEC fue un acierto. En un proceso gradual de crecimiento nos ha permitido dar un salto muy importante en la calidad y la cantidad de informes elaborados. Este Servicio tiene como objetivo no solo dar solución a las necesidades de la Organización, sino además convertirse en un referente en el ámbito económico y social del país, articulando el material teórico y técnico para desarrollar la acción política y sindical.

En este sentido, se han desarrollado cinco colecciones de publicaciones que analizan con rigor y desde la perspectiva sindical la realidad jurídica, social y económica, además de articular propuestas en los aspectos más urgentes y actuales. Constituimos de esta forma una base documental importante que sirve como fundamento de las acciones del Sindicato.

Los servicios de estudios de UGT también tienen una misión divulgativa de nuestros análisis y propuestas, por lo que participan en las nuevas políticas de servicios al afiliado y a las personas trabajadoras a través de un blog específico, así como mediante las redes sociales.

La última adaptación a este fin fue a raíz de la crisis generada por el COVID-19, con la creación de un consultorio *online* en el que se dio respuesta a las dudas de los trabajadores y trabajadoras, que cosechó un éxito relevante y que se mantendrá de forma permanente con otros temas.

Finalmente, la CEC acordó con las federaciones estatales un sistema de coordinación mediante reuniones mensuales entre los responsables de los respectivos servicios técnicos a fin de aprovechar sinergias.

Una Organización transparente y abierta

Portal de transparencia

Nuestra apuesta por la transparencia no solo es un deber legal, es ante todo una profunda convicción. En abril del 2017 se puso en marcha el Portal de Transparencia de la CEC, al que se accede a través de www.ugt.es. Queremos que se conozca cómo somos, qué hacemos, cómo tomamos nuestras decisiones y quién las toma y, por supuesto, de dónde vienen nuestros ingresos y como gastamos el dinero de nuestros afiliados y afiliadas, así como el que recibimos de las administraciones públicas. Ofrece una imagen fidedigna de nuestra Organización, no solo a nuestros afiliados y afiliadas sino también al conjunto de la sociedad.

Protección de datos

La nueva Ley Orgánica de Protección de Datos (LOPD) española supuso una revisión y adecuación de nuestros procedimientos internos sobre la materia y la toma de medidas para adecuarnos a la norma. Se creó el DPD (Departamento de Protección de Datos de UGT) con el objetivo

de revisar permanentemente todas nuestras actuaciones e introducir mejoras constantes que garanticen al máximo la privacidad y protección de todos los datos de nuestros afiliados y afiliadas.

Comunicación externa

La completa renovación de la dirección confederal de UGT en el 42 Congreso supuso la apertura de una nueva etapa para la comunicación del Sindicato, caracterizada por una mayor proactividad, transparente en relación con la actividad de la CEC, de expresión más sencilla, técnicamente modernizada, y con una mayor implicación del secretario general en la presentación de las propuestas y actuaciones.

Frente a los ataques de los medios de la derecha (puntuales durante este mandato) se dio respuesta individual, directa o pública, con réplicas contundentes que frenaron la difusión de informaciones perjudiciales para la Organización.

Nuestra presencia en medios se mantuvo constante y por encima de CCOO durante todo el mandato, ampliándose fundamentalmente en radio y televisión. El máximo crecimiento se produjo durante el Estado de Alarma, con herramientas que permitieron intensificar la interacción con afiliados y afiliadas, personas trabajadoras, y ciudadanos y ciudadanas.

Relaciones con los medios

El trabajo con los medios de comunicación ha sido fluido y constante, facilitado por la creación de grupos específicos de WhatsApp y Telegram. La elaboración y difusión de información propia registró un crecimiento exponencial, con más de 1.500 comunicados de prensa emitidos durante el mandato (aproximadamente uno diario), 1.800 notas web y cerca de 200 artículos de opinión su-





ministrados a medios de comunicación firmados por dirigentes o responsables de la CEC.

Las informaciones difundidas han sido mayoritariamente multimedia (incluyendo texto, audio, video, gráficos, etc.) para facilitar su adaptación a todo tipo de medios de comunicación (se realizaron 1.800 vídeos, de los que 150 fueron retransmisiones en directo a través de nuestra web, y 2.500 audios). La agenda de la CEC tuvo una cobertura prácticamente total, como lo demuestran las más de 1.800 previsiones informativas difundidas; y el interés de los medios por la actividad de la Organización queda reflejada en las 3.000 gestiones con solicitudes de entrevistas y otras peticiones que canalizamos hacia la Comisión Ejecutiva Confederal y otras estructuras del Sindicato.

Cabe destacar que, durante los meses del confinamiento de 2020, la necesidad de información directa de las televisiones sobre unos acontecimientos en los que el Sindicato era actor principal, incrementó nuestra presencia y la demanda de estos medios. Como también resultó importante la asesoría jurídica a la ciudadanía realizada a través del periódico digital www.elplural.com, atendida por abogados del Sindicato. Tres cuartas partes de las páginas vistas de este medio correspondieron a las visitas a este consultorio.

Finalmente, La creación de la organización juvenil de UGT, RUGE, hizo necesaria una campaña para darla a conocer interna y externamente, como también se hizo como UGT Feminista, UGT en Verde, o el 130 Aniversario de UGT, por citar otros ejemplos.

Comunicación interna

Las nuevas tecnologías han resultado de gran utilidad. La comunicación fluida entre los responsables de comunicación del Sindicato a través de los grupos de Whatsapp (y en menor medida, por videoconferencia) permitió la rápida coordinación de nuestras actuaciones; coordinación potenciada también con argumentarios, mensajes, planes de comunicación para campañas y redes sociales, etc.

Campañas

Buscamos la coordinación y eficiencia con tres tipos de actuaciones: incrementando el número de materias de campañas enviados a las organizaciones territoriales (la mayoría realizados en las cuatro lenguas del Estado); poniendo a disposición de los organismos las artes finales de los materiales diseñados por la confederación, para facilitar su adaptación a los respectivos ámbitos; y potenciando la elaboración de los materiales en formatos para difusión digital

(destinados a correos electrónicos, webs, redes sociales, etc.). El balance arroja la cifra de 520 campañas realizadas (484 protagonizadas por UGT en solitario), entre las que se encuentran las tradicionales y anuales (Primero de Mayo, Día Internacional de la Mujer, Orgullo LGTBI, Día de Salud y Seguridad en el Trabajo, etc.) y otras (TTIP, Por la Igualdad, PonteA1000, PrecariosNo; YoTrabajoGratis; TurespuestaSindical; Pensiones Dignas...).

Encuentros de comunicación

Se realizaron cinco encuentros de comunicación, con la participación de responsables y técnicos de todas las áreas de comunicación del Sindicato, en los que se abordaron temas como la estrategia de comunicación del Sindicato, las nuevas formas de movilización, las noticias falsas, campañas de comunicación, protocolo, y la estrategia de comunicación de cara al 43º Congreso Confederal y el conjunto del proceso congresual.

Asambleas y comités

Incrementamos el trabajo de diseño, planificación y difusión de las tres asambleas consultivas confederales realizadas y los nueve comités confederales celebrados, sin olvidar las reuniones de zona y las reuniones de la CEC que mensualmente se realizaron en las diferentes comunidades autónomas.

Web confederal www.ugt.es

A comienzos de 2018 se puso en marcha una nueva web confederal, que expandimos a trece organismos del Sindicato. Se actualiza diariamente (22.000 entradas desde su puesta en marcha) y ha registrado una media superior a las 30.000 visitas diarias. En estos buenos resultados influyen las etiquetas con las que se cuelga la información y el propio motor de búsqueda

que ha hecho que Google nos refiera ya como una fuente de información y, automáticamente, aparezcan las noticias que publicamos con la referencia de la web de UGT como una noticia más, junto con otros diarios.

Creamos también una web específica de RUGE sencilla y dinámica, con la información bien estructurada y accesible desde cualquier dispositivo.

Publicaciones y publicaciones digitales

La CEC ha continuado editando anualmente la Agenda de UGT, mejorando y actualizando su diseño. Es prácticamente la única publicación que se sigue realizando en soporte papel porque, cumpliendo los compromisos adquiridos, se procedió a la digitalización de las publicaciones confederales *Unión* y *Claridad*, convirtiéndolas por primera vez en publicaciones plenamente digitales. No obstante, tras algo más de un año de desarrollo del proyecto y de un proceso de evaluación se consideró que no habíamos alcanzado el producto adecuado, por lo que hemos procedido a su revisión.

En cuanto al blog de nuestro secretario general, "Valor Sindical", se ha convertido durante este mandato en la principal publicación periódica de la CEC, con contenidos plenamente pegados a la actualidad y renovados con periodicidad cuando menos semanal. Esto se ha traducido en una buena repercusión mediática, pero especialmente en un incremento considerable del número de seguidores, muy por encima de los 200.000.

Por otra parte, las **redes sociales** son uno de los campos de mayor crecimiento en las acciones de comunicación del Sindicato, tanto por lo que se refiere a la presencia de los miembros CEC en las mismas como por la elaboración de campañas

específicas para desarrollar en redes sociales que se implantó como tarea cotidiana en la actividad de comunicación de la CEC.

En Twitter el perfil @UGT_Comunica alcanzó 42.000 seguidores y multiplicó por tres el número de tuit diarios; en Facebook hemos superado los 25.000 seguidores y 24.000 me gusta; en Telegram hemos generado un canal de noticias con 830 seguidores y en ascenso; en Instagram hemos alcanzado casi los 3.000 seguidores.

En cuanto a YouTube, al cierre de este informe tenemos 3.549 suscriptores con una media de 20.000 visualizaciones al mes, se subieron 1.750 videos, y se potenció el uso de YouTube como canal de comunicación en directo de la Organización (150 directos se realizaron a través de este canal). El resultado de la plataforma para hacer la manifestación virtual del 1º de Mayo fue espectacular, con dos conciertos, uno nacional y otro internacional y más de un millón de visualizaciones.

RUGE, por su parte, vio una notable mejoría de su impacto en redes desde el año 2019, logrando posicionar mensajes y videos con una alta visualización.

Patrocinio cultural

Una de las novedades de este mandato fue el apoyo prestado a iniciativas de carácter cultural con cuyos objetivos y contenidos nos identificamos. Así, colaboramos en el estreno en abril de 2019 de la película *Terra Willy: planeta desconocido*, que ensalza los valores de la amistad y el respeto al medio ambiente. *Flores en la basura* es un documental dirigido por José Antonio Romero que cuenta las cicatrices dejadas por la gran recesión en España, por lo que también aportamos nuestra colaboración.

El cortometraje *A plena luz del día* se estrenó en noviembre de 2018 y aborda el tráfico y trata de seres humanos para su explotación sexual, un tema en el que el Sindicato trabaja para su denuncia y erradicación de forma habitual y en el que quisimos colaborar. Y finalmente, colaboramos en el patrocinio de la Gran Travesía del Himalaya por la Igualdad que realizó Raquel García en 2019.

Comunicación en el ámbito internacional

Estuvo centrada, fundamentalmente, en dar cobertura informativa al trabajo de las delegaciones del Sindicato en los actos y congresos de las organizaciones internacionales a las que pertenece la Unión General de Trabajadores, como son la CES y la CSI. Por otra parte, reforzamos la coordinación con los gabinetes de comunicación de la CES y CSI en campañas, estrategia y formación, así como en todas las iniciativas promovidas en este ámbito.

Oficina de Coordinación Parlamentaria de UGT

El plan de trabajo de la Oficina se expuso en la primera reunión de responsables de participación institucional de UGT, concretándose tres áreas de trabajo.

Incidencia en los procesos legislativos

Las múltiples reuniones mantenidas con los grupos parlamentarios tuvieron especial incidencia en tres iniciativas impulsadas por la Unión General de Trabajadores:

- La Proposición de Ley de Revalorización de las Pensiones (fue vetada por el Gobierno hasta su decaimiento al finalizar la legislatura que terminó con la presidencia de Mariano Rajoy).

- La Iniciativa Legislativa Popular (ILP) Renta Mínima logró una mayoría de votos que permitía su tramitación, aunque fue bloqueada por la Mesa del Congreso

- La Proposición No de Ley sobre Derogación de Comisiones Bancarias, que pedía la eliminación de comisiones y gastos bancarios para aquellos ciudadanos que perciben una pensión o prestación de naturaleza no contributiva o asistencial.

Información y comunicación interna

Se articularon tres herramientas de información a la Organización sobre la actualidad parlamentaria: un boletín semanal, notas informativas sobre temas de especial relevancia y la creación de un grupo de WhatsApp para las informaciones urgentes.

Establecimiento de redes

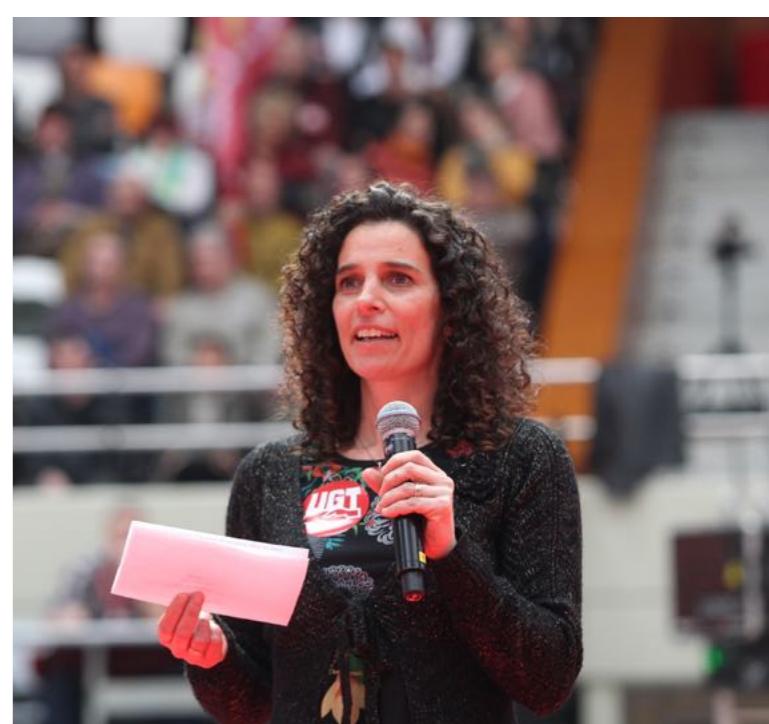
La creación de una red de contactos informales –especialmente con los portavoces responsables de empleo y los miembros de la Comisión del Pacto de Toledo– ha sido clave en el desarrollo del trabajo impulsado por CEC.

Una Organización participativa

Los cambios sociales y los avances tecnológicos hacen que el concepto de democracia vaya avanzando o modificándose. UGT aspira a ejercer la máxima transparencia y el máximo desarrollo de su democracia interna.

Asamblea Consultiva Confederada

Para fomentar la participación y el debate es necesario implicar a los organismos de base. Por eso se celebraron durante este mandato tres asambleas confederales consultivas con una asistencia





media de mil quinientos cuadros sindicales por cada una. En 2017 se celebró en Madrid, en 2018 en Zaragoza y en 2019 en Valladolid. El COVID-19 impidió la celebración correspondiente en el año 2020. Con un formato novedoso, los delegados y delegadas pudieron intervenir e interesar a los dirigentes del Sindicato sobre los temas que les preocupaban o creían de urgente resolución.

Consulta sobre el AENC

Conforme al compromiso adoptado por la nueva dirección confederal surgida del 42 Congreso, se han incorporado nuevas formas de participación de los afectados y afectadas en la toma de decisiones del Sindicato. Por esta razón, ante el principio de acuerdo alcanzado a finales de ju-

nio de 2018 entre CEOE, CEPYME, UGT y CCOO para la firma del IV AENC, se puso en marcha una consulta entre los delegados y delegadas de UGT y los afiliados y afiliadas que también quisieran participar. El ejercicio del voto podía ser telemático o de forma presencial mediante urnas en los locales del Sindicato. Es una nueva forma de participación que, aunque no se habían realizado antes, deberá convertirse en un instrumento habitual para la toma de decisiones del Sindicato.

La CEC en el territorio

Mensualmente la Comisión Ejecutiva Confederal desplazó una de sus reuniones a diferentes puntos del territorio, programándose la asistencia a la misma de los secretarios generales de las tres

federaciones estatales del Sindicato, y contactos con los órganos de dirección del Sindicato en cada territorio. Al finalizar estas reuniones se realizaron asambleas participativas con los delegados y delegadas de cada zona.

Procesos estatutarios

En estos cuatro años se celebró un congreso extraordinario en La Rioja al no poder cubrir el comité regional las vacantes que se produjeron en la ejecutiva. Tras un breve periodo de gestoría se convocó el congreso extraordinario, resultando elegida una nueva ejecutiva.

Actualmente, UGT-Canarias y UGT-Castilla-La Mancha se encuentran dirigidas por comisiones gestoras que culminarán sus trabajos con la celebración de los congresos ordinarios previstos en el proceso congresual del 43 Congreso.

UPTA también está, al cierre de este informe, dirigida por una comisión gestora.

Comisión de nombramientos institucionales

A propuesta de la CEC, el Comité Confederal aprobó la creación de una Comisión de nombramientos institucionales. Aunque la responsabilidad es de la CEC, resulta positivo que los nombramientos estén respaldados por un amplio consenso valorando las idoneidades y capacidades. Empezó a funcionar en 2018 y está compuesta por un miembro de la CEC de forma permanente, uno por cada federación estatal, y un miembro de aquella o aquellas uniones que puedan estar afectadas por el nombramiento.

Órganos de la Confederación

Hasta junio de 2020 se habían celebrado nueve comités confederales (uno de ellos extraordinario), y el Consejo Confederal se había reunido en veintitrés ocasiones. Se celebraron, además, numerosas asambleas en todo el territorio que contaron con la participación de miembros de la CEC y en especial de nuestro secretario general.



3.



Trabajando
por un nuevo
contrato social



Trabajando por un nuevo contrato social

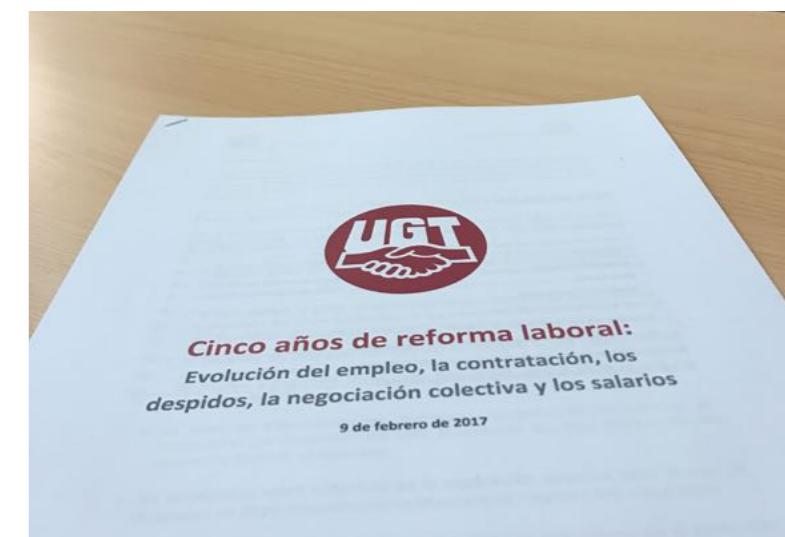
La CEC planteó desde 2016 la necesidad de llevar a cabo una serie de reformas y cambios institucionales que eliminan las disfunciones de nuestro modelo económico y social y que permitan asentar una convivencia inclusiva, para que los derechos sociales fundamentales tengan prioridad sobre las libertades económicas, y cuyo objetivo último sea el desarrollo humano y el progreso económico y social.

En definitiva, acometer los cambios precisos para construir un nuevo contrato social que repare los daños causados por décadas de políticas neoliberales, agravados por la incidencia de las políticas de recortes y ajuste extremo puestas en práctica de 2010 a 2013. Ello implica conformar un proyecto de país duradero y sostenible, que se asiente sobre consensos básicos que aseguren la estabilidad del modelo durante más años, que trasciendan por tanto el plazo temporal de una legislatura y que recojan de manera adecuada las preferencias de la ciudadanía.

UGT ha defendido que los ejes para construir esos consensos sean: impulsar un Pacto por la Industria (que incluya la formación, I+D+i, digitalización, una estrategia energética, y la implicación de todas las administraciones), el empleo (con un plan de choque por el empleo y otro para el turismo y los servicios de calidad), La negociación colectiva (porque es clave para la recuperación de salario, condiciones de trabajo, y un reparto más equitativo de la renta y la riqueza), derogar la reforma laboral y restituir los derechos labo-

rales perdidos, dar a la salud laboral la prioridad inexcusable que le corresponde, mejorar las políticas sociales con nuevas prestaciones, reforzar el estado de bienestar, lograr una sociedad más igualitaria, avanzar hacia la transición energética justa, ampliar las libertades públicas, un sistema tributario que recaude más y de manera más justa, y construir una Europa que prime los derechos sociales y fundamentales sobre las cuestiones puramente económicas y empresariales.

Estas ideas se plasmaron en todos los documentos estratégicos de este mandato congresual, así como en las iniciativas concretas planteadas en los diferentes ámbitos de actuación, que siempre han sido coherentes con la consecución de ese cambio integral que refuerce las bases sociales, económicas y democráticas de nuestra convivencia.



3.1. Las personas primero

Tras años de intensa crisis y de políticas de austeridad extrema, al comienzo de este mandato la situación en nuestro país era de un enorme deterioro en el estándar de vida de millones de familias, más pobreza y más desigualdades. Para UGT era prioritario recomponer la sociedad rescatando a las personas. Necesitábamos una acción decidida de los poderes públicos para reparar los daños ocasionados, y esa fue una reivindicación que impregnó la gestión de UGT desde la Declaración del Primer Comité Confederal, en noviembre de 2016, hasta el último Primero de Mayo celebrado bajo el lema “Primero las Personas”.

El empleo, la prioridad

A menos de un mes para la celebración de las elecciones generales del 26 de junio de 2016, y tras el fiasco que supuso el proceso de negociaciones para formar Gobierno posterior a las celebradas el 20 de diciembre de 2015, desde la CEC impulsamos un documento reivindicativo para instar a todas las fuerzas políticas que se presentaban a los comicios a comprometerse con una serie de iniciativas necesarias para conformar una nueva senda de progreso y bienestar social en nuestro país. Se trataba de canalizar el malestar de la mayoría social, que se sentía defraudada tras soportar ocho años de una grave crisis económica y de unas políticas erróneas, en espera de soluciones que no llegaban.

Como resultado, el 1 de junio de 2016 pusimos en común con CCOO el documento denominado “20 Actuaciones Urgentes por el Progreso y el Bienestar Social”, que se envió a los partidos políticos para que definieran de manera clara si estaban de acuerdo con las mismas y se comprometían a llevarlas a cabo en caso de poder ejercer tareas de Gobierno, de manera directa o indirecta. La

iniciativa se presentó en primer lugar en Madrid, el 7 de junio de 2016, mediante una asamblea conjunta con CCOO. A partir de ese momento se inició una extensa campaña de difusión, con multitud de actos en distintos territorios y empresas, en muchos casos con presencia de miembros de la CEC, para multiplicar el conocimiento de estas propuestas que sirvieron de referencia durante gran parte de este mandato.

Tras la conformación de Gobierno a primeros de noviembre de 2016, a iniciativa de UGT y conjuntamente con CCOO, presentamos un Manifiesto denominado “Recuperar a las Personas, Construir Juntos el Progreso”, que recogía las propuestas sindicales prioritarias cara a esa nueva legislatura, y que tendrían continuidad en una campaña de difusión de las mismas. Dicho manifiesto fue enviado al Presidente del Gobierno, a los partidos políticos y a los grupos parlamentarios indicando las prioridades que proponíamos para la puesta en marcha de un proceso de concertación social que consiguiera y consolidara resultados concretos, modificando la línea de austeridad a ultranza mantenida hasta ese momento. Asimismo, formó parte del contenido de la reunión mantenida por los secretarios generales de ambos sindicatos y los presidentes de las organizaciones empresariales con el Presidente del Gobierno el 24 de noviembre de 2016. La campaña de difusión de las propuestas incluyó asambleas y diversos actos sindicales, entre otras iniciativas.

Cambio de Gobierno

En abril de 2019 la economía crecía de manera notable desde hacía cinco años, pero la mayoría social no se estaba beneficiando. Crecía el PIB pero no el bienestar social, manteniéndose unos elevados niveles de desigualdad y pobreza. Tras el triunfo de la moción de censura contra el Gobierno de Mariano Rajoy el 1 de junio de 2018 se

abrió la oportunidad de revertir las reformas más agresivas impuestas por los Gobiernos del PP, así como de aplicar políticas económicas diferentes.

CCOO y UGT emplazamos al nuevo Gobierno para que se activara el Diálogo Social, y en este marco se abordaron cuestiones tan significativas como la reversión de los aspectos más lesivos de la reforma laboral y la derogación de la reforma de las pensiones impuesta por el PP. Aunque se lograron algunos avances, como la recuperación del subsidio para mayores de 52 años o la subida del SMI, la convocatoria de elecciones generales frustró la tramitación de algunos otros acuerdos alcanzados en las mesas de negociación en materia de reforma laboral.

Por eso, UGT conjuntamente con CCOO, elaboramos un decálogo denominado “Diez Propuestas para el Giro Social. Primero las Personas”, resumiendo nuestras propuestas esenciales para una nueva legislatura, e instando a todos los partidos políticos a que asumieran e integraran las mismas en sus programas electorales. Igualmente, llamamos a la ciudadanía a la participación electoral, solicitando el voto para las candidaturas que llevaban en sus programas actuaciones progresistas. El documento se reprodujo en diversos formatos (octavilla, folleto) y se realizó una intensa campaña para difundirlo antes de las elecciones.

Tras las elecciones de abril de 2019, UGT elaboró el documento *Este País Necesita. Propuestas Urgentes para la Próxima Legislatura*, que sintetizaba y actualizaba las propuestas que ya habíamos integrado en el documento “Diez Propuestas para el Giro Social. Primero las Personas”, con objeto de volver a difundir sus propuestas entre los partidos políticos con capacidad de formar un Gobierno progresista para nuestro país.

Plan de choque por el empleo

Al inicio del mandato constatamos, dada la situación de precariedad y altas tasas de desempleo existentes en 2016, que la estrategia para crear empleo llevada a cabo en los años previos se había basado en estimular a las empresas y al mercado precarizando casi al límite el empleo. Comenzamos así numerosas campañas para denunciar las distintas formas en que el Gobierno del Partido Popular hacía “transferencia de rentas” desde nuestras cotizaciones hasta los bolsillos de los empresarios, a través de bonificaciones y reducciones de cuotas y de supuestas modalidades de contratación que pretendían crear empleo (contrato de apoyo a emprendedores) y que con estadísticas oficiales se demostraba que solo servían, una vez más, para subvencionar a las empresas. Tendría que ser el Gobierno progresista del Partido Socialista tras la moción de censura al Gobierno del Partido Popular quien acabara con esta modalidad de contratación, estrella del anterior Gobierno.

Al mantenimiento del fraude en la contratación temporal se le habían añadido nuevos componentes de precarización: la desregulación y precarización del tiempo parcial, el fortísimo recorte de las indemnizaciones por despido, el contrato con un año de periodo de prueba para precarizar la contratación indefinida, la concesión de poder unilateral al empresario para bajar los salarios, y la devaluación salarial a través de la desarticulación y debilitamiento de los convenios colectivos.

A las anteriores medidas —en lugar de reforzar las políticas de empleo y protección para apoyar la reducción del paro y las oportunidades de empleo de una mayoría de los desempleados y desempleadas—, se les habían añadido elevadísimas subvenciones a las empresas para estimular la contratación, lo que simplemente acentuaba

la inestabilidad de la contratación porque lo que de verdad estimulan es el despido, la rotación y la vuelta al desempleo.

Por esta razón el cambio de estrategia se planteaba como el elemento básico para sacar al empleo y a los desempleados y desempleadas de este círculo vicioso de inestabilidad, precarización, rotación y vuelta al desempleo. Este cambio necesario se materializó en el “Plan de Choque por el Empleo” que elaboramos en UGT como respuesta a la situación del mercado laboral en ese momento.

El cambio debía darse en todos los elementos que componen la estrategia: en la derogación de la regulación laboral (contratos, despido, rebajas unilaterales de los salarios y las condiciones de trabajo, negociación colectiva) tanto como en la supresión de las subvenciones generalizadas a la contratación. Los planteamientos que no derogaran todos los elementos de la regulación laboral y mantuvieran las subvenciones a las empresas no cambiaban la estrategia y por lo tanto deberían ser rechazados.

La estrategia continuaría vigente si no se dan inexcusablemente tres cambios: estimular el crecimiento económico y cambiar el modelo productivo hacia el valor añadido y la calidad y la productividad en el trabajo (lo contrario de lo que se estaba haciendo); derogación de las normas laborales actuales que están precarizando el empleo; sustitución de las subvenciones a la contratación por políticas de empleo y protección que apoyan a los desempleados y desempleadas a salir del paro de larga duración y les permiten regenerar sus competencias para ocupar mejores empleos, empleos de calidad.

Estas son las tres dimensiones que se corresponden con los tres objetivos del Plan de Choque por el Empleo: cantidad, calidad, igualdad.

Se trata de combinar lo productivo (para lograr más y mejor empleo), lo laboral (para mejorar la calidad del empleo, empleo decente y con derechos) y la igualdad (actuaciones en materia de políticas de empleo y protección) para terminar con la marginación del paro de larga duración e igualar las oportunidades de acceso a un empleo decente. Elaborado el plan lo presentamos al Ministerio de Empleo del Gobierno del Partido Popular, a comienzos de 2017, quien inauguró la mesa de diálogo social Mesa del Plan de Choque por el Empleo.

Como consecuencia de esta mesa de diálogo se acordaría a finales de 2017 el Plan de Choque por el Empleo Juvenil, que contemplaba una novedosa figura de contrato de relevo cuyo coste en cotizaciones a la Seguridad Social era costeado por los fondos europeos para la Garantía Juvenil. Para UGT la reivindicación del contrato de relevo es una parte fundamental para la generación de empleo y el acceso al mercado de trabajo de los más jóvenes, para la renovación de plantillas en las empresas, el acceso a la jubilación en mejores condiciones y sobre todo para la transmisión de experiencia entre generaciones de trabajadores y trabajadoras.

Desde aquel momento, la reivindicación del contrato de relevo ha sido una marca de UGT a todos los Gobiernos, que no ha contado con el respaldo y el efecto generalizado que perseguimos debido en buena parte a la situación de déficit en que dejó el Gobierno del Partido Popular a la Seguridad Social.

Tras la moción de censura se planteó en el DS la necesidad de abordar un Plan de Choque por el Empleo Juvenil, cuya implementación y desarrollo se ha visto truncado en gran medida por los tiempos políticos que han marcado, en general,



este mandato. La mesa del Plan de Choque por el Empleo Juvenil se mantiene hasta el presente, con nuevas medidas y acuerdos que se han ido generando en su seno, la mayoría de ellas asociadas a los fondos europeos de la Garantía Juvenil.

Contra la precariedad

Derogación de las reformas laborales

UGT analizó en todo este periodo el impacto negativo y la huella que la reforma laboral de 2012 ha ido dejando en nuestro mercado de trabajo. Los informes realizados anualmente han demostrado que aquella reforma aprobada unilateralmente por el Gobierno del PP el 10 de febrero de 2012 (y consolidada luego por Ley el 6 de julio de ese mismo año), ha tenido un impacto muy negativo sobre el empleo y sobre las condiciones laborales de las trabajadoras y los trabajadores. Cuatro han sido sus consecuencias más visibles y dañinas: ha desequilibrado de manera determinante las relaciones laborales, otorgando al empresario una flexibilidad y poder extremo; ha generado las condiciones perfectas para que aumente la precariedad del empleo, como está

sucediendo desde su aprobación; ha hundido los salarios, promoviendo un cuantioso trasvase de rentas de los asalariados a las empresas; y como consecuencia de todo lo anterior, ha aumentado el nivel de pobreza y desigualdad entre los trabajadores y las trabajadoras.

Además, en este contexto de facilidad para generar empleo precario, también es más fácil que se implanten las nuevas formas laborales que están generando condiciones de trabajo incluso peores que las inherentes a las figuras contractuales tradicionales. Así, al amparo de la prioridad que otorga la reforma a los convenios de empresa, las empresas multiservicios burlan las garantías mínimas que establecen los convenios colectivos de sector, y están promoviendo empleos en condiciones laborales y salariales penosas.

En coherencia con todo lo anterior, desde el primer momento de la gestión de la CEC, y en cumplimiento de las Resoluciones del 42º Congreso Federal, la derogación de las reformas laborales impuestas desde 2010 fue un objetivo irrenunciable, como paso imprescindible para impulsar después los cambios negociados que permitieran construir un modelo de relaciones laborales más

garantista para los trabajadores y las trabajadoras y más eficiente para nuestra economía. Para ello, llevamos a cabo en este período multitud de iniciativas específicas (además de ocupar siempre un hueco relevante entre las reivindicaciones de carácter general o más global del Sindicato), entre las que se pueden destacar las siguientes: en abril de 2016 elaboramos un breve documento (folleto) explicando, primero, el impacto negativo que han tenido las citadas reformas laborales, y segundo, los derechos y garantías que recuperarían los trabajadores y trabajadoras de nuestro país al derogar esas negativas actuaciones; con ocasión del cumplimiento de los cinco años de la entrada en vigor del RDL 3/2012 de 10 de febrero de 2012, elaboramos el informe “Cinco Años de Reforma Laboral: Evolución del Empleo, la Contratación, los Despidos, la Negociación Colectiva y los Salarios”; también en marzo de 2017 aportamos nuestras propuestas a la proposición de modificar varios artículos del ET del Grupo Parlamentario Socialista del Congreso; y en octubre de 2019 se confeccionó el documento “Los Daños de la Reforma Laboral de 2012”. También pusimos en marcha la campaña “La Precariedad laboral mata” para denunciar las repercusiones negativas de la reforma laboral en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Despido objetivo del artículo 52 D del ET (despido por incapacidad temporal)

La redacción del art 52 d) del ET sobre despido objetivo, introducida por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, en relación a las ausencias derivadas de enfermedad de corta duración que suspenden la obligación de prestar servicios por incapacidad temporal, desde el primer momento provocó dudas sobre su constitucionalidad y respeto a normas del Derecho de la UE a las que está obligado el Estado español. Este debate no se

cerró, reavivándose con la STC núm. 118/2019, de 16 de octubre, en la que se determinaba que ese art.52 d) no vulneraba el derecho a la protección de la salud que el art. 43.1 CE reconoce, ni tampoco el derecho de los trabajadores a la seguridad en el trabajo (art. 40.2 CE). Cuatro magistrados emitieron votos particulares con argumentos contrarios a los mantenidos en la sentencia.

La indignación fue generalizada en la sociedad. Desde UGT pusimos en marcha la campaña “No al despido por enfermar” e iniciativas —como el envío masivo de cartas al TC— y actuaciones para impulsar su derogación. Conjuntamente con CCOO diseñamos una serie de acciones, entre ellas la presentación de denuncia ante la Comisión Europea, la petición a los juzgados para que plantearan cuestiones prejudiciales, etc.

La presión condujo a que el Gobierno, finalmente, dictara el Real Decreto-ley 4/2020, de 18 de febrero, que puso fin a esta fórmula de despido en nuestro ordenamiento jurídico.

Movilizaciones y campañas

A primeros de 2017 comenzamos, de manera conjunta con CCOO, un proceso de movilizaciones para trasladar a los gobiernos y a las organizaciones patronales las exigencias y necesidades de la mayoría de nuestro país, que se prolongó durante meses. Con objeto de explicar y difundir entre las trabajadoras y los trabajadores las razones de estas movilizaciones, elaboramos un documento que se remitió a la Organización el 21 de febrero exponiendo de manera extensa la negativa situación actual en los ámbitos esenciales que afectan a la calidad de vida de la población, aportando los datos y argumentos oportunos que mostraban su deterioro y la urgencia de un cambio de políticas que corrigiera esa deriva.



Campaña “Tus derechos no se negocian, se cumplen”

El día 21 de octubre de 2019 la CEC presentó en rueda de prensa la campaña “Tus derechos no se negocian, se cumplen”, para llamar la atención de trabajadoras y trabajadores sobre la necesidad de reclamar el cumplimiento de tres derechos esenciales de la relación laboral: salario, jornada e igualdad, representados en el SMI, el registro de jornada y los planes de igualdad en las empresas.

En relación al SMI, se trataba de vencer la resistencia de algunas empresas a aplicar plenamente el aumento de 2019 (del 22,3%, hasta novecientos euros al mes), que estaban compensándolo y absorbiéndolo sobre todo tipo de complementos, llegando a judicializarse en algunos casos.

El segundo derecho objeto de actuación fue el del registro de jornada, tras constatarse que, a pesar del impacto positivo de la entrada en vigor del RDL 8/2019, de 8 de marzo, de Medidas Urgentes de Protección Social y de Lucha Contra la Precariedad Laboral en la Jornada de Trabajo, reduciendo las horas extraordinarias, se continuaba abusando de las mismas, y sobre todo de las no pagadas.

Por lo que se refiere al cumplimiento de los planes de igualdad, pese al logro sindical que supuso el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, era necesario seguir avanzando en una realidad que refleja aún que los planes de igualdad no llegan al 15% de las empresas de más de 250 trabajadores, y apenas al 8% del total.

Empresas multiservicios (EMS)

Las EMS han proliferado en los últimos años al amparo de la reforma laboral de 2012 y a costa de los más elementales derechos y condiciones laborales, por lo que UGT ha mantenido durante este mandato una línea de actuación específica y constante para combatirlas. La CEC organizó la coordinación interna de esta actuación en torno a una comisión con participación de las secretarías de política sindical de las federaciones estatales, y promovió una serie de actuaciones que podemos agrupar en tres ámbitos:

- Ámbito político: exigiendo ante partidos políticos y grupos parlamentarios la derogación de los artículos del ET que permiten las actuaciones más lesivas de estas empresas.

- Ámbito de la negociación colectiva: denunciamos un buen número de convenios de estas EMS por no cumplir los requisitos de legitimación, exigido a la ITSS que reforzara sus controles, y modificamos los ámbitos funcionales de los convenios para dar cabida a estas empresas sin cortapisas. El seguimiento de los convenios de las EMS que hemos realizado nos ha permitido fundamentar de manera sólida la posición de UGT, especialmente en ámbitos internacionales como FMI, OCDE y la Comisión Europea. Internamente nos mantuvimos firmes para no promover ningún convenio colectivo de EMS hasta que no se modificara la ley y denunciamos públicamente a las que no cumplían con las garantías de seguridad y salud. En este sentido, el Comité Confederal de mayo de 2017 aprobó en su declaración una defensa de la estructura y ámbitos de la negociación colectiva.

- Ámbito de comunicación: con la campaña “Precario NO, Gracias”, desde la Comisión de EMS de UGT nos dirigimos a las empresas más importantes, a las administraciones y entidades públicas que realizan contrataciones, y a toda la sociedad para alertar sobre estas empresas y combatir sus malas prácticas.

Actuación en la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS)

La Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, creó el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social (OEITSS) como un organismo autónomo dotado de personalidad jurídica propia y diferenciada de la del Estado y con capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines. En la nueva estructura que configura esta ley, el Consejo General del OEITSS es el nuevo órgano de participación del que formamos par-

te las organizaciones empresariales y sindicales, que sustituyó a la Comisión Consultiva Tripartita. Dicho Consejo General se constituyó el 27 de septiembre de 2019.

El 16 de febrero de 2017 remitimos al DGITSS una propuesta de actuación concreta en las empresas multiservicios, cuyo convenio colectivo había sido objeto de anulación por sentencia judicial; y el 20 de diciembre de ese año planteamos ante el mismo organismo un escrito de denuncia por las posibles vulneraciones de la legislación en las actuaciones de determinadas empresas (como Deliveroo, Glovo, Ubereats y Stuart) a fin de que se llevaran a cabo las actuaciones oportunas para velar por el cumplimiento de nuestras normas.

El año 2018 se llevaron a cabo los cambios de la institución contemplados en la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Durante ese ejercicio reiteramos nuestra petición de centrar la acción inspectora en las empresas multiservicios, así como en los centros especiales de empleo que requieren una mejora de los instrumentos de control, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

Uno de los asuntos que centró buena parte de la atención en 2019 fue la nueva obligación empresarial de registro de jornada ordinaria de trabajo, recogida en el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que dio lugar al Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada, durante cuya elaboración planteamos las observaciones oportunas al borrador del mismo.

En enero de 2020 se incluyó una campaña específica sobre la obligación de registro de jornada, se aprobó dar continuidad a la de abusos en la contratación a tiempo parcial introduciendo la perspectiva de género en la selección de empresas, o la intensificación de la campaña para luchar contra la brecha salarial; actuaciones más intensas en el sector agrario desde un enfoque integral, el refuerzo para luchar contra la economía irregular (falsos autónomos, utilización fraudulenta de cooperativas) o, en materia de desplazamientos transnacionales, contra las empresas buzón.

Durante la crisis sanitaria provocada por el COVID19, gran número de personas trabajadoras nos informaron de conductas infractoras de algunos empresarios, como la imposición de vacaciones sin respetar los términos del ET ni del convenio colectivo de aplicación, por lo que procedimos a denunciar esta situación por carta, de fecha 7 de abril, que remitimos al Director del OEITSS.

FOGASA

Con nuestra participación institucional en el FOGASA hemos intervenido en la resolución de los problemas que los servicios jurídicos de las federaciones han tenido en la gestión de los expedientes de solicitud de prestaciones en caso de insolvencia empresarial o concurso de acreedores.

Además, como consecuencia del avance en la e-administración también en el FOGASA, participamos en la creación y el traslado a nuestras organizaciones de los apoderamientos electrónicos y un nuevo modelo de solicitud a través de la sede electrónica del organismo, inclusive dando la formación y las claves necesarias para su conocimiento.

En 2020, tras el confinamiento por la COVID-19, trabajamos con el FOGASA para evitar que se repitieran los retrasos en la gestión y abono de los expedientes que tuvieron lugar en el año 2012.

Trabajadoras del hogar

No podemos olvidar que el 5% de las mujeres afiliadas a la Seguridad Social lo están al Sistema Especial de Empleadas de Hogar, porcentaje que se eleva al 19% en el caso de las mujeres de nacionalidad extranjera. La actividad de la Comisión Ejecutiva Confederal en relación con estas personas trabajadoras (en coordinación con FESMC-UGT), se puede resumir en los siguientes puntos:

- Elaboración de informes específicos con motivo de fechas señaladas (30 de marzo, Día Internacional de las Trabajadoras del Hogar; 16 de junio, aprobación del Convenio 189 de la OIT sobre Trabajo Decente para las Trabajadoras y Trabajadores Domésticos; 5 de septiembre, entrada en vigor del Convenio) en el marco de una campaña informativa con gran impacto en los medios. Nuestra reivindicación ha sido la ratificación del Convenio 189 y la apertura del diálogo social para avanzar en la equiparación de derechos, concretando ambas reivindicaciones en una campaña en redes en junio del año 2020.

- Elaboración y distribución anual de una hoja informativa con el salario y las cotizaciones a la Seguridad Social. En 2017 y 2018 elaboramos guías de información dirigidas a trabajadoras y trabajadores de este sector de actividad, distribuidas dentro y fuera de la Organización, complementadas en el año 2020 durante la crisis sanitaria con una guía informativa sobre la solicitud del subsidio extraordinario.



- Colaboración con la embajada de Rumania en España: estaba previsto realizar una jornada para trabajadoras del hogar rumanas, retrasada debido a la crisis sanitaria, y para la que elaboramos un pequeño folleto informativo que la embajada tradujo y se distribuyó en junio de 2020.
- En el año 2017 el Gobierno del Partido Popular eliminó la reducción de cuota del 20% de la cotización por contingencias comunes del empleador, reivindicando nuestra Organización que se recuperara. En 2018, con el cambio de Gobierno, se iniciaron las negociaciones en el marco de un grupo de trabajo tripartito, dependiente de la mesa de Diálogo Social, para la modificación de la regulación laboral y de seguridad social, interrumpidas por el final de la legislatura, sin que hasta el momento de cierre de este informe se hayan vuelto a reiniciar.
- A lo largo de todo este periodo no dejamos de indicar en nuestras aportaciones a las memorias anuales sobre distintos Convenios de la OIT y la Carta Social Europea, particularidades en la regulación de este sector de actividad que entran en contradicción con instrumentos internacionales normativos ratificados en España, en particular, la falta de salud y seguridad para menores y trabajadoras embarazadas, o el efecto del desistimiento en trabajadoras que se reincorporan tras un permiso de maternidad.
- El auge de las plataformas digitales de trabajo doméstico y de cuidados y la intervención de agencias de colocación nos llevarán a plantear denuncias en esta materia, tanto en el ámbito laboral como a tratar de limitar su participación en la regulación de flujos migratorios.

Trata de seres humanos y explotación laboral

A lo largo de este periodo la CEC ha mantenido reuniones con la Fiscalía General del Estado, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Guardia Civil y el Ministerio del Interior con la finalidad de establecer vías de comunicación y coordinación, en particular en materia de trata de seres humanos con fines de trabajo forzoso. Esto derivó en la invitación a UGT a intervenir en las Jornadas de Fiscales Delegados de Extranjería en el año 2016 y la incorporación en el 2017 a las reuniones de la Relatoría en materia de trata de seres humanos del Ministerio del Interior, interrumpidas por los cambios de legislatura.

En el año 2019 organizamos unas jornadas sobre trata de seres humanos que contaron, entre otros, con la presencia del Defensor del Pueblo, la OIT, la Fiscalía General del Estado, la Guardia Civil, la Agencia Tributaria, la Oficina Nacional de Lucha contra el Fraude, el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social. En estas mismas jornadas

se proyectó el corto sobre trata con fines de explotación sexual "A plena luz del día", en cuya financiación intervino UGT.

Desde el año 2016 reivindicamos la ratificación del Protocolo 2014 al Convenio de trabajo forzoso de la OIT, finalmente ratificado por España en 2017. A partir de ese momento, la reivindicación fue la de apertura de diálogo tripartito, con propuestas para, tal como establece el Protocolo, elaborar de manera conjunta una política y un plan de acción contra el trabajo forzoso. Este diálogo aún no se ha producido y de hecho España está incumpliendo lo establecido en el Protocolo que ya ha entrado en vigor para nuestro país.

A lo largo de este periodo hemos defendido, frente a las iniciativas que abogan por elaborar una ley únicamente contra la trata de mujeres y niñas con fines de explotación sexual, que la norma debería tener un carácter integral e incluir a todas las víctimas de trata, así como el conjunto de sus finalidades.

Combatir la precariedad juvenil

Desde hace décadas se ha venido produciendo una brecha en el acceso al empleo de las personas jóvenes respecto del resto de personas trabajadoras. Tanto es así, que en los últimos diez años hemos asistido a un deterioro completo del mercado laboral juvenil. Tasas de desempleo que duplican la media nacional, condiciones de trabajo precarias muy por encima de la media y una gran inestabilidad e incertidumbre laboral nos han llevado a una situación de especial gravedad de las personas jóvenes.

UGT siempre ha tenido presente la necesidad de luchar de manera específica contra la discriminación por cuestión de edad que se da en nuestro país. No

obstante, no podemos decir que esta implicación haya sido igual de fuerte por otros agentes implicados. Hemos visto como la parte empresarial, lejos de abordar esto como un problema, lo ha visto como una oportunidad de maximizar beneficios, distorsionando con esta situación las relaciones laborales. Las instituciones y los gobernantes no han estado tampoco a la altura del problema, aplazando la búsqueda de una solución al mismo hasta convertirlo en un mal estructural del país.



Garantía juvenil, consiguiendo mejoras desde la presión sindical

La Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven (EEEJ), cuya medida estrella fue la Garantía Juvenil, fue un fracaso para el Gobierno. Entre los motivos cabe destacar la falta de interés del Gobierno del PP en esta problemática y su nulo conocimiento de la situación, lo que trajo un diseño y planificación de la estrategia nefastos. A esto no contribuyó el expulsar a los interlocutores sociales de este diseño y realizarlo todo de manera unilateral.

No obstante, nuestras continuas denuncias de la inefficiencia de la Garantía Juvenil en España y los focos de instituciones internacionales puestos en España, hicieron torcer el brazo al ejecutivo para que comenzaran a sentarse en mesas de diálogo social para mejorar estas cuestiones. La primera y fundamental fue eliminar trabas burocráticas en la inscripción de la Garantía Juvenil, lo que facilitó que cientos de miles de jóvenes pudieran verse beneficiados por este programa.

Además, logramos firmar con el Gobierno un paquete de medidas que traían mejoras significativas en la Estrategia aunque mantuvimos la reivindicación de que eran necesarios cambios estructurales en la estrategia de empleo juvenil y un mayor control y evaluación de las medidas para optimizar los recursos y la eficacia de la misma.

Informar de derechos laborales para prevenir abusos

RUGE elaboró diversos materiales dirigidos a personas trabajadoras jóvenes de manera específica. Cabe destacar la guía laboral básica, que se reprodujo posteriormente en los territorios; la guía sobre prácticas laborales y no laborales, cuya repercusión nos ha obligado a realizar una nueva reedición de la misma; y la guía sobre tra-

bajar en el extranjero, al detectar que es una gran problemática que sufre una parte importante de la clase trabajadora joven y que no existía un material específico sobre esto.

Transición de los estudios al empleo, oportunidad de abuso para las empresas

RUGE focalizó sus fuerzas para poder combatir este problema laboral que afecta a todas o casi todas las personas recién egresadas. Nuestro sistema educativo centra muchos esfuerzos en dar una formación específica y técnica a los futuros trabajadores, pero carece de las vías de información y traslado del conocimiento necesario para que estos sepan cómo es el mercado de trabajo y a qué se van a enfrentar cuando accedan a él. Esto, sumado a la baja posibilidad de encontrar un empleo, generan el caldo de cultivo perfecto para que las empresas puedan abusar laboralmente de estas personas bien realizando prácticas no laborales fraudulentas, bien haciéndoles asumir que tienen que aceptar su discriminación por cuestión de edad para poder obtener a cambio la experiencia necesaria.

Tras realizar un estudio sobre los diferentes abusos que se producen en esta etapa transicional entre los estudios y el trabajo, nos sorprendió el desconocimiento sobre las diferentes formas de incorporar a un estudiante o una persona joven a la empresa, cayendo en el falso error de llamar a todos becarios. Además, nos infiltramos en entrevistas de trabajo que ofrecían contratos a jóvenes o prácticas no laborales para conocer cuál era la realidad.

Como conclusión publicamos un documento de trabajo sobre prácticas no laborales y establecimos toda una línea de trabajo para visibilizar el problema y trasladarlo a la opinión pública. Además, pusimos en conocimiento de la Inspección de Trabajo la existencia de todo un entramado de em-



presas y plataformas de empleo que habían creado una forma de engañar a las personas jóvenes para aceptar condiciones completamente abusivas.

Por otro lado, gracias a la colaboración con la sección sindical de la UC3M y de FeSP-UGT pudimos denunciar los abusos en las prácticas curriculares que ofrecía la propia universidad a sus alumnos. Tanto es así que esta universidad prescindía de contratar a trabajadores y suplía estas funciones con alumnos propios de la universidad a cambio de convalidación de créditos.

Para dar a conocer el problema entre el alumnado y dar herramientas a nuestros cuadros sindicales, preparamos una guía sobre prácticas laborales y no laborales, cuyo éxito nos obligó a realizar una reedición.

Mejores salarios

Elevar el Salario Mínimo (SMI)

La revalorización del SMI ha sido una prioridad en la acción sindical de la CEC. De 2016 a 2020 ha pasado de 655,2 a 950 euros/mes, mostrando una evolución global cercana a las reivindicaciones de UGT y CCOO en estos años y a nuestro objetivo de 1.000 euros al mes de salario mínimo. Desde

2016 la actualización es del 45%, mostrando una senda con efectos positivos sobre el empleo, que han reforzado la demanda, el crecimiento y la propia generación de empleo estable, además de los efectos positivos sobre la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras que menos ganan.

Sin embargo, el aporte institucional del proceso de revalorización ha sido muy similar a la etapa pasada, limitándose en la mayoría de los años a un intercambio informativo de la posición planteada por los diferentes gobiernos y de los argumentos y propuestas que desde UGT hemos defendido junto a CCOO. Esta posición conjunta, que hemos plasmado todos los años en documentos específicos, se basa en la revalorización progresiva del SMI hasta alcanzar el 60% del salario medio recomendado por la Carta Social Europea como mínimo de retribución justa, así como la reforma del artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores para asentar, sobre nuevas bases, la determinación anual del SMI, y evitar así que se produzcan pérdidas de poder adquisitivo. En suma, una vía de dignificación y revaluación progresiva de esta renta básica.

El SMI, que afecta a los trabajadores y trabajadoras que perciben los salarios más bajos, sufrió una importante pérdida de poder de compra entre los años 2010 y 2017. Hay que recordar que durante



ese periodo las subidas nominales del SMI fueron imperceptibles. El escenario planteado por UGT y CCOO en 2017 para dignificar el SMI se basaba en una estrategia global para 2018, 2019 y 2020, planteando 3 tramos: 800, 900 y 1.000 euros, respectivamente (siempre con 14 pagas).

Sobre esta base, la necesidad imperiosa de mejorar esta renta laboral básica llevó a que a finales de 2017 iniciáramos negociaciones para establecer su revalorización progresiva, que se plasmó en la firma el 26 de diciembre de 2017 de un Acuerdo tripartito sobre esta materia, que establecía aumentos del 4%, del 5% y del 10% para 2018, 2019 y 2020, respectivamente, con lo que hubiera alcanzado la cuantía de 850 euros en ese último año. El acuerdo se aplicó en 2018, dejando el valor en 735,9 euros /mes.

Pese al Acuerdo, en ningún momento dejamos de reivindicar la necesidad de una actualización del SMI superior, para aproximarnos a los objetivos recomendados por la Carta Social Europea. En este contexto, el nuevo Gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos aumentó el SMI para 2019 un 22,3% alcanzando los 900 euros demandados por las organizaciones sindicales en nuestro escenario inicial de aumentos. La CEC

destacó la relevancia y oportunidad de esta revalorización, analizando su impacto cuantitativo y cualitativo, y desmontando los ataques a esta iniciativa que se desencadenaron desde diversos organismos defensores de las políticas neoliberales.

Las empresas mostraron una fuerte resistencia a aplicar de manera plena el incremento del SMI para 2019, intentando su absorción y compensación por diferentes complementos. UGT analizó la aplicación legal del SMI en diversos documentos, y con la ayuda de las federaciones, recopiló información sobre la situación de dicha aplicación del SMI en los sectores y empresas, denunciando los incumplimientos empresariales por todas las vías a nuestro alcance.

Para 2020 solicitamos que se alcanzaran ya los 1.000 euros mensuales, en línea con lo incluido en el IV AENC sobre el establecimiento de esa cuantía como salario mínimo de convenio. No obstante, el incremento fue finalmente del 5,6%, alcanzando la cifra de 950 euros. Este incremento se negoció en el marco del diálogo social, mediante acuerdo firmado el 30 de enero de 2020.

En cuanto al IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples), en los últimos tres años UGT y CCOO hemos defendido conjuntamente que su actualización debe garantizar el mantenimiento de su valor real a lo largo del tiempo, para lo cual debería establecerse un mecanismo de actualización automática. De esta manera, cada año se corregiría la posible desviación entre el IPC real y el incremento inicial del IPREM. Hemos solicitado recurrentemente a los gobiernos, a través de cartas dirigidas a los Ministros de Empleo o Trabajo, que aumentaran el IPREM para recuperar el poder de compra perdido en los últimos años, y que se aborde una negociación en

el diálogo social con el objetivo de introducir el mecanismo de revalorización automática mencionado.

Sin embargo, no se han tenido en cuenta nuestras reivindicaciones y argumentos, manteniendo prácticamente congelado este indicador, que permaneció en 532,51 euros/mes desde 2010 hasta 2016 y en 2017 experimentó un mínimo aumento del 1%, fecha desde la que se mantiene en 537,84 euros/mes (en el marco de la prorroga desde 2018 de los Presupuestos Generales del Estado, que sirven de marco normativo del IPREM).

Impulsar incrementos salariales reales para recomponer las rentas

En 2016 la subida salarial tras la aplicación de la cláusula de revisión se situó en 1,01%, recuperándose una parte del poder adquisitivo de los salarios negociados en convenio que, no obstante, no compensaba la pérdida acumulada de los años anteriores. En 2017, con una subida tras aplicación de la cláusula que se situó en el 1,46%, volvían a registrarse pérdida de poder adquisitivo sobre el IPC en media anual. 2018 supuso una ligerísima subida de poder adquisitivo, con una subida salarial tras la aplicación de la cláusula de 1,76% y una media de IPC de 1,70%. En el 2019 el incremento salarial medio se situó en el 2,27%, sin que actuaran las cláusulas de garantía salarial y, hasta mayo de 2020, la media fue del 1,54% con un incremento de los precios inferior al 1% en 2019 y negativo en estos meses de 2020.

El Ministerio de Trabajo aporta datos de las inaplicaciones de convenios registradas por mes de registro, pero ni incluye en la estadística el efecto salarial de la inaplicación ni incluye el periodo de tiempo que la inaplicación surtirá efecto, lo que dificulta la interpretación de los datos estadísti-

cos. Desde 2016 hasta mayo 2020 se registraron 4.686 inaplicaciones de convenios para un total de 105.093 personas trabajadoras, en su mayor parte (más del 90%) tras un acuerdo en periodo de consultas que trataba el incremento y la materia salarial en una empresa con plantilla de menos de 50 trabajadores y trabajadoras.

Campaña para el incremento de los salarios #Ponteal1000

La recuperación de los salarios es un tema esencial para la CEC debido a que las mejoras de la situación económica en términos estadísticos durante estos años no se reflejaban en el bienestar de las personas trabajadoras. Por ello, a finales de agosto de 2017 preparamos una campaña específica para la defensa de los salarios, y en especial para los más bajos, cuyo objetivo era poner coto a la devaluación salarial, un obstáculo para el cambio de modelo productivo que el país necesita y apostar por la productividad y el valor añadido y no por los bajos salarios.

Las reivindicaciones fueron trasladadas al Gobierno y a las patronales; al primero, reclamando el aumento progresivo del SMI hasta alcanzar la cuantía de 1.000 euros mensuales —entonces era de 707,7 euros—; y a las segundas, exigiendo en todos los convenios un salario mínimo garantizado de 1.000 euros al mes. Para la campaña se elaboraron diversos documentos que mostraban el deterioro de la situación económica que afrontaba un porcentaje importante de trabajadores y trabajadoras, con muchas dificultades para llegar a fin de mes.

Esta campaña tuvo continuidad en los meses posteriores de muy diversas maneras, y en especial tras la firma del IV AENC (ver capítulo sobre Diálogo Social bipartito), en el que se recogía el

compromiso de las empresas de garantizar un salario mínimo de convenio de 1.000 euros en 2020. Un documento enviado a la Organización en julio de 2018 explicaba los efectos inmediatos más importantes del aumento del salario mínimo a 1.000 euros, cuantificando su impacto global y por territorios.

Retribuciones y protección social

Para luchar contra la discriminación salarial de las trabajadoras, la Comisión Ejecutiva Confederal intensificó durante este mandato las campañas de sensibilización dirigidas a la opinión pública bajo el lema de “Yo trabajo gratis”. Desde el último trimestre de cada año —cuando se conocen los porcentajes de brecha salarial en el ámbito europeo— y hasta el 22 de febrero siguiente (Día de la Igualdad Salarial en España), realizamos todo tipo de actuaciones de denuncia. Partiendo de un estudio detallado de los salarios desagregados por sexo que difunde el Instituto Nacional de Estadística, se organizan todo tipo de actuaciones informativas y reivindicativas para dar a conocer la situación y la falta de políticas concretas contra la discriminación salarial de las mujeres.

Desde hace años venimos reclamando una Ley de Igualdad Salarial para el territorio español y una Directiva Comunitaria en el ámbito europeo. Resultado de las insistentes reivindicaciones sindicales comenzaron a producirse avances que celebramos pero que consideramos insuficientes.

En marzo de 2019 el Gobierno aprobó un Real Decreto en el que insertó una modificación del Estatuto de los Trabajadores para incluir la definición de igual salario por trabajo de igual valor, los registros salariales, y una modificación de la Ley de Igualdad efectiva entre Mujeres y Hom-

bres para introducir auditorías salariales en los planes de igualdad.

UGT participó activamente en el desarrollo reglamentario de las nuevas medidas legales que sin embargo han tenido escaso éxito. Defendimos la inclusión de reivindicaciones concretas de nuestras federaciones y uniones, con éxito en algunas ocasiones y con gran decepción en otras. La repulsa frontal de la representación del empresariado español a acabar con las discriminaciones de las mujeres en el ámbito laboral, tanto a nivel de España como a nivel de Europa, es sobradamente conocida.

En el ámbito europeo se produjo un gran debate (por parte de la Comisión y los interlocutores sociales) sobre la necesidad de contar con una Directiva Comunitaria sobre Transparencia Salarial que impulsara avances legales en aquellos países que aún no contamos con legislación específica sobre la materia. UGT se sumó a una campaña promovida por la CES instando a la Comisión Europea a cumplir su promesa de aprobar medidas vinculantes para impulsar la igualdad y un salario justo para las mujeres. En el marco de la misma, la CEC dirigió una carta al comisario español Josep Borrell pidiendo que se reconsiderase la decisión de no aprobar esta directiva.

Nuestras campañas de concienciación y denuncia se extendieron, por otra parte, a temas como el desequilibrio en las pensiones que soportan las mujeres a consecuencia de las discriminaciones en el ámbito laboral, y resultado también de la falta de incorporación al empleo y en ocasiones el abandono del puesto de trabajo para cuidar de la familia.

Nuestras reivindicaciones del acceso a protección social de las trabajadoras a tiempo parcial, en-

contraron eco en el Tribunal Europeo de Justicia y posteriormente en el Tribunal Constitucional, y se ha corregido en la legislación española parte de la doble discriminación que soportan estas trabajadoras: salarios mermados como consecuencia directa de la modalidad de jornada y exigüas pensiones debido al cálculo que se les aplicaba (calculando en horas los días trabajados).

En UGT no dejamos de esforzarnos y de investigar en el método adecuado que facilite a nuestros delegados y delegadas abordar la discriminación salarial en las mesas de negociación. Una materia compleja que cuenta con todas las dificultades para ser abordada por parte de las empresas. Para ello, hemos llevado a cabo talleres de valoración de puestos de trabajo, con las Federaciones Estatales y así mismo hemos impartido formación y prestado asesoramiento para impulsar avances en esta compleja materia.

Más formación

Una activa participación y negociación institucional, tanto en el ámbito nacional como en el europeo, sirvió para cosechar importantes acuerdos en el campo de la formación.

En el segundo trimestre de 2016 se trabajó y aprobó una Convocatoria estatal para la ejecución de planes de formación dirigidos prioritariamente a trabajadores y trabajadoras ocupados, de 250 M€. Se acordó pese a las avisadas dificultades para su ejecución, dado que no había ninguna normativa de desarrollo de la Ley 30/2015 que regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral. Una vez aprobada, el gobierno del PP cambió el texto de convocatoria sin informar ni negociar, expulsándonos del órgano colegiado de la convocatoria (que super-



visa, evalúa e informa la gestión de la misma por FUNDAE) y UGT la recurrió. Las continuas incidencias en la ejecución de la misma hacen que aún en 2020 no esté gestionada y que la mayoría de las entidades que solicitaron esta subvención hayan renunciado o no hayan llegado a un porcentaje adecuado de ejecución, lo que obliga a la devolución de la misma.

En julio 2017 el Gobierno (PP) publicó, sin negociación ni acuerdo con los interlocutores sociales, el RD 694/2017 que desarrolla la Ley 30/2015. Dicha normativa dificultaba aún más la gestión de la formación. Una etapa oscura y de retroceso para el Sistema de Formación Profesional para el Empleo que la CEC ha denunciado públicamente.

Entre finales de 2017 e inicios de 2018, tras el desastre señalado y a propuesta de los interlocutores sociales, hubo dos hechos que fortalecieron nuestra presencia en la gobernanza del Sistema de Formación Profesional para el Empleo: por un lado, el SEPE publicó una Resolución (4 enero 2018) para el control, seguimiento y evaluación del mismo, y por otro se recuperó y convocó la Comisión Estatal de Formación para el Empleo dependiente del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.

En la Comisión Estatal y posterior Patronato de FUNDAE (ambos órganos celebrados el 22 diciembre 2017) se aprobó el Mapa sectorial previsto en la Ley 30/2015; tras un largo período de reuniones bipartitas y mucho esfuerzo se consiguió consensuar un borrador de documento previo para su presentación y aprobación que reduce las más de 80 comisiones paritarias sectoriales de formación en 23 estructuras paritarias sectoriales, nuevo instrumento que se establece en la ley. A día de hoy sólo se ha constituido una estructura con muchas dificultades y sería muy

conveniente hacer una revisión del mapa sectorial. En paralelo, a lo largo de 2017 y 2019, se realizaron 13 jornadas (unos 800 participantes) para nuestros delegados y delegadas, a petición de federaciones y uniones, sobre El papel de la RLT en la formación programada por las empresas, en colaboración con FUNDAE.

Hasta el último trimestre del año 2018 no conseguimos que se avanzara en la normativa de desarrollo de la Ley 30/2015 con la negociación y el trabajo en grupos técnicos de Órdenes Ministeriales sobre Financiación (Orden TMS/368/2019), sobre Catálogo de especialidades formativas (Orden TMS/283/2019) y sobre el Registro Estatal de Entidades de Formación (Orden TMS/360/2019).

En paralelo, se negoció una convocatoria estatal de formación de 350 millones de euros y, dado el desastre de la anterior, en múltiples grupos de trabajo se consiguió flexibilizar su ejecución dentro del corsé que supone la normativa actual y seguimos formando parte del órgano colegiado. Se publicó en enero de 2019 y se ha estado desarrollando sin grandes dificultades lo que supone un respiro para el sector de la formación. Como consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19 y para no paralizar los procesos formativos, en estos meses se negoció una resolución para flexibilizar la impartición de la formación presencial mediante tecnología y la recuperación de la presencialidad.

Formación vinculada al diálogo social y la negociación colectiva

Por primera vez y tras un largo período de negociación, en 2019 se publicó la normativa que permite financiar la formación necesaria para la mejora de las funciones vinculadas con el diálogo social y la negociación colectiva.

En marzo de 2019 se publicó la Orden Ministerial TMS/379/2019 por la que se aprueban las bases reguladoras para la concesión de subvenciones para la financiación de planes de formación de ámbito estatal, dirigidos a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con el diálogo social y la negociación colectiva. Tras la sentencia del Tribunal Constitucional se insta a una distribución estatal y autonómica de los fondos destinados a la misma (15 M€ al 50%). Esto supone un hito en nuestro país, una financiación para estos fines y con desarrollo autonómico para que nuestros organismos territoriales negocien sus propias convocatorias y se facilite la formación sindical a todas las estructuras de UGT.

En mayo de 2019 se publica la convocatoria estatal y la Comisión Ejecutiva Confederada se presentó a la misma consiguiendo la máxima puntuación y financiación para desarrollar su plan de formación sindical. Un plan de formación basado en una detección de necesidades previa, iniciada en 2016 (mediante un cuestionario se preguntó a los diferentes perfiles sindicales del Sindicato —cerca de 1.000 respuestas válidas—) y basado en un modelo social como refleja la memoria presentada y los diferentes artículos escritos al respecto.

Plan de formación sindical de UGT

Desde diciembre 2019 se está ejecutando el Plan de Formación Sindical de UGT; debido a la crisis sanitaria, y tras la negociación sobre cómo flexibilizar la impartición de la formación presencial mediante el uso de la tecnología y la ampliación de plazo de ejecución, se adaptaron las diferentes actividades formativas a la nueva realidad. En junio y julio 2020 se realizaron varios talleres en esta línea, con una valoración muy positiva de los y las participantes.

Consejo General de la Formación Profesional

En estos años cabe destacar tres hechos:

El 30 de octubre de 2018, se recupera la celebración de su Pleno (el anterior el 20 de enero de 2010), 8 años sin celebrarse tras reiteradas peticiones por parte de los miembros de UGT y de otras organizaciones.

En este Pleno a instancia de su Comisión Permanente, de la que formamos parte, se aprueba la constitución de cinco Grupos de trabajo sobre: Formación Profesional Dual; Información y Orientación Profesional; Centros de Referencia Nacional y Centros Integrados de FP; Desarrollo, Calidad y Evaluación del Sistema de FP; y Acreditación de Competencias obtenidas por Experiencia Laboral. UGT participó en ellos realizando aportaciones para modificar y mejorar la normativa que no ha funcionado o ha quedado obsoleta sobre estos temas.

En 2020 se hace pública la normativa que hace una distribución competencial en materia de Formación profesional para el empleo entre el Ministerio de Educación y Formación Profesional y el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Esto, lejos de integrar el Sistema de Formación Profesional como propiciaba el Plan Estratégico de FP (2018) presentado y con el que estuvimos de acuerdo, abre una brecha mayor y dificulta afrontar temas pendientes como los remanentes de la cuota de formación profesional que hemos denunciado.

A lo largo de 2017 la Comisión Ejecutiva Confederada trabajó con el conjunto de la Organización un Documento de bases de UGT sobre la Formación Profesional Dual, que fue editado y distribuido a

toda la Organización, Gobierno, Administración, Partidos, Interlocutores Sociales, etc. Sobre la base de este documento, UGT tuvo la oportunidad de reafirmar su compromiso en la defensa del establecimiento de criterios de calidad y la promoción de la formación de aprendices a nivel nacional y europeo, destacando tres momentos: el 31 de enero de 2018 se firma el convenio de colaboración entre UGT y la Alianza para la Formación Profesional Dual en España; fuimos el primer sindicato que se unió a la misma; ese mismo año manifestamos nuestro compromiso de adhesión a la Alianza Europea de la Formación de Aprendices (EAfA), una plataforma gestionada por la Comisión Europea; y en 2019 participamos activamente en el Grupo de trabajo del Consejo General de la Formación Profesional a fin de modificar la normativa vigente y mejorar la formación profesional dual.

A lo largo de este período hemos continuado con los trabajos en relación a la actualización del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, canalizando el proceso de los borradores de cualificaciones que nos remite el Instituto Nacional de las Cualificaciones Profesionales (INCUAL), para su contraste, a nuestros sectores.

También hemos gestionado, derivado del Consejo General de Formación Profesional, las propuestas de nuestras federaciones estatales para los Consejos Sociales de los Centros de Referencia Nacional; se han constituido 34 centros en este periodo.

Formación europea

En el ámbito de la política de educación y formación europea hemos participado activamente, con propuestas a través de los órganos de los que somos miembros: el Comité Consultivo de

la FP, órgano que asiste a la Comisión Europea; el Comité de Educación y Formación de la Confederación Europea de Sindicatos; el Consejo de Gobierno de CEDEFOP, desde 2019 se ostenta la representación sindical española como miembros titulares; y el Comité Pedagógico del Instituto Sindical Europeo (ETUI) de la CES.

Entre otras actividades y proyectos europeos podemos destacar nuestro trabajo como informantes cualificados con la OCDE y la OIT, como miembros de la Alianza Europea de la Formación de Aprendices, en el análisis de propuestas para proyectos de investigación para la mejora de la formación (ERASMUS+), y como organización asociada en el proyecto “Implementar una estrategia sindical europea para apoyar el desarrollo de competencias de los trabajadores de la industria manufacturera y afines”, liderado por TUC y DGB, con la colaboración de FICA-UGT.

En estos años se ha consolidado la colaboración con el Departamento de Educación del Instituto Sindical Europeo (ETUI) con la difusión y gestión de los cursos asignados a UGT de la programación que ofrece y ubicados en la Escuela Julián Besteiro; con la impartición de cursos *online* y la elaboración de materiales didácticos de diferentes temáticas; con la elaboración de metodologías; con la participación en las redes de formadores europeos de ETUI (tanto en la modalidad *e-learning* como de formadores sindicales presenciales), etc.

Formación para los trabajadores y trabajadoras jóvenes

RUGE detectó en sus encuentros internos necesidades formativas en materia laboral y sindical así como falta de herramientas para su trabajo diario. Por este motivo, una de las apuestas más



fuertes de RUGE ha sido la formación sindical en diferentes formatos.

Talleres formativos continuos: una de las primeras iniciativas que ofrecemos fueron talleres o pequeñas cápsulas formativas en las que, con una mayor carga práctica, formábamos en elementos laborales básicos como contratos, nóminas, despidos, cálculo de IT, elecciones sindicales, etc. Estos talleres se desarrollaron principalmente en la Escuela Julián Besteiro, pero también en los territorios que los solicitaron, destacando la presencia en la sede de Guadalajara donde se llegó a doblar turnos para poder abarcar la demanda existente.

Academia Sindical de RUGE: fue una gran apuesta del curso académico 2018-2019 (ASES de RUGE). Su objetivo es establecer una formación intensiva y continua con un grupo permanente de jóvenes para que, al finalizar, hayan recibido las nociones básicas para ser un futuro cuadro sindical. La formación consta de tres cursos lectivos en los que se combinan partes presenciales con formación *online*, y con un elemento diferenciador que es el trabajo en el territorio. Para ello, desarrollamos un plan de trabajo que los participantes deben completar junto con la ayuda de un mentor en su

territorio. Esto consigue que los alumnos conozcan todos los espacios de diálogo y negociación en los que se encuentra el Sindicato, mejorando así su noción sobre la capacidad real que tiene nuestra Organización. La segunda edición de esta academia se vio paralizada por el COVID-19.

Escuelas sindicales (confluencias confederales): la CEC creó un encuentro anual de jóvenes en el que se combinan charlas formativas con espacios de debate y participación en el que el protagonismo recae sobre los propios asistentes. Son espacios de encuentro e intercambio con un potente valor añadido: poder intercambiar experiencias y conocimientos en espacios informales. Estas escuelas se han desarrollado en Zaragoza y en Pamplona. La del año 2020 se aplazó a la primavera de 2021 por la pandemia, pero esperamos que podamos desarrollarla finalmente donde teníamos previsto, en la localidad de Ligüerre de Cinca.

Fundación Francisco Largo Caballero (FFLC)

La FFLC ha continuado con la labor de recuperar, conservar y tratar técnicamente la documentación generada por UGT en el desarrollo de sus

actividades. Se han mejorado las instalaciones y la Fundación incrementó sus fondos gracias a las transferencias de UGT-CEC, de donaciones particulares y de los intercambios con otras instituciones públicas o privadas.

Se incorporaron al Catálogo Colectivo del Patrimonio Bibliográfico Español una parte de las monografías, anteriores a 1958, destacando el esfuerzo realizado para difundir su actividad en días señalados como el 9 de junio, Día Internacional de los Archivos, o el 24 de octubre, Día Internacional de las Bibliotecas, donde se llevan a cabo jornadas de puertas abiertas y pequeñas exposiciones representativas de los fondos documentales depositados en sus instalaciones, y atendiendo más de 1.800 consultas.

El 2 de diciembre de 2016 los Archivos del Movimiento Obrero de Alcalá de Henares, de los que la FFLC es parte integrante, fueron galardonados con el Premio Ciudad de Alcalá 2016 en su categoría “Ciudad Patrimonio Mundial”.

Los estudios e investigaciones son parte importante de la actividad de la FFLC, destacando dos proyectos I+D de naturaleza histórica liderados por la Fundación: *La trayectoria internacional del sindicalismo socialista español (1888-1986)* y *La reconstrucción del sindicalismo socialista (1970-1995)*.

En el ámbito sociolaboral destacan los trabajos realizados sobre la precariedad en el empleo, las pensiones y el papel de las personas con discapacidad en el empleo y la negociación colectiva. Señalar la creación del grupo de Estudios, Investigación y Asesoramiento en materia de estado de bienestar, pensiones públicas y sistemas de Seguridad Social con la Universidad de Jaén. También en colaboración con la Fundación ONCE

se realizaron diversas investigaciones sobre las personas con discapacidad, como por ejemplo el *Estudio comparado en el ámbito europeo sobre nuevas políticas de igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo mediante el diálogo social y la negociación colectiva (2017-2020)*.

Entre las publicaciones editadas o coeditadas por la FFLC, algunas de ellas en edición digital y disponibles en abierto, están *El acceso a los archivos en España o Internacionalismo obrero, experiencias del sindicalismo internacional (1888-1986)*, y *Huelga general 14D. 30 años después (1988-2018)*.

En el ámbito histórico han sido muchas las iniciativas realizadas, como la celebración del congreso internacional “Los sindicatos en clave internacional” (1888-1986) o la participación en el congreso “Del Exilio republicano a la Transición democrática: balance historiográfico”. También en el de la Memoria, así el 9 y 10 de marzo de 2018 se organizaron las II Jornadas Archivos, Derechos Humanos y Víctimas del Franquismo, en colaboración con la Fundación 1º de Mayo, ANABAD y la Plataforma por una Comisión de la Verdad.

Instituto para la Formación y Servicios (IFES)

El 21 de diciembre de 2016, el Patronato de la Fundación reunido en sesión ordinaria acordó la extinción y subsiguiente liquidación de la Fundación, siendo ratificado por el Protectorado de Fundaciones en fecha 4 de diciembre de 2017. Por tanto, y desde esa fecha, se dio por extinguida la Fundación iniciándose la apertura del procedimiento liquidatario, con el objetivo de liquidar todas las relaciones jurídicas que la Fundación tenía pendientes, constituyendo esta su única finalidad hasta la finalización del periodo



de liquidación, periodo durante el cual la Fundación sigue conservando su personalidad jurídica.

Escuela Julián Besteiro (EJB)

En relación a la formación sindical, el objetivo principal que se planteó en este periodo fue ofrecer “formación a la carta” a los organismos de UGT, con el propósito de poner la formación al servicio de delegados y cuadros de federaciones y uniones.

En 2017 se incrementó la programación presencial con un modelo experimental de aprendizaje de las habilidades sociales precisas para la acción sindical, para entrenar la expresión oral, denominado “Aula Abierta”.

En 2019, debido a las obras en las instalaciones de la Escuela, se puso en marcha el programa “Escuela Julián Besteiro en movimiento: Formación Sindical en tu territorio” desplazándose los docentes de la escuela por todas las comunidades autónomas.

En cuanto a materiales formativos, La EJB abordó su trabajo en tres líneas: recopilando los materiales elaborados para los diferentes cursos que

se han impartido en la Escuela, en cualquier modalidad formativa, para adaptarlos a un nuevo formato que responda con agilidad al nuevo proyecto de formación sindical en lo que se refiere a la parte troncal del diseño, y que se han clasificado en las categorías de básico, modelo, experto; adaptando el nuevo material a las características del curso (número de horas y colectivos...) que demandan los organismos sobre el nuevo proyecto de formación sindical. listando y ordenando los materiales según las acciones formativas de los diferentes planes intersectoriales. Esto nos permite atender con rapidez las demandas de material antiguo de los organismos que así lo solicitaran, haciendo notar que todos aquellos contenidos que tienen que ver, sobre todo, con legislación, están obsoletos.

En este período se realizaron diversas actividades culturales, como las ediciones XVIII (2018) y XIX (2019) del Premio Julián Besteiro de las Artes y las Letras, concedidos a María Galiana y Luis Pastor, respectivamente. A lo largo de 2018 se celebraron encuentros, conferencias, conciertos, exposiciones y teatro con motivo del 30º aniversario de la Escuela. Y en 2019 fue la sede de varios actos del 130º Aniversario de UGT, incluyendo el acto final de celebración de este evento.

3.2. Un nuevo modelo económico más justo y sostenible

A lo largo de todo el mandato, la CEC ha reivindicado un cambio de modelo económico, basado a su vez en un cambio de modelo productivo como motor de generación de empleo estable y con derechos.

Un nuevo modelo productivo

El trabajo para avanzar en esta reivindicación clave de UGT se ha centrado en el diálogo social, la acción institucional y en las movilizaciones con las que —sumándonos a las convocatorias de nuestras organizaciones— nos enfrentamos a la problemática particular de diferentes empresas y sectores industriales (Alcoa, Cemex, Airbus,

Vestas, Garoña, Nissan, etc...). Las principales actuaciones de la CEC fueron:

- Comparecencia del secretario general de UGT en la Comisión para el Seguimiento y Evaluación de los Acuerdos del Pacto de Toledo (14.12.16): reivindicación de un nuevo contrato de relevo (con carácter general, pero especialmente necesario para la industria) que permitiese la transmisión de conocimiento en las empresas y la incorporación de trabajadores y trabajadoras jóvenes al mercado de trabajo con condiciones dignas.
- Jornada ‘La Industrialización en España’, organizada conjuntamente con FICA-UGT, y



celebrada del 30 de mayo al 1 de junio de 2017 en Valladolid y Burgos: en el acto de clausura de estas jornadas, que contó con la participación del presidente del Gobierno Mariano Rajoy, el secretario general de UGT planteó la necesidad de un cambio de modelo productivo sustentado sobre la industria, transversal, con participación de todos y acomodado a otro pacto de Estado sobre energía. Denunció los déficits de España en inversión, formación, dimensión empresarial, I+D+i..., así como la precariedad creciente, la importante presencia de capital extranjero en sectores fundamentales para el país, la decreciente presencia del sector público en la industria, la escasa autofinanciación de las empresas, la producción intensiva en uso de energía, y las exportaciones de bajo contenido tecnológico (basadas, fundamentalmente, en mano de obra barata).

- Reunión de la CEC y FICA-UGT con la ministra de Transición Ecológica, Teresa Ribera (20.07.18): le trasladamos, entre otras cuestiones, la necesidad de seguir manteniendo un mix energético que aporte seguridad en el suministro de energía y cumplir los objetivos de emisiones marcados por la UE; la necesidad de analizar la situación territorial —de cara a una transición medioambiental justa— para realizar planes específicos adaptados a la realidad de cada región. El Gobierno, por su parte, se comprometió, a petición de la Unión General de Trabajadores, a abrir una mesa de diálogo social para la transición justa.
- Comparecencia del secretario general en la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Senado para informar sobre las medidas necesarias para impulsar la industria en España y la creación de empleo (24.10.18): defendió la necesidad de reindustrializar Europa, cuyo
- objetivo es alcanzar el 20 % del Valor Añadido Bruto (VAB) de la industria, insertando las políticas de cambio productivo en España en ese contexto.
- Acuerdo para una transición justa y sostenible en la minería del carbón y el desarrollo de las comarcas mineras (15.10.18): alcanzado tras horas de negociación entre el Ministerio para la Transición Ecológica y FICA-UGT.
- 25 de octubre de 2018: intervención del secretario general en los desayunos de Nueva Economía Fórum (Madrid), donde reiteró la reclamación de un cambio de modelo productivo, que tenga en cuenta la fragilidad del sector turístico y su oferta complementaria. En este sentido, UGT apuesta por que los grandes acuerdos de Estado se extiendan, además de la industria y la energía, al logro de un modelo turístico sólido y sostenible.
- En noviembre de 2018, el anuncio del Gobierno de prohibir la matriculación y venta de coches de combustión en 2040 (en el marco de la Ley de Cambio Climático) motivó un posicionamiento público del Sindicato en contra de este anuncio por sus consecuencias sobre el empleo en el sector de automoción en España; un sector que, gracias a la negociación colectiva y el diálogo social, había sorteado los peores momentos de la Gran Recesión.
- En el marco del diálogo social, y ya inmersos en el proceso de reconstrucción económica tras la crisis del COVID-19, el 23 de abril de 2020, durante una videoconferencia con el presidente del Gobierno y los responsables de CEOE, CEPYME y CCOO, el secretario general de UGT planteó la necesidad de apostar por un pacto de Estado por la industria, una política de servicios



y turismo de calidad y la I+D+i de cara a este proceso de cambio.

- Los secretarios generales de UGT y CCOO, Pepe Álvarez y Unai Sordo, junto a los presidentes de CEOE y Cepyme, Antonio Garamendi y Gerardo Cuerva, y el presidente del Gobierno, Pedro Sánchez, firmaron el 3 de julio de 2020 el "Acuerdo por la Reactivación Económica y el Empleo", con el objetivo de reconstruir social y económicamente un nuevo país sobre bases sólidas, y en su contenido recoge explícitamente poner en marcha un pacto por la industria que permita al país su imprescindible reindustrialización, impulsar la transición "verde" del conjunto de sectores productivos y la economía circular y modernizar las políticas activas de empleo con el fin de reorientar los recursos correspondientes hacia un sistema eficaz de apoyo personalizado, formación y recualificación de los trabajadores.

La digitalización

La robotización productiva y la digitalización económica han sido otras de las materias de las que la política sindical de la CEC ha sido punta de lanza entre los agentes sociales y económicos, reclamando la puesta en marcha de una política dirigida a desarrollar y a promover un cambio en nuestra economía teniendo en cuenta la creación de empleo estable y con derechos. Aunque la transformación tecnológica es una realidad en muchos sectores y está en pleno desarrollo en otros, sus consecuencias sobre el trabajo y la negociación colectiva no se han incorporado al ámbito general del diálogo social hasta que la crisis del COVID19 lo ha hecho imprescindible con la necesidad de regular el teletrabajo.

Sin embargo, durante este mandato la CEC ha ido avanzado análisis y posicionamientos sindicales destinados a una digitalización que, además de

modificar el desempeño laboral, puede afectar a derechos de los trabajadores en la empresa y fuera de ella. Buena parte de esos posicionamientos se recogieron en la publicación "UGT ante la Digitalización: Tres Años de Acción Sindical", cuyo objetivo es servir de guía para los desarrollos, tanto de las nuevas realidades como de las nuevas normativas, que hemos de hacer en los sectores y las empresas a través de su concreción y ampliación en la negociación colectiva.

Con el objetivo de provocar el debate social y orientarlo hacia el interés general (y no exclusivamente el de las empresas), desde el inicio del mandato UGT planteó la necesidad de que los robots cotizaran a la Seguridad Social y su participación en el sistema de impuestos. Las críticas que cosechamos en un principio fueron bienvenidas en la medida en que hemos avanzado en un debate imprescindible: hay que favorecer los avances tecnológicos, pero al servicio de la ciudadanía, donde los derechos fundamentales tengan prioridad sobre las libertades económicas, donde los beneficios derivados de ese progreso tecnológico se repartan entre el conjunto de la sociedad. Y eso significa que los sistemas fiscales y de protección deben adaptarse a la realidad de empresas y trabajadores para garantizar los ingresos necesarios para mantener un modelo social basado en el bienestar de las y los ciudadanos.

De esta forma, UGT ha defendido claramente que digitalización y futuro del trabajo llevan inextricablemente unidos el reparto justo de la riqueza, el reparto del trabajo, la reducción de jornada, el trabajo decente, y la eliminación de la pobreza.

En diciembre de 2016, UTC-UGT realizó la primera jornada de Digitalización y el Futuro del Trabajo como comienzo de un ciclo de jornadas

denominadas Estrategia Digital, que dio nombre al libro editado en 2016 y 2017. Durante el periodo 2016-2020, se realizaron más de diez jornadas, seminarios, ponencias y talleres sobre digitalización a nivel estatal y europeo, destacando la jornada realizada en octubre de 2017 en París, donde la coordinadora de la UTC-UGT presidió, en calidad de vicepresidenta de Eurocadres, la jornada sobre digitalización realizada por el citado organismo junto a CFDT.

Respecto a cuestiones más específicas, cabe destacar los avances progresivos que hemos ido logrando en garantizar en la negociación colectiva el derecho a la desconexión y especialmente en lo relativo a la protección de datos.

Formación y acuerdo con Google

Por primera vez, en el último trimestre de 2017 y a propuesta de la Unión General de Trabajadores (comprometida con la transformación digital y sus consecuencias), se negocia con el Gobierno y éste acepta destinar 60 M€ para la ejecución de programas de formación de ámbito estatal para la adquisición y mejora de competencias profesionales relacionadas con los cambios tecnológicos y la transformación digital. Una propuesta experimental en su contenido, por sectores y en la fórmula económica: 50 M€ para subvenciones (convocatoria publicada en mayo 2018) y 10 M€ en otras opciones más flexibles que permite la normativa como las licitaciones por contratación pública. Por otro lado, hemos logrado recuperar nuestra presencia en el órgano colegiado de la citada convocatoria.

En paralelo a la convocatoria de formación para la digitalización y por primera vez en el ámbito de los agentes sociales, UGT firma un acuerdo con Google, el 3 de septiembre de 2018, a través del

cual se desarrolla un curso *online* masivo, gratuito y abierto (MOOC) centrado en competencias digitales para personas trabajadoras, abordando las principales herramientas y temas para la transformación digital, y otro presencial de formación de formadores en esta materia (16 horas) para 200 personas de los diferentes perfiles sindicales de UGT. Estos, con posterioridad, han de formar a otros trabajadores y trabajadoras en sus respectivos sectores y territorios, generando así un efecto multiplicador destinado a la capacitación en competencias digitales de la población trabajadora de nuestro país. Esta experiencia finalizó con una gran jornada de presentación a la que asistieron representantes del Gobierno y de la Administración, y supuso el inicio de un ambicioso proyecto, DIGITALÍZATE, liderado por el Ministerio de Trabajo junto con el SEPE y FUNDAE e importantes empresas digitales.

Protección de datos

Desde mayo de 2018 quedó derogada con plenos efectos la Directiva 95/46/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de octubre de 1995, relativa a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos. Desde entonces es de aplicación directa el Reglamento 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.

A raíz de la entrada en vigor de la norma, se elaboró por el Gabinete Técnico Confederal un primer protocolo de actuación con el objeto de servir de orientación y base para establecer en la negociación colectiva las directrices necesarias

que permitiesen, desde el conocimiento por los trabajadores del contenido del derecho, hasta la limitación de las conductas organizativas empresariales que puedan vulnerarlo.

En diciembre del 2018, se aprobó la LO 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales, que planteó importantes retos más allá del ámbito individual del ciudadano en su vida privada, adentrándose en el ámbito del ciudadano-trabajador, y por la que, entre otros aspectos se reguló que las fórmulas de participación serán las que se articulen en el ámbito de la negociación colectiva, que podrá mejorar, desarrollar o concretar los derechos de los trabajadores y de sus representantes en esta cuestión.

Desde el Servicio de Estudios de la Confederación, y con el fin de constituir una herramienta útil para el negociador, se elaboraron una serie de preceptos tipo para que puedan ser utilizados con carácter general en cualquier sector o empresa dada la naturaleza transversal de esta materia, proponiendo un posible modelo de cláusula para su inclusión en los convenios colectivos sectoriales de ámbito nacional, y así mismo se anexó un breve resumen explicativo de la regulación contenida sobre los derechos digitales en el ámbito laboral, en la nueva Ley de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

Junto a ello, hemos seguido dando respuesta a todas las consultas sobre protección de datos que se reciben de las secciones sindicales, y se siguen analizando aquellas sentencias que son de especial interés en esta materia.

Por último, cabe destacar que, a principios de este año, la Agencia Española de Protección de Datos solicitó a las organizaciones sindicales CCOO y

UGT que emitieramos las valoraciones que considerásemos oportunas al Borrador de la "Guía de Protección de Datos en la Relación Laboral" que pretendía publicar; el resultado de nuestro análisis conjunto fue contundente, la guía no se ajustaba a su objetivo de servir de herramienta útil a los posibles responsables y encargados del tratamiento de datos para el cumplimiento de las obligaciones, por las razones que someramente se explicaron en el documento elaborado, pero además, porque a nuestro juicio, incurría en una clara falta de imparcialidad a la hora de abordar los problemas que plantea el derecho de protección de datos en el ámbito laboral, tanto en la redacción de los distintos apartados como en los ejemplos que ilustraban su contenido. Por ello, propusimos la redacción de un nuevo borrador de guía, que antes de su publicación sea consultado nuevamente con las organizaciones empresariales y sindicales más representativas y con el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

Nuevas formas de trabajo

Teletrabajo

El confinamiento de la población, decidido por el Gobierno en el marco de la declaración del estado de alarma con motivo de la COVID-19, convirtió de pronto al teletrabajo en la fórmula para hacer frente a una situación inesperada, pero era una fórmula muy poco utilizada en nuestro país hasta ese momento y muy escasamente regulada. Por esta razón, y para atajar los abusos que comenzaron a producirse, UGT instó a recuperar el tiempo perdido e introducir la regulación del trabajo en las mesas de diálogo social.

El planteamiento trasladado por el Sindicato al diálogo social partía de la consideración del te-



teletrabajo como una forma de organización de la actividad laboral que posee ventajas para trabajadores y trabajadoras como para las empresas, pero que debía ser voluntaria y reversible, simultaneando el trabajo en el domicilio con el presencial en la empresa, y aprovecharlo como herramienta para la conciliación de la vida profesional y personal. Tras meses de intensas negociaciones, el 21 de septiembre de 2020, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME alcanzamos un acuerdo con el Gobierno que fue aprobado en el Consejo de Ministros del día siguiente, y publicado en el BOE del 23 de septiembre como RDL 28/2020, de 22 de septiembre de Trabajo a Distancia.

Se trata de una regulación que proporciona certidumbre y seguridad a esta forma de prestar la actividad laboral y avanza en la protección de los derechos de las personas trabajadoras. No obstante, la CEC sigue siendo crítica con algunos aspectos; por ejemplo, considera excesivo que sea necesario un mínimo del 30% de la jornada en un periodo de 3 meses para considerarlo teletrabajo, elevados periodos transitorios para su aplicación efectiva a determinados colectivos, o su falta de aplicación directa a las relaciones de trabajo a distancia forzadas por la COVID-19.

UTC-UGT, por su parte, lleva estudiando el teletrabajo desde el inicio del mandato, contribuyendo a la negociación de los programas piloto de teletrabajo en diferentes empresas y organismos públicos, como ha sido en John Deere y en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación. Asimismo, ayudó en el análisis de programas piloto de teletrabajo que, en algunos casos se han consolidado (pre-Covid) y en otros están a la espera de la regulación legislativa. Además, durante el mes de mayo de 2019 realizaron una encuesta sobre teletrabajo a la que respondieron 1348 profesionales y directivos y cuyas conclusiones

tuvieron repercusión mediática en diarios como *El País*, *El Mundo*, *Nueva Tribuna*, entre otros.

Plataformas digitales

La CEC ha denunciado de manera constante que las empresas que operan a través de plataformas digitales no son más que empresas que, al amparo del soporte tecnológico con el que realizan su actividad, pretenden excluirse de la regulación laboral vigente, que ya de por sí fomenta la precariedad, extremando la degradación de las condiciones laborales. Uno de los primeros avances de la comisión de EMS fue la unanimidad en no respaldar ningún acuerdo que pusiera en cuestión la calidad de la relación laboral por cuenta ajena de las trabajadoras y los trabajadores que prestaban sus servicios en la economía de plataformas.

En septiembre de 2017 pusimos en marcha el sitio web www.turespuestasantical.com como punta de lanza que canalizara la actuación y asistencia sindical con cualquier trabajador o trabajadora de este ámbito. Supuso además establecer la primera sección sindical virtual.

Para vincular a la autoridad laboral con la problemática del sector, presentamos varias denuncias ante la ITSS contra las plataformas digitales (Deliveroo, Glovo, Ubereats, Stuart...).

Algunos trabajadores y trabajadoras solicitaron asistencia legal a UGT para su representación en juicios por despido o reclamación de cantidades que, sin embargo, no llegaron a juicio por las sustanciosas ofertas económicas que hicieron las plataformas.

Entre las acciones con más repercusión están: la solicitud (de UGT en solitario) de mediación al SIMA por conflicto colectivo en Glovo respaldo-

da por la Comisión de EMS en pleno; personación como parte en diferentes juicios en Valencia, Madrid, Barcelona, Zaragoza, y Gijón; trabajo constante de denuncia e información a través de los medios, y elaboración de campañas y documentos de trabajo, como "Estrategia ante la situación del empleo en las plataformas digitales", de agosto de 2018. Aunque la más decisiva, "El trabajo en las plataformas digitales de reparto", de 2019, es la que reúne todas las claves y respuestas que el Gobierno puede considerar en su reciente consulta pública sobre plataformas, previa a la pretensión de modificar la legislación española.

Señalar también el trabajo conjunto para modificar los ámbitos funcionales para incorporar a las personas trabajadoras de las plataformas digitales y a sus empresas. Este es el camino fundamental que debe llevar la Organización para incluir a estas empresas dentro del marco regulador de los convenios colectivos sectoriales. Como ejemplo el ALEH (Acuerdo Laboral de Hostelería) que modificó el ámbito funcional e incluyó la categoría de los repartidores de comida y bebida de plataformas digitales.

El Tribunal Supremo está pendiente de valorar, en unificación de doctrina, cómo alinear la jurisprudencia ante los fallos de los Tribunales Superiores de Justicia de distintas comunidades autónomas. Nuestra tesis es clara: la de la laboralidad de las personas que trabajan en plataformas digitales.

La estrategia y acción de UGT en este asunto ha sido puntera a nivel mundial. Al tratarse de una problemática sobrevenida para todas las organizaciones sindicales hubo que responder con rapidez. La estrategia doble, organizativa y por la vía jurídico-administrativa se ha demostrado exitosa. Hoy, a diferencia de hace dos años, las dudas sobre la laboralidad de los repartidores son escasas a nivel mundial, el debate ha girado a posiciones muy cercanas a la posición de UGT en este aspecto.

A nivel nacional e internacional no es exagerado decir que el documento de la organización, donde se resumen el análisis y la estrategia, es hoy por hoy un elemento de referencia en este asunto.



3.3. Un nuevo modelo de fiscalidad más justa y progresiva



Reclamar una reforma fiscal integral ha sido una reivindicación permanente durante los últimos cuatro años, y reiteradamente planteada en todos los ámbitos de interlocución social e institucional. Los impuestos son un instrumento clave para la redistribución de la riqueza, y nuestro país recauda siete puntos porcentuales de PIB menos que la media de la Unión Europea (37,9% frente a 44,8%). Recaudar más y de manera más justa es política y socialmente imprescindible, como también lo es luchar contra el fraude fiscal, limitar las exenciones y bonificaciones, establecer un impuesto a las transacciones financieras, así como una tasa tecnológica.

En el contexto de esta reivindicación, los días 10 y 11 de enero de 2017 celebramos las Jornadas sobre Justicia Social y Fiscalidad, dirigidas a re-

pasar la situación de los impuestos en España desde diversos puntos de vista, y en especial para destacar su papel como instrumento fundamental para combatir las desigualdades sociales.

En los debates intervinieron dirigentes del Sindicato, inspectores de Hacienda y reconocidos juristas, economistas y expertos en otras disciplinas relacionadas con la materia en cuestión. Los secretarios generales de las federaciones estatales de UGT presentaron las líneas generales y sectoriales para diseñar “Una política fiscal más justa y redistributiva”, y se trataron otros temas como ética y tributación, y la fiscalidad internacional y de la UE. Las conclusiones apuntaban a la necesidad de impulsar una reforma fiscal integral y de calado, surgida del consenso en el de diálogo social, e inscribirse en las reformas para un nuevo contrato social.

Por tanto, en cumplimiento de las Resoluciones congresuales, complementadas con estos trabajos, la CEC defendió la importancia estratégica de abordar una reforma fiscal integral, que afecte a la mayoría de figuras del sistema, y sirva para incrementar los recursos provenientes de impuestos y cotizaciones, y para mejorar la justicia de las aportaciones; reforma que debería incluir el establecimiento de un tipo mínimo del 15% sobre los beneficios contables en el Impuesto sobre Sociedades, el aumento de tipos de la tarifa del IRPF para los niveles más elevados de renta, la eliminación de beneficios fiscales o deducciones regresivas, la eliminación de los régimen fiscales de empresas que solo sirven para eludir el pago justo de impuestos (SICAV, SOCIMI), el fortalecimiento de la capacidad recaudatoria sobre la riqueza (con impuestos sobre el Patrimonio y de Sucesiones y Donaciones), o el reforzamiento de la lucha contra el fraude (con más recursos y elevando las penas y sanciones).

3.4. Una política migratoria laboral justa

Por lo que respecta a trabajadores nacionales de terceros países, y los procedimientos de flujos migratorios, nuestra postura fue defender una reforma de los procedimientos de regulación de flujos migratorios para adaptarlos a la realidad laboral y social actual, corregir las disfunciones de años anteriores y hacerlos aún más garantes de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes.

En el año 2018, cuando el PSOE llegó al Gobierno —en una interpretación a nuestro juicio equivocada del Pacto Mundial para una migración, ordenada y regular y de la normativa europea—

comenzó a dar paso a sectores empresariales que hablaban de escasez de trabajadores en algunos sectores. Nos opusimos a los intentos de ampliar el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura (CODC) sin una previa modificación de los instrumentos de regulación de flujos migratorios. Pero se introdujeron otros cambios:

- En la Gestión Colectiva de Contrataciones en Origen, que preveía la llegada para los años 2019 y 2020 de cerca de 21.000 trabajadoras (repetidoras de otras campañas y nuevas), primando además que la información a las trabajadoras la proporcionasen las patronales.

- Ampliación de la posibilidad de contratar trabajadores en origen con contratos de obra y servicio y a visados para la búsqueda de empleo. Esta previsión era incompatible con la política de empleo nacional y la existencia de dos planes específicos de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, uno de ellos sobre el control en el fraude de la contratación temporal. Nos opusimos a los visados para la búsqueda de empleo (llegar con un visado de tres meses a España, buscar trabajo y si no se encuentra, retornar al país) porque son todo lo contrario a una migración segura, y contravienen lo establecido en los convenios de la OIT sobre migraciones que exigen que los trabajadores migrantes conozcan los contenidos del contrato antes de salir de su país.

En cuanto a los procedimientos de regulación de los flujos migratorios incluidos por el Gobierno del PP en la Ley de Apoyo a Emprendedores y para su internalización, se hizo sin diálogo social, al igual que el Real decreto Ley 11/2018 que modificaba tanto la ley de emprendedores como aspectos del Reglamento de la Ley de Extranjería que sí habían sido consensuados en el marco del Diálogo social. En 2019 las instrucciones que desarrollaban el contenido del RDL 11/2018 nos fueron remitidas para informe en un plazo de 48 horas y ninguna de las sugerencias de las organizaciones sindicales fue aceptada.

Retorno a España

En el ámbito del retorno a España, UGT propugnó la necesidad de una política integral, negociada con los interlocutores sociales, que incluyera a todas las personas con independencia de su nacionalidad, la edad o el “talento” (tal como entendía este la Administración del Partido Popular), que se vieron obligadas a abandonar el país durante el periodo más duro de la crisis económica.

Debía basarse en las posibilidades de empleo en España, y por lo tanto no ajena a los canales y procedimientos que permiten recurrir a la contratación de trabajadores extranjeros en el exterior, para no dar lugar a una doble vía de “empleos aptos para españoles” y “empleos para extranjeros”. En 2018, sin embargo, el Gobierno optó por un plan de retorno no negociado con los interlocutores sociales sino con un grupo de empresas y ONG, y centrado en el retorno del “talento”, la nacionalidad y fundamentalmente la juventud.

Actuación en Europa

UGT forma parte del Comité para la Libre Circulación de Trabajadores y del Comité de Seguridad Social para los Trabajadores Migrantes. En este periodo se abordó la transposición de la Directiva 2014/67 sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios (que ya se había superado el plazo establecido para ello). El Gobierno quería trasponer la Directiva mediante un real decreto ley y no una ley, por lo que se comprometió con las organizaciones sindicales a incluir nuestras exigencias (registro electrónico central de las comunicaciones de desplazamiento, comisión tripartita de consulta, apoyar iniciativas sindicales para proporcionar asistencia a trabajadores desplazados desde o hacia España, abrir el dialogo social sobre las cadenas de subcontratación) en el posterior desarrollo reglamentario de la norma. Ninguno de estos compromisos se cumplió.

En 2018 se aprobó una modificación de la directiva de desplazamiento de trabajadores 96/71 efectuado en el marco de una prestación de servicios, Directiva 2018/957, cuyo plazo de transposición finalizaba el 30 de julio de 2020, sin que a cierre de este informe se haya producido ninguna reunión tripartita para abordar los cambios en nuestra legislación.

Otros dos textos normativos de indudable importancia, la Autoridad Laboral Europea (ALE) y la modificación de los Reglamentos de Coordinación de Seguridad Social, fueron igualmente objeto de tratamiento en la CES y en los Comités Consultivos. La ALE, que ya ha terminado su tramitación, es una buena iniciativa, queda pendiente en el establecimiento de un organismo de inspección europeo que pudiera actuar de forma independiente a los estados miembros. Formamos parte como suplentes del grupo de partes

interesadas de la ALE, compuesto por cinco organizaciones sindicales y cinco organizaciones empresariales de la UE.

En el marco de la libre circulación, y conjuntamente con RUGE, organizamos las jornadas “Juventud en Movimiento” en la que participaron organizaciones sindicales europeas, y asociaciones de emigrantes españoles y rumanos entre otros. Igualmente con RUGE, y debido a la situación en la que se encuentran las personas que van a trabajar a Holanda en empresas de trabajo temporal y las condiciones tanto de captación en España como de empleo en Holanda, elaboramos el folleto informativo “Guía práctica sobre derechos y deberes antes de viajar por trabajo a otros países dentro de la UE”, con la finalidad de evitar situaciones que pueden acabar en la explotación laboral.



4.



**Reivindicando
unas nuevas
relaciones laborales y
negociación colectiva**

Reivindicando unas nuevas relaciones laborales y negociación colectiva

4.1. Luchando por un nuevo marco de relaciones laborales más justo y equilibrado

La degradación, desregulación y desequilibrio a los que se ha sometido el marco de relaciones laborales en España durante la última década han servido para empobrecer a los trabajadores y trabajadoras, para recortar sus derechos y libertades, y para debilitar su participación en el establecimiento de las condiciones laborales que les afectan. El máximo exponente de esa estrategia es la reforma laboral de 2012 todavía vigente, que aumentó el poder unilateral del empresario, la utilización fraudulenta de los contratos temporales, la degradación del despido, el incremento

de los falsos autónomos, una devaluación salarial salvaje, y la aparición de nuevas formas de precarización laboral. Razones más que suficientes por las que este Sindicato la ha combatido en todos los frentes durante este mandato, desde la negociación colectiva hasta los tribunales, y hemos convertido su derogación en una de nuestras banderas y por eso UGT se ha negado a abordar cualquier negociación con el Gobierno y la patronal destinada a configurar un nuevo Estatuto de los Trabajadores sin antes derogar los aspectos más lesivos de esta reforma.



4.2. Potenciar la negociación colectiva



La CEC ha defendido, de acuerdo con las resoluciones congresuales y los criterios establecidos en las jornadas de negociación colectiva, ratificados por el Comité Confederal, la necesidad de potenciar la negociación colectiva como medio para conseguir mejorar la calidad de vida de la mayoría social trabajadora mediante la defensa y promoción de sus derechos e intereses, así como para fortalecer la economía del país y las empresas que tienen una vocación de permanencia a largo plazo y que basan su competitividad en la inversión, el incremento de la productividad, la generación de valor añadido, la formación y la calidad del empleo.

Las prioridades y objetivos de UGT para la negociación colectiva se fijaron mediante el debate y participación de todas las estructuras de la Or-

ganización en unas jornadas anuales específicas, cuyas recomendaciones y resultados se sometieron a la consideración y aprobación del Comité Confederal. Abordamos, lógicamente, la situación de los procesos de Diálogo Social, tanto bipartito como tripartito, cambios normativos, y las materias consideradas clave permanente: la igualdad de trato y oportunidades, la prevención de los riesgos laborales, la formación y mejora de la cualificación, la política salarial, la mejora de los derechos sindicales y de participación, la gestión del convenio, ultraactividad, jornada y registro de la misma, inaplicaciones y comisiones paritarias... Todos ellos han formado parte de los diferentes programas, tras las aportaciones de las personas que ejercen la acción sindical en las federaciones estatales, quienes han participado activamente en todas las ocasiones, presencialmente y suministrando elementos para el debate.

Por citar alguno de los aspectos más destacados, hemos abordado y fijado criterios sobre la problemática laboral de las empresas multiservicios, la protección de datos en las relaciones laborales y la entrada en vigor de su reglamento, la aplicación del SMI o el impulso y negociación de los planes de igualdad, la defensa de la seguridad y la salud en el trabajo o las interrelaciones entre la negociación colectiva y los objetivos de afiliación y representación del Sindicato.

Las reformas laborales realizadas al margen del diálogo social, en especial la del año 2012, han desequilibrado por completo el poder de negociación entre trabajadores y empresarios, en favor de estos últimos. Por eso, UGT ha reivindicado de manera constante que hay que recuperar la ultraactividad y la prevalencia del convenio sectorial sobre el convenio de empresa, así como reducir las capacidades discrecionales del empresario para modificar las condiciones de trabajo.

Por otra parte, nos hemos enfrentado a los procesos de externalización que realizan tanto empresas como administraciones públicas que conlleven una precarización del trabajo y hemos defendido establecer un marco que regule las condiciones de empleo de los trabajadores de contratas para desechar un modelo de subcontratación que solo busca el ahorro de costes y no ganar en especialización.

El Sindicato considera imprescindible que un empleo digno y con derechos contenga la necesidad de avanzar hacia una racionalización de las jornadas laborales y mayores posibilidades de corresponsabilidad. En este sentido, hemos luchado por garantizar la desconexión del trabajo y el descanso de las personas trabajadoras a través del registro efectivo de la jornada laboral, como así establece la ley que logramos que el Gobierno aprobara, y avanzar en una desconexión digital efectiva y en el establecimiento de un marco regulatorio del teletrabajo que permita su despliegue con garantías de que se respetan todos los derechos a las personas y favorezca la corresponsabilidad. Asimismo, para hacer efectivo el cuidado de personas dependientes y la vida profesional, hemos trabajado para que sea un derecho exigible la adaptación de la jornada laboral.

Por otra parte, hemos trabajado para cerrar la puerta a la huida de la laboralidad que se produce a través de los "falsos autónomos" y los "falsos becarios", que han tenido un importante repunte a la luz de los trabajos emergentes derivados de la aplicación de las nuevas tecnologías —trabajadores en y de plataforma digitales—. Las personas que sufren estos fraudes están situadas al margen de los derechos laborales y, por tanto, en una situación de vulnerabilidad extrema. Garantizar que estos modelos de negocio respeten la legislación española ha sido otro de

nuestros campos de batalla, así como las prácticas no laborales, para garantizar su vinculación a un programa formativo, eliminando todas aquellas modalidades que carecen de tal vinculación; asegurar una serie de derechos para las personas que realizan prácticas no laborales; y aumentar el control y las sanciones ante posibles fraudes.

Por otro lado, el Grupo de Debate (Grupo de Reflexión Permanente de UGT sobre Representación y Libertad Sindical, según su denominación original, y que después pasó a ocuparse de temas generales), integrado por profesores de diferentes universidades con distinto bagaje profesional y docente, ha seguido realizando aportaciones esenciales. Entre sus trabajos también han contado con la realización de jornadas para centrarse en el convenio como fuente de derechos.

Por su especial trascendencia es obligado hacer referencia a la Jornada de mayo de 2018 sobre El Futuro del Trabajo: La Revolución del Empleo, una Acción Colectiva, que contó con un amplio número de intervenciones que mostraron, desde distintas disciplinas, cómo el mundo del trabajo ha de incorporar la transformación tecnológica sin perder un ápice de la participación en las decisiones de la empresa.

Estadísticas sobre convenios (REGCON)

La información estadística sobre convenios es necesaria para nuestra Organización, pero en el año 2012 el Ministerio de Empleo y Seguridad Social cortó el suministro de datos y consideró necesario un convenio de colaboración con cada organización solicitante. Tras una larga etapa de reuniones, se acordaron sendos textos de Convenio de colaboración de UGT con el MEYSS,

—idénticos a los firmados con CCOO, CEPYME Y CEOE— y del Grupo Técnico Tripartito de Seguimiento y Mejora de la Información Relativa a la Negociación Colectiva. La firma se realizó el 7 de noviembre de 2017.

En febrero de 2018 se nos facilitó la primera descarga de datos y en los meses siguientes se resolvieron las distintas incoherencias que encontrábamos en la información recibida. Desde el principio la Unión General de Trabajadores planteó la necesidad de recuperar la explotación de datos según efectos económicos por año de vigencia, así como mejoras de REGCON para acceder al texto de los convenios publicados en los diferentes boletines que, en bastantes ocasiones, se perdían. Se dedicaron un buen número de encuentros a repasar los contenidos de la hoja de los convenios de sector y de empresa, primando filtros automáticos que facilitasen su cumplimentación y diseñando una navegación



más fluida. En este contexto se vio la oportunidad de incluir determinados aspectos, como si se negocia un salario mínimo de sector, incorporando en todo caso el salario de la categoría inferior, o de la información relacionada con las modificaciones legales que afectaban a aspectos tan trascendentales como la forma en que se organiza el registro de la jornada y, por supuesto, la negociación de un plan de igualdad.

Se encuentra en fase de maduración la recogida de la información del número de personas afectadas por convenio procedentes de la Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS), una vez se cuente con los datos contrastados de las cuentas de cotización de las empresas por cada código de convenio. Eso dará una gran seguridad en la estadística de la negociación colectiva. Actualmente nos encontramos en plena negociación de esta hoja de planes de igualdad, a la espera de que se avance un Real Decreto específico, igual que para el Reglamento de igualdad retributiva entre hombres y mujeres.

UGT quiere utilizar y reforzar toda esta información impulsando su tratamiento desde el AGI, tanto para su aplicación en la negociación como para el estudio y elaboración de informes evitando duplicidades en tareas por diferentes organismos según territorio o sector.

De partida, toda esta información formaría parte de la APLICACIÓN DIGITAL PARA MÓVIL DE UGT a utilizar por delegadas y delegados de personal que negocian convenios. La singularidad de dicha aplicación radica en incorporar algoritmos adecuados para que se pueda enriquecer el contenido, de acuerdo al uso más frecuente, y sea capaz de aprender a dar las mejores respuestas en tiempo mínimo, con la prestación que permite la utilización de teléfonos móviles.

CCNCC y el mapa de la negociación colectiva

La actuación de esta Comisión se ha desarrollado en cincuenta y dos reuniones, trece plenos, treinta y siete comisiones permanentes y cuatro específicas (bien para el mapa de la negociación colectiva o para estudios en fase de elaboración). Se han examinado y respondido doscientas setenta y nueve consultas, dos informes de extensión y siete solicitudes de inaplicación de Convenio.

Las consultas sobre ámbitos funcionales han aumentado su complejidad. A las ya clásicas de empresas multiservicios y externalización de actividades —para las que el criterio asentado es el de la aplicación del convenio colectivo sectorial existente para la actividad desarrollada— se han unido las de determinación del convenio de ámbito superior que entra en juego cuando decae la vigencia del inferior; supuestos complejos de subrogación empresarial, y las planteadas como consecuencia de la aplicación de la Ley de Contratos del Sector Público. En algunos casos UGT ha planteado consultas para presentar realidades que indicaban que se había de aplicar un convenio más favorable para las personas trabajadoras.

Por lo que respecta al Mapa de la Negociación Colectiva, desde 2016 se llevaron a cabo una serie de trabajos, tanto en la CCNCC como a través de las organizaciones empresariales y sindicales, en colaboración con las comisiones negociadoras y paritarias de los convenios colectivos a través de las federaciones estatales. Se partió de un estudio para examinar los códigos CNAE de todos los convenios asociados a sus actividades, según sus respectivos ámbitos funcionales en REGCON. Actualmente el Mapa ha de evolucionar para recoger una pretensión de UGT: que se recojan los convenios vigentes en cada momento, por lo que

se han de incorporar vigencias, reflejando la estructura y la cobertura real en cada momento.

Mediación y arbitraje

Al VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos (VI ASAC) le pilló la declaración del estado de alarma pendiente de la firma definitiva. El Acuerdo amplía algunos contenidos e introduce modificaciones en algunas cuestiones ya reguladas.

UGT organizó, con aprobación del patronato del SIMA, unas jornadas de difusión de la actividad mediadora y arbitral de estos sistemas autónomos en las que se analizaron estos temas. En los últimos años hemos celebrado dichas sesiones, mayoritariamente en Madrid, pero en 2019 se llevaron a Burgos y a Córdoba. Para la coordinación permanente del Sindicato en estos temas se constituyó en 2016 el Foro de Mediación de UGT.

En 2017, tras muchos meses de negociación con el Gobierno y las organizaciones CEPYME, CEOE y CCOO, se alcanzó acuerdo en el texto de modificación de los Estatutos de la Fundación SIMA, por riguroso requisito legal, dando entrada con mayoría a la Administración. Esto supuso finalizar con la composición paritaria y bipartita, así como la disminución en el número de vocalías por organización empresarial y sindical de los firmantes del ASAC, pasando de tres a dos. En el mismo se recogía ya su nueva condición de SECTOR PÚBLICO. La decisión en los temas más relacionados con la negociación colectiva se ha seguido manteniendo en la Comisión de Seguimiento del ASAC, evitando así las posibles injerencias que puedan provenir de la Administración en el patronato respecto a planteamientos que son propios de la autonomía colectiva.

El máximo de procedimientos en el SIMA tuvo lugar en 2018, con 560. Estos cuatro años la media ha sido de 454 asuntos tramitados para una media total de 4.707.492 personas trabajadoras, sin considerar la población asalariada convocada a las huelgas del día de la Mujer Trabajadora en los 8-M.

Previsión social complementaria

El porcentaje de trabajadores y trabajadoras que son partícipes en un plan de pensiones de empleo o con contribuciones activas se ha mantenido en torno al 5% de los asalariados durante estos cuatro años, resultado de la pérdida de derechos registrada en 2012.

En materia legislativa, y con el objetivo de la valoración de sus efectos en la actividad de las comisiones de control, se han producido importantes desarrollos normativos como es la

transposición durante el año 2020 de la Directiva de Gobernanza, más conocida como IORP II, y de la Directiva de Movilidad en 2018, que han implicado numerosas reuniones en el Ministerio de Economía y en el CES.

En febrero de 2018, se analizó la entrada en vigor de una importante modificación en el Reglamento de Planes de Pensiones en el RD 304/2004 acerca del nuevo supuesto de liquidez a los 10 años y, recientemente, el nuevo acceso por prestación por ERTE derivado de la pandemia del COVID-19.

Jornadas en colaboración con el CGPJ

En el marco del convenio de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial (CGPJ) y UGT, hemos continuado con el trabajo formativo conjunto mediante la organización y celebración de estas jornadas entre ambas organizaciones.



En el año 2016 procedimos al estudio de los problemas procesales derivados de las nulidades de las reestructuraciones empresariales; las de 2017 se centraron en el tiempo de trabajo; en 2018 abordamos “Los cambios en la prestación de los servicios laborales”, y en 2019 la “Igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo, en las condiciones de trabajo y en las prestaciones sociales”.

Responsabilidad social de las empresas

Gran parte de la actividad en este campo gira en torno a la presencia de UGT en la asociación SPAINSIF (Foro Español de Inversión Socialmente Responsable) donde se alterna con CCOO la vicepresidencia en la comisión ejecutiva y junta directiva.

En 2019 participamos en la Conferencia Anual sobre el Capital de los Trabajadores (CWC, principal foro para la colaboración y el diálogo de los fondos de pensiones internacionales con el objetivo de lograr un cambio en la economía mundial a través de la inversión responsable).

Sobre el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, en abril de 2016 se informó de la última reunión de la Comisión Permanente y en marzo de 2019, se realizaron observaciones en Consulta Pública sobre las modificaciones en el sistema de nombramientos en el Real Decreto que regula el funcionamiento de este órgano.

En materia legislativa de responsabilidad social, se analizó la transposición de la Directiva No Financiera (2017) y el actual desarrollo de la Directiva 2017/828 sobre la implicación a largo plazo del activismo accionarial en la normativa de planes y fondos de pensiones de empleo (2020).

Igualdad

El Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de Medidas Urgentes para Garantía de la Igualdad de Trato y de Oportunidades en el Empleo y la Ocupación supuso el mayor avance en materia de igualdad desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, mejorando importantes aspectos normativos de la legislación de igualdad de género pero resultan insuficientes si no se acompañan de un adecuado desarrollo reglamentario y de otras medidas adicionales para lograr resultados efectivos en la consecución de la igualdad de género.

Una de las principales novedades de este real decreto fue la ampliación del ámbito aplicativo de los planes de igualdad. En el año 2022, todas las empresas de más de 50 trabajadores están obligadas a tener un plan de igualdad.

Si bien las medidas aprobadas en el año 2019 han impulsado la negociación de los planes de igualdad, la falta de concreción y de desarrollo reglamentario en muchos aspectos ha generado incertidumbre entre las personas negociadoras.

Por ello hemos realizado una tarea de formación de los delegados y delegadas sindicales para que cumplan con esta tarea, aunque se necesitan más recursos para llegar a la negociación en todas las empresas.

Dada la importancia y el cambio en la legislación vigente que ha supuesto el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, se impartieron cursos y jornadas formativas, sobre los planes de igualdad, en las comunidades autónomas y las federaciones estatales, a las que asistieron 1.117 personas.

El objetivo de estas acciones formativas era proporcionar instrumentos a los delegados y delegadas



sobre cómo abordar la elaboración y negociación de los planes de igualdad, el diagnóstico y las medidas que deben ser incluidas con el objeto de corregir las discriminaciones y desigualdades existentes y alcanzar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

También se puso en marcha la campaña “Tus derechos no se negocian, se cumplen” con la elaboración de un folleto informativo en el que se explicaban las novedades principales en relación a los planes de igualdad, junto con el Salario Mínimo Interprofesional y el registro de jornada. Para esta campaña se hicieron 2 modelos de pegatinas, en total 44.400 (22.200 por modelo), 25.000 carteles y 1.200 folletos. Todos los materiales se editaron en las cuatro lenguas (castellano, catalán, euskera y gallego). Y también celebramos asambleas de delegadas y delegados en todo el territorio nacional dando a conocer las acciones que desde UGT se estaban llevando a cabo para garantizar estos tres derechos concretos.

Por último como sensibilización sobre la necesidad de implantar los planes de igualdad, que éstos respondan a la realidad de las empresas para que sean eficaces para corregir las desigualdades entre hombres y mujeres, la falta de desarrollo reglamentario, la necesidad de establecer sanciones específicas y disuasorias para las empresas, se ha participado en múltiples jornadas y seminarios organizados por instituciones como el Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, OIT, CES, seminarios en universidades, o por asociaciones de mujeres, así como en comunicados de prensa, artículos de opinión, etc.

Técnicos y Cuadros

UTC-UGT consiguió plasmar muchas de las reivindicaciones que afectan a profesionales, directivos, técnicos y cuadros, ya que la legislación solo deja fuera de la negociación y el convenio al denominado “Personal de Alta Dirección” (R.D.

1382/1985) que debe ser, y así lo manifestamos en las negociaciones, el único tope contra la individualización de los contratos o contra los llamados “convenios franja” en cuyo lugar negociamos “franjas en los convenios”.

Hemos incluido la equiparación del nivel profesional, la regulación (pre-COVID-19) del teletrabajo; el salario; la responsabilidad y el contenido a las tareas de cada tramo del escalón profesional; la inclusión de la carrera profesional y su desarrollo en el contenido de los convenios colectivos; el fomento de la participación de los técnicos y cuadros en la formación continua y en sus diferentes órganos y estructuras funcionales.

En el periodo que nos ocupa, fundamentalmente en colaboración con las ATC de FeSMC-UGT, UGT-FICA, ATC de UGT Andalucía, ATC de UGT Aragón, ATC de UGT Asturias, ATC de UGT Madrid y FeSP-UGT de UGT Madrid hemos realizado más de cincuenta asambleas en diferentes organismos, entre los que destacan aquellas realizadas en el Consejo Económico y Social de España, en el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo, en el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación y las celebradas en Gamesa-Siemens, John Deere, Navantia y Arcelor-Mittal.

En el ámbito de la formación y estudios, hemos participado en más de cien conferencias, seminarios, proyectos –como socios– y grupos de trabajo, entre los que destacan el proyecto de negociación de la formación(2014-2016); el de Conciliación de la Vida laboral y Familiar y Políticas de Responsabilidad Social Corporativa en el Sector Bancario (2016 y 2018); denuncia de irregularidades en los centros de trabajo europeos (2017-2020); riesgos psicosociales de los profesionales y directivos (2017-2020); así como los I y II Congresos de las Profesiones de Unión



Profesional (2016 y 2018); la Conferencia Anual de UNI Global Union Profesionales y Directivos en 2017 (Copenhague, Dinamarca) para hablar de la mejora de las cualificaciones profesionales en el nuevo mundo del trabajo; nuestra presencia en el subgrupo de trabajo SC2, GT3 del Comité Técnico de Normalización AEN/CTN 178 Ciudades Inteligentes en el seno de la Asociación Española de Normalización y Certificación (AENOR), junto al Colegio de Ingenieros de Telecomunicaciones, en virtud del Convenio de Colaboración con Unión Profesional; las presentaciones en los ciclos I y II del Ciclo de seminarios sobre igualdad, empleo, conciliación y violencia de género organizado por la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid, con la que celebramos a menudo sesiones informativas sobre el papel de los técnicos y cuadros en el mundo laboral; la jornada “Estrategia digital para Profesionales, Directivos, Técnicos y Cuadros” en la Fundación Telefónica, celebrada en febrero de 2019 en el marco del 130 aniversario de UGT, UTC-UGT, junto a la ATC de FeSMC-UGT, cuyo anfitrión fue el presidente de Telefónica.

4.3. Fortalecer el diálogo social

Diálogo social bipartito

El diálogo social con las organizaciones empresariales en este período intercongresual ha sido complicado, y ha venido determinado en buena parte por las negociaciones para fijar el incremento salarial previsto por el III AENC para 2017 y por las realizadas para firmar un nuevo acuerdo, el IV AENC, que en un principio incluso se solaparon.

La intención manifestada por todas las partes fue desde el inicio comenzar con tiempo suficiente la negociación de un nuevo acuerdo con criterios para la negociación colectiva que comenzara en 2018, enlazando con el III AENC vigente entonces, y que finalizaba sus efectos en 2017. Para ello, era preciso concretar el aumento salarial para 2017, puesto que el III AENC 2015-2017 establecía que se concretaría a los tres meses de que el Gobierno publicara el cuadro macroeconómico para ese año. Desde septiembre de 2016 se iniciaron negociaciones con la patronal para dar cumplimiento a este compromiso. Sin embargo, pronto se vio que las organizaciones empresariales querían bloquear esa negociación, manteniendo unos planteamientos muy intransigentes, que suponían que los salarios perderían poder de compra en un año de expansión económica, algo inaceptable para UGT.

En el mes de febrero de 2017 se hizo muy patente el bloqueo de la patronal en este tema, que amenazaba con quebrar toda negociación. Este asunto se sumó a la ausencia de mejora generalizada de la situación socioeconómica de la mayoría social, por lo que, desde UGT, conjuntamente con CCOO, impulsamos una campaña de movilizaciones para denunciar y explicar esta circunstancia, y reclamar medidas para repararla.

Conscientes, no obstante, de la necesidad de disponer de un marco de negociación compartido

tras la finalización del III AENC el 31 de diciembre de 2017, se decidió avanzar simultáneamente en su definición, iniciando contactos para ello ya a finales de 2016, que en todo caso resultaron muy complicadas por el manifiesto incumplimiento de la patronal en la negociación del incremento salarial para 2017. Así, como respuesta a nuestros planteamientos iniciales, las organizaciones empresariales nos remitieron el 22 de febrero de 2017 unas reivindicaciones que recogían sus pretensiones tradicionales más rancias. Esto motivó nuestra respuesta en una carta, firmada por los secretarios generales de ambos sindicatos y dirigida a los presidentes de las patronales, rechazando sus pretensiones tanto en su contenido como en su forma, y emplazándoles a retomar las negociaciones desde una perspectiva más constructiva y a cumplir lo pactado en los documentos anteriores.

En el mes de mayo de 2017, sin renunciar a la reclamación del incremento salarial de 2017, enviamos a las patronales un nuevo resumen de propuestas en el que se incluían otras materias como el absentismo, la igualdad de trato y oportunidades, la ultraactividad, la formación y el Consejo de Relaciones Laborales.

Tras múltiples peticiones por nuestra parte para que se convocara, en el mes de septiembre de 2017 tuvo lugar la primera reunión de la Comisión de Seguimiento del III AENC para avanzar en un futuro Acuerdo Interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva. En la misma, denunciamos la falta de voluntad de la patronal para cerrar el incremento salarial de 2017, indicando la necesidad de que la nueva negociación corrigiera los infructuosos mecanismos que se usaron en el diálogo anterior, y en especial, nuestro interés en que el acuerdo de subida y revisión salarial se cerrara cuanto antes, negociando el resto de materias en un plazo más amplio.



La negociación se retomó a primeros de 2018, y comenzó como propusimos por los criterios salariales. Desde el inicio, nuestros planteamientos se centraron en dos cuestiones: que los salarios recuperaran progresivamente el poder de compra perdido a lo largo de la crisis anterior y que beneficiara de manera especial a los salarios más bajos. En materia de contratación, les expusimos como eje central la necesidad de potenciar la contratación indefinida y poner coto a los abusos y fraudes en la contratación temporal.

Las organizaciones empresariales rehuían la aportación de propuestas claras, argumentadas y por escrito. Se abordó prioritariamente la cuestión salarial, en la que mantuvimos, entre otros criterios, la necesidad de establecer un salario mínimo de convenio de 1.000 euros mensuales. En relación a

los temas de empleo y contratación y tiempo de trabajo, las propuestas remitidas por la patronal seguían recogiendo un planteamiento maximalista que imposibilitaba el acuerdo.

En este contexto, UGT y CCOO emitimos el día 19 de abril de 2018 un comunicado conjunto denunciando que, tras nueve reuniones de negociación del nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, la avaricia de las organizaciones empresariales estaba bloqueando la participación de los trabajadores y trabajadoras en el aumento de la renta que se estaba produciendo en las empresas, que mantenían una cada vez más boyante situación económica, y exponiendo nuestras propuestas para cambiar esta situación e impulsar un reparto más justo: en materia salarial, aumentos de al menos el 3,1%,

inclusión de cláusulas de revisión y salarios garantizados de 1.000 euros al mes; en materia de empleo, fomentar la estabilidad en las empresas para acabar con la temporalidad y con el abuso del tiempo parcial, regular y racionalizar las jornadas de trabajo y luchar contra la desigualdad y la discriminación por género en el puesto de trabajo. Ante el bloqueo patronal, se anunciaaba la apertura de “un proceso de movilización creciente y sostenida en los centros de trabajo, coordinando los sectores y los territorios, con asambleas, concentraciones, paros...”, que comenzaría con la manifestación del 1º de Mayo e iría incrementando su intensidad.

Sin duda gracias a la presión y la movilización, en el mes de junio se logró avanzar de manera importante en las negociaciones. Por ello, y puesto que desde la CEC nos habíamos comprometido a someter un posible acuerdo a una consulta entre nuestros delegados y delegadas, anticipamos material argumentativo sobre un posible acuerdo, que fue enviado a la Organización a mediados de mes, para acelerar su conocimiento, en caso de producirse la firma, como se preveía.

Finalmente, el 25 de junio se firmó el preacuerdo para el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva entre los sindicatos UGT y CCOO y las organizaciones empresariales de CEOE y CEPYME, que se remitió a la Organización puntualmente. El contenido del acuerdo, muy sintético, fijaba en materia salarial unos criterios de aumento muy por encima de la previsión de aumento de precios (hasta un 3%) y, sobre todo, hacía hincapié en la mejora de los sueldos más bajos, promoviendo de manera novedosa un salario mínimo de convenio de al menos 1.000 euros mensuales en 2020. Además, se establecían las condiciones para garantizar la ultraactividad de los convenios, otorgando estabilidad a los procesos negociado-

res. Por otro lado, el acuerdo recogía un anexo en el que las partes firmantes instábamos al Gobierno a negociar algunas materias clave para la mejora de las condiciones laborales, con objeto de abrir una nueva fase de diálogo social tripartito que ayudara a construir un nuevo modelo laboral de futuro, más eficiente, justo y sostenible. Con el objetivo de facilitar el acercamiento al contenido del acuerdo, posibilitando una mejor explicación del mismo, elaboramos un argumentario que se remitió a la Organización.

El acuerdo fue sometido por primera vez en la historia del Sindicato a consulta de las delegadas y delegados de UGT y aprobado con un 92,35% de los votos, y posteriormente, el 4 de julio de 2018, ratificado en un Comité Confederal Extraordinario. Así, el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020 se firmó definitivamente un día después por los secretarios generales de UGT y CCOO y los presidentes de CEOE y CEPYME.

Diálogo social tripartito

El diálogo social de ámbito tripartito (Gobierno - organizaciones sindicales - organizaciones empresariales) se ha visto condicionado por los avatares de la vida política, especialmente inestable en los últimos años, que han determinado el ritmo y la intensidad del diálogo y que se pueden diferenciar en cinco etapas.

Primera etapa

Las negociaciones en la Mesa de Empleo y Calidad en el empleo, comenzaron en marzo de 2017 sin que se concretaran sus contenidos. El Gobierno pretendía excluir todo lo referente a la negociación colectiva, por considerarlo esencialmente negociación bipartita, y también a las

modalidades de contratación para centrar los temas en seguridad y salud en el trabajo, control en materia de normativa laboral y conciliación y corresponsabilidad.

Respecto a la proposición de ley para modificar el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, subcontratación, en tramitación parlamentaria, se planteó la posibilidad de que se abordara. Remitimos al ministerio la propuesta que habíamos elaborado conjuntamente con CCOO sobre esta materia.

La aceptación por parte del ministerio de la propuesta patronal de comenzar por un diagnóstico evidenciaba la nula voluntad de participar en un debate auténtico. No obstante, ambas organizaciones sindicales elaboramos un documento, de fecha 8 de mayo de 2017, con nuestro diagnóstico y las propuestas para aumentar el empleo y su calidad.

En las diversas reuniones mantenidas, en total siete, no se lograba avanzar pues, aunque finalmente se trataron temas como transparencia salarial, régimen indemnizatorio y modalidades contractuales, el criterio que guiaba al ministerio era que la reforma laboral estaba funcionando y admitiría tan solo alguna mejora.

Segunda etapa

Puesto que las negociaciones mantenidas en la Mesa de Empleo y Calidad en el Empleo no estaban dando resultados, el ministerio decide cambiar el formato. A partir del mes de abril de 2018 se inicia una nueva serie de reuniones, cinco en total, con el director general de Empleo en un ámbito más reducido. Las materias abordadas en estas reuniones fueron: modalidades de contratación, bonus/malus, contratación temporal y régimen sancionador en materia de contratación

temporal; no discriminación y brecha salarial; conciliación y absentismo; contratas y subcontratas y suspensión del contrato o reducción de jornada por causas ETOP.

También aquí se evidenció la discrepancia en los planteamientos de las partes, que imposibilitaba el acercamiento para un acuerdo.

Tercera etapa

Con la llegada al Gobierno del partido socialista se inicia una nueva etapa de impulso al DS. Inmediatamente después de constituirse el Gobierno, la ministra de Trabajo citaba a los presidentes de CEOE y de CEPYME, y a los secretarios generales de CCOO y de UGT a la Mesa General del Diálogo Social para preparar los trabajos de las mesas temáticas del diálogo social.

Sin más tardanza, a finales de julio, se pusieron en marcha dos mesas: la mesa de empleo y relaciones laborales y la mesa de seguridad social.

En cuanto a la mesa de empleo y relaciones laborales, los debates se centraron en las modificaciones normativas relativas al Estatuto de los Trabajadores, concretamente artículos 42 (subcontratación), 82 (inaplicación o descuelgue), 84 (conurrencia de convenios), 86 (ultraactividad) y Disposición Adicional 10º (cláusulas sobre jubilación forzosa). Y en cuanto a la LGSS, al subsidio por desempleo (recuperación para los mayores de 52 años).

Al tiempo que las organizaciones empresariales rechazaban cualquier tipo de reforma que supusiera la pérdida de poder incrementado tras las últimas reformas laborales, se vislumbraba cierta ambigüedad en los planteamientos del Gobierno, frente a los cuales UGT planteaba la necesidad de llevar a cabo un cambio sustancial en la normativa para revertir aquellas reformas y dar solución

a los problemas que deterioran nuestro mercado de trabajo y nuestras relaciones laborales. Con esta situación era imposible conseguir un acuerdo de todos los integrantes de la mesa, ante el voto empresarial.

El Gobierno y las organizaciones sindicales alcanzamos, en el mes de diciembre del año 2018, acuerdos en las siguientes materias: cambio legal para incluir en los convenios colectivos cláusulas sobre jubilación por cumplimiento de los requisitos para obtener la pensión de jubilación contributiva (Disposición Adicional 10º ET); modificación de la LGSS para establecer el acceso al subsidio de desempleo para mayores de 52 años (en lugar de 55 años); modificación del art. 42 del ET (contratación y subcontratación de obras y servicios); modificación del artículo 15.1 a) del ET (contrato de obra o servicio: no es causa la contratación o subcontratación); modificación del artículo 84.2 (eliminación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa); modificación del artículo 86.3 (recuperación de la ultraactividad

de los convenios colectivos); modificación del artículo 82.3 (eliminación de la intervención de la CCNCC en procedimientos de descuelgue; compromiso de revisión sobre todos los términos de este artículo 82); modificación de los artículos 4.2, 12, 34 y 35 del ET (en lo relacionado con el registro diario de jornada) y artículo 7 de la LISOS (endurecimiento de sanciones); derogación del contrato de apoyo a los emprendedores; prórroga del subsidio extraordinario por desempleo.

Las organizaciones empresariales advirtieron que no iban a firmarlos y el Gobierno, aunque no negaba que tuviéramos un acuerdo, tampoco procedía a suscribirlo con las organizaciones sindicales en un documento que recogiera formalmente este paquete de medidas acordadas.

Por otra parte, y en relación al contrato de relevo y la necesidad de facilitar su utilización planteada por UGT de forma reiterada e insistente, no fue atendida por el Gobierno. Una nueva regulación del mismo restringida al ámbi-

to de la industria manufacturera y el hecho de que, a pesar de ser una de las materias objeto de negociación en el diálogo social, no hubiera sido objeto de tratamiento, nos llevó a remitir una carta al presidente del Gobierno, en el mes de diciembre, pidiéndole su directa implicación e instándole a convocar la mesa de diálogo social para abordar este tema.

Sí se aprobó el plan de empleo joven 2019-2021, una apuesta positiva pero insuficiente para fomentar el empleo joven.

Iniciado el año 2019, se celebró una reunión a finales de enero, tres en febrero y la última el 6 de marzo, sin progreso alguno ante la persistente actitud obstrucciónista de la patronal.

Finalmente, el Gobierno, que ya había procedido a convocar elecciones generales, dictó dos reales decretos leyes: el RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres

y hombres en el empleo y la ocupación y el RDL 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo.

Respecto a este último, el real decreto contenía la regulación del registro de la jornada ordinaria, una reivindicación histórica de UGT para luchar contra el fraude, menos garantista que la que habíamos pactado en el acuerdo con el Gobierno, aplicable a todos los trabajadores, a todos los sectores de actividad, a todos los modos de organización del trabajo (trabajo a distancia, teletrabajo, horarios flexibles, distribución irregular de la jornada, etc.) y a todas las empresas. A la negociación colectiva se remitía la determinación de todos los aspectos relativos a cómo se ha de organizar y documentar ese registro de jornada. En contra de los que se oponían a la procedencia de esta nueva regulación y al criterio del Tribunal Supremo (STS 23 de marzo 2017 - rec. 81/2016), la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictada el 14 de mayo 2019 en el asunto



C-55/18 avalaba esta nueva regulación. La CEC organizó jornadas, elaboró documentación y se llevaron a cabo diversas actuaciones para facilitar instrumentos y un mejor conocimiento a los negociadores sobre esta materia.

Cuarta etapa

Después de las elecciones generales celebradas en abril de 2019 no se pudo constituir un nuevo Gobierno, convocando nuevas elecciones para noviembre.

El DS estuvo paralizado durante ese periodo, reactivándose en enero, mes en el que se firmó el acuerdo entre Gobierno y organizaciones empresariales, CEOE y CEPYME, y sindicales, UGT y CCOO, para el incremento del SMI a 950 euros en 2020.

Hasta unos días antes de la declaración del estado de alarma, consecuencia de la crisis sanitaria del COVID-19, mantuvimos una serie de reuniones que se iniciaron el 31 de enero en las que se abordó la modificación de los artículos del ET 15.1.a), 42,

81, 84.2 y 86. Sin embargo, no se cerró ningún acuerdo pues la postura de la patronal, como en anteriores ocasiones, fue de oposición a cualquier cambio que restringiese el poder empresarial.

Quinta etapa

Ante las graves consecuencias económicas y las repercusiones en el empleo que trajo consigo la crisis sanitaria del COVID-19, organizaciones sindicales, empresariales y Gobierno iniciamos negociaciones para afrontar la situación con el objetivo de proteger el empleo, a las personas trabajadoras y a las empresas.

Los resultados de estas negociaciones se plasmaron en los reales decretos leyes: RDL 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19; en el RDL 18/2020, de 12 de mayo, de medidas sociales en defensa del empleo; en el RDL 24/2020, de 26 de junio, de medidas sociales de reactivación del empleo y protección del trabajo autónomo y de competitividad del sector

industrial, publicado en el BOE de 27 de junio de 2020; en el RDL 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, que regula el teletrabajo; y en el RDL 30/2020, de 29 de septiembre, de medidas sociales en defensa del empleo.

Igualdad de género

Respecto al dialogo social en materia de igualdad de género, debemos destacar que en la etapa del Gobierno del PP se caracterizó por una total ausencia de acuerdos.

A partir del año 2019, con el Gobierno actual, respecto al RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y la ocupación, se convocó a los interlocutores sociales. Y si bien no hubo oportunidad de desarrollar un dialogo social tripartito, se consultó a los mismos y debemos decir que algunas de las aportaciones de UGT fueron tenidas en cuenta respecto al contenido mínimo

de los diagnósticos, como fue la inclusión de las retribuciones y la infrarrepresentación femenina.

UGT firmó, el 30 de julio de 2020, tras una ardua negociación, el Acuerdo para el Desarrollo de la Igualdad Efectiva entre Hombres y Mujeres en el Trabajo. La ley de igualdad de 2007 llevaba 13 años pendiente de un desarrollo reglamentario que concretara los instrumentos y procedimientos para aplicar la norma.

Desde el diálogo social hemos impulsado la aplicación de los planes de igualdad en las empresas a partir de 50 personas trabajadoras, un contenido mínimo de los diagnósticos de los planes de igualdad y el papel de la negociación colectiva en esta materia. Y se ha contribuido a avanzar en la igualdad retributiva en las empresas. Eran necesarias herramientas como el registro salarial, las auditorias retributivas y los sistemas o criterios de valoración de puestos de trabajo. Se ha sentado las bases para potenciar el papel de la negociación colectiva en esta materia.



5.

A photograph of a woman with blonde hair, wearing a patterned scarf and a dark jacket, holding a protest sign. The sign has large letters that partially read "JER" and "ANGE". In the background, a rainbow flag is visible, suggesting a LGBTQ+ rights protest.

Defendiendo
un nuevo
modelo de sociedad



Defendiendo un nuevo modelo de sociedad

5.1. Más protección social

Hay dos períodos claramente diferenciados en la gestión de la CEC durante el actual mandato que tienen en este capítulo una de sus expresiones más claras. Partiendo de una situación claramente inaceptable (en la que se mantenían plenamente vigentes los recortes de derechos, libertades, prestaciones, y recursos destinados al reparto de la riqueza y la protección de las personas, mientras la economía había entrado en fase clara de crecimiento) y con las vías de diálogo social prácticamente improductivas, hemos pasado a una fase en la que, tras romper la dinámica que veníamos arrastrando, hemos conseguido avances muy sustanciales.

Reforzar las políticas activas de empleo

Las políticas de empleo en España se caracterizan desde hace años por un elevado grado de ineficacia debido a dos factores que hemos denunciado constantemente: una limitada dotación de recursos en relación con el volumen de desempleo y el PIB respecto de los países del entorno europeo, y una muy reducida eficacia en sus resultados para resolver el desempleo estructural, poner en marcha un sistema público nacional de intermediación y colocación eficaz, superar la desigualdad de oportunidades entre los desempleados y desem-

pleadas, utilizar eficientemente los recursos y evaluar de forma cierta lo que se hace.

Al comienzo del mandato hemos combatido la política del Partido Popular, que terminaba su primera legislatura en el poder apoyado por la mayoría absoluta del Parlamento. Sus intereses acerca de las políticas activas de empleo (PAE) se concentraron esencialmente en su debilitamiento: recortar masivamente los recursos que en 2010 se destinaban a las mismas y promover un elevado grado de privatización, desplazando fondos y capacidades desde los Servicios Públicos de Empleo (SEPE) a las agencias privadas de colocación.

Esos dos factores determinaron la política sindical realizada, que esencialmente ha consistido en dotar a la Organización de un planteamiento y modelo de articulación y funcionamiento de las PAE, actuar en el diálogo social para cambiarlas, combatir las causas de las ineficiencias de las PAE españolas, y coordinar y articular la acción sindical confederal y territorial en materia de PAE para ganar eficacia en los planteamientos de la Organización.

Los resultados han sido positivos y hemos logrado impulsar los Protocolos de la Cartera Común de los Servicios Públicos de Empleo y el contenido



básico de referencia del Servicio de orientación profesional (con participación de los sindicatos): diagnóstico individualizado y elaboración del perfil del desempleado, diseño del itinerario individual y personalizado de empleo (IPE); acompañamiento personalizado en el desarrollo del itinerario y el cumplimiento del compromiso de actividad, asesoramiento y ayuda técnica adicional para la definición del currículum y para la aplicación de técnicas para la búsqueda activa de empleo; información y asesoramiento adicional sobre la situación del mercado de trabajo, políticas activas de empleo y servicios comunes y complementarios de la cartera y sobre la oferta formativa y los programas; y apoyo a la gestión de la movilidad laboral. Lamentablemente, todos ellos contenidos que no realizan (más que de manera rutinaria y burocrática en el mejor de los casos) los Servicios Públicos de Empleo.

También han sido positivos los resultados en el impulso del diálogo social territorial y en la recuperación de la participación sindical en el desarrollo de las PAE en las Comunidades Au-

tónomas, a través de acuerdos de empleo en la mayoría de ellas.

Sin embargo, en otra serie de cuestiones, las diferencias de modelos con el Gobierno del PP ocasionaron fuertes enfrentamientos, especialmente intensos a finales de 2017 en el marco de la elaboración de la Estrategia Española de Activación para el Empleo (EEAE) 2017-2020, que fue aprobada con un completo rechazo sindical porque no daba respuestas a los problemas del desempleo estructural, sustituía el imprescindible diagnóstico inicial de los problemas por un canto propagandístico a la creación de empleo registrada, la falta de compromiso económico con el que garantizar el cumplimiento de las políticas, no aseguraba que los SPE conociesen las características y necesidades de parados y empresas, y por la falta de verdaderos compromisos y sistemas de evaluación.

Finalmente, UGT concluyó su rechazo a la EEAE señalando que diversas instituciones y el consenso de innumerables expertos en mercado de

trabajo habían pedido implantar las reformas necesarias para lograr que nuestro país —el segundo con mayor desempleo de la UE— pusiera en marcha unas PAE eficaces.

Las negativas del PP y el cambio de Gobierno

En el marco de los Protocolos de la Cartera Común de los Servicios Públicos de Empleo —pese al completo respaldo sindical a los mismos— el Gobierno los convirtió en una “guía técnica” de carácter puramente orientativo, asegurando que su cumplimiento resultara meramente opcional y no vinculante y negó una financiación finalista-

Con el cambio de Gobierno a partir de 2018, la orientación de las PAE varió totalmente, aproximándose de manera muy clara a nuestros planteamientos. No obstante, las primeras líneas de actuación diseñaron dos programas, el Plan de Empleo Joven y el Plan ReincorporaT, dirigido al paro de larga duración.

Ambos responden a una nueva orientación y a una nueva forma de hacer las cosas en PAE, una gran parte de nuestras propuestas fue incorporada a los mismos, por lo que han sido respaldados por los sindicatos y. Por ejemplo, la contratación de orientadores en todos los SPE de las CCAA con cargo a los presupuestos del SEPE, cuestión básica para poder aplicar los Protocolos de la Cartera Común de Servicios, a lo que —como hemos señalado— el PP siempre se negó. No hemos logrado, sin embargo, cambiar el marco normativo (ley de empleo) y estratégico (EEAE 2017-2020) y presupuestario establecidos por el PP, lo cual significa una clara anomalía en el orden jurídico y en el marco de orientación de las políticas. Estas cuestiones constituyen la gran asignatura pendiente en materia de PAE, además

del siempre pendiente fortalecimiento de los servicios públicos de empleo.

Extender el sistema de protección por desempleo

En 2016 la protección por desempleo adolecía de un bajísimo nivel de cobertura y el correlativo elevado volumen de desempleados y desempleadas completamente desprotegidos por carencia de cualquier tipo de prestaciones, y una intensa caída de la intensidad de la protección derivada de los múltiples recortes.



Al comienzo del mandato, el proceso de diálogo social no consiguió apenas resultados porque la creación de empleo resguardaba al Gobierno de las críticas de la opinión pública. Sin embargo, a partir de mediados del año 2017 la situación comienza a cambiar. El Tribunal Constitucional, en sendas sentencias (julio y diciembre de 2017), ante los recursos planteados por el Gobierno vasco, declara la inconstitucionalidad de los dos programas extraordinarios establecidos para ampliar la cobertura por desempleo, PREPARA y PAE respectivamente.

El desmoronamiento de este sistema extraordinario de protección obligó al Gobierno del PP a abrir en los primeros meses de 2018 un proceso de diálogo social para la sustitución de los dos programas y su integración en el subsistema de protección asistencial (subsídios) por desempleo.

El Gobierno pretendió realizar una integración restrictiva de estos programas y recortaba aún

más los ya bajos niveles de protección preexistentes, lo que fue radicalmente rechazado por UGT.

Tras ese fracaso, el Gobierno aprobó en mayo de 2018 a través de los PGE, un 'Subsidio extraordinario por desempleo' destinado a las personas que hubieran agotado los subsidios o ayudas económicas de acompañamiento de los programas de protección.

Este subsidio extraordinario no satisfacía las condiciones de protección que UGT había exigido y fue duramente criticado por esta CEC.

Un nuevo Gobierno progresista: reposición de prestaciones y cuestiones pendientes

El nuevo Gobierno progresista asumió en buena medida los planteamientos sindicales en cuanto a las necesarias reformas de la protección por desempleo: restitución de los derechos recor-

tados en 2012 en el subsidio para mayores de 52 años; negociación para una integración plena y sin recortes de los programas desaparecidos (PAE Y PREPARA) en el subsistema de protección asistencial por desempleo; y compromiso en el ámbito del diálogo social de abordar una reforma integral de la protección por desempleo, tanto contributiva como asistencial.

La segunda de estas cuestiones quedó contemplada en el RDL 28/2018, aprobado en diciembre de 2018, por el que se eliminó el carácter temporal del subsidio extraordinario de desempleo al efecto de garantizar transitoriamente su vigencia en tanto no se aprobaran las modificaciones del nivel asistencial de la protección por desempleo que el Gobierno se comprometía a realizar en el marco del diálogo social en los cuatro primeros meses de 2019. Lamentablemente, la convocatoria anticipada de elecciones dejó sin efecto tal negociación. El periodo de inestabilidad política durante buena parte de 2019 hasta la formación del actual Gobierno tras las elecciones del mes de noviembre, y la subsiguiente crisis de la COVID-19, mantienen por el momento esa importante cuestión en espera. Al igual que sucede con la tercera de las mismas, de mayor calado, que debería abordarse de modo inmediato en cuanto las circunstancias señaladas lo permitan.

La primera de las cuestiones fue, sin embargo, realizada el 12 de marzo de 2019 mediante la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019.

Luchando por pensiones dignas

A comienzos del mandato absolutamente nadie hablaba de las pensiones ni menos aún de derogar la reforma de 2013. De hecho, casi nadie conocía su contenido y los efectos letales que tiene en el

presente y de forma creciente con el transcurso del tiempo. Ha sido un largo e intenso camino de explicación, denuncia, movilización y reivindicación que ha generado un importante rechazo social a esa reforma, camino en el que además ha habido que convencer a CCOO de la necesidad de plantear la derogación y no solo medidas para el reequilibrio de las cuentas de la Seguridad Social.

A la vista de la absoluta inexistencia de condiciones para lograr cambiar la reforma de 2013, la CEC centró su labor en generar una posición sindical bien asentada y cualificada, explicar adecuadamente la postura de UGT dentro y fuera de la Organización, y concentrar el mensaje en el poder adquisitivo, el punto más terrible y perjudicial de la reforma de 2013, que precisamente por eso era el más débil en términos políticos de la reforma del PP.

Además, abrimos una vía parlamentaria que pudiera crear una alianza contra esa reforma de pensiones. Esa alianza, incluso con las dificultades propias del contexto político, se mantuvo todo el tiempo y terminó por fraguar el éxito en la Comisión del Pacto de Toledo.

En tercer lugar, conseguimos un proceso de diálogo social con la exigencia de mantener el poder adquisitivo de las pensiones pero se mantuvo bloqueada la mesa apenas sin reuniones desde el mes de abril de 2017. Antes de ceder en el poder adquisitivo de las pensiones, el Gobierno prefirió congelar el diálogo social y volver la mirada hacia el Pacto de Toledo donde, erróneamente, creía que obtendría una fácil mayoría de desbloqueo sin tocar la reforma de 2013. Pero ese terreno ya había sido labrado sindicalmente.

Cuarto, desarrollamos un proceso de explicación y una amplia y constante campaña de comunicación



(con vistas a la concienciación y movilización de los trabajadores y trabajadoras y del conjunto de la sociedad) de la reforma de 2013 y sus efectos sobre las pensiones, tan amplio como resultara posible. Decenas de actos públicos y asambleas se fueron celebrando por todo el territorio, explicando y difundiendo las terribles consecuencias de la reforma de 2013 y creando así las condiciones para un amplio rechazo sindical y popular.

Y, por último, promovimos movilizaciones. El terreno previamente abonado encontró, al concurrir con la evidencia de las pérdidas de poder adquisitivo que se habían explicado y pronosticado, una respuesta verdaderamente formidable de los pensionistas en todo el territorio nacional. Primero, las marchas de pensionistas promovidas por UGT, con el apoyo de la CEC y el respaldo de toda la Organización. Después, cientos de manifestaciones y concentraciones (muy a menudo multitudinarias) en diversas convocatorias en muchísimas ciudades de España.

Su éxito permite asegurar que han sido finalmente de forma protagonista los propios jubilados y pensionistas los que, poniendo ante la vista del Gobierno su profundo rechazo, permitieron alcanzar el primer gran objetivo en el camino de la derogación de la reforma de 2013. Pese a lo acertado de la estrategia seguida, se pusieron de manifiesto algunas debilidades muy importantes que deben ser tenidas en cuenta. Entre ellas, la imposibilidad de haber llegado al conjunto de los trabajadores ocupados a través de nuestros delegados y representantes sindicales para hacerles llegar la información necesaria sobre las pensiones, sobre las posiciones del Sindicato, sobre las propuestas y las respuestas, y para lograr que participen activamente en algo que es tan suyo (la defensa de las pensiones públicas) como de los ya jubilados y a los que va a afectar de hecho más intensamente que a estos.

Tras esos últimos acontecimientos, UGT redobló su exigencia de derogar el Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP), continuó trabajando para impulsar un acuerdo definitivo sobre el mantenimiento del poder adquisitivo en el Pacto de Toledo, pidió la convocatoria de la mesa de diálogo social para concretar en medidas y reformas legales ese acuerdo, y continuó dando pasos y presionando para lograr derogar toda la reforma de pensiones de 2013.

Tras un demoledor informe de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (AIREF) que (contrariamente a todo lo que preconizaban los informes de las entidades financieras) defendía la plena sostenibilidad de las pensiones y la inviabilidad de mantener el IRP, en 2019 y en el marco del diálogo social se negoció, a instancias de UGT y CCOO, un acuerdo con las organizaciones empresariales que supondría medidas para reequilibrar el desfase entre ingresos y gastos y el mantenimiento del poder adquisitivo de las pensiones (derogación del IRP), así como una base para la derogación completa de la reforma de 2013.

El acuerdo, sin embargo, no pudo ver la luz debido a la convocatoria anticipada de elecciones generales. Como en otras materias, la inestabilidad política posterior, la convocatoria de nuevas elecciones en el mes de noviembre, y finalmente la crisis de la COVID-19 han desplazado en el tiempo por razones de las nuevas prioridades políticas y sociales la solución definitiva del asunto de las pensiones.

Algo similar sucedió, por otra parte, en el marco del Pacto de Toledo, donde la convocatoria electoral dio al traste con un acuerdo sobre sus recomendaciones, que incluía en la práctica una llamada a derogar el IRP y una modificación completa del IRP.



Los acontecimientos, por lo tanto, no han permitido rematar los objetivos sindicales, pero el trabajo realizado ha cambiado por completo el panorama respecto a un enfoque mucho más favorable en la cuestión de las pensiones. Ese trabajo sindical ha resultado decisivo para que no se aplique el IRP durante tres años consecutivos, sustituyendo las anteriores pérdidas de poder adquisitivo por ganancias; el reconocimiento explícito por parte de todas las fuerzas políticas con posibilidades de gobernar de que el IRP es inviable, que la reforma de pensiones de 2013 debe ser superada, y que deben tomarse las medidas necesarias —propuestas por UGT y CCOO y respaldadas en buena medida por la AIREF— para corregir y superar el déficit de la Seguridad Social para negociar en el ámbito del diálogo social las medidas necesarias de sostenimiento a largo plazo del sistema público de pensiones.

Por último, cabe destacar la constitución por la CEC del “Grupo de Pensiones y Democracia” formado por un elenco de los mejores catedráticos que en materia socioeconómica, laboral y especialmente de Seguridad Social pudieran ampliar nuestra visión y dar solvencia a nuestras propuestas y planteamientos. Son numerosos los

informes jurídicos y las jornadas y acciones de difusión realizadas en el seno de este grupo, dirigido por el catedrático de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Cristóbal Molina Navarrete, radicado en nuestra Fundación Largo Caballero.

Muchos de los informes del Grupo nacieron a raíz de sentencias del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) a partir de los cuales UGT inició campañas de reclamación de derechos para los y las pensionistas pues, como se va demostrando, nuestro sistema de pensiones está plagado de desigualdades que el TJUE está dispuesto a desmontar poco a poco y que en UGT exigimos la compensación de los derechos conculcados por parte de la Seguridad Social a todas las personas que sufren discriminación en su pensión.

Entre los temas abordados en las numerosas jornadas realizadas destacan: alternativas sostenibles a la financiación de las empresas públicas, el enfoque de género en el sistema de pensiones, el destape de las bases máximas de cotización como fórmula para mejorar la sostenibilidad del sistema, o el impacto en los sistemas de protección social de la transformación digital de la economía y el trabajo.

Profundizando en la ley de dependencia

La Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (LAPAD) supuso un gran reto político, económico y jurídico, y un enorme avance social hacia el cuarto pilar del estado de bienestar. El Gobierno del Partido Popular promovió, por acción o por omisión, la destrucción de este sistema de protección y eliminó todo el proceso de diálogo social, e incluso se obvió en la mayoría de las ocasiones la participación sindical a través del Comité Consultivo, produciéndose cambios legislativos sin convocar al Comité.



Nuestra labor sindical se ha centrado fundamentalmente en revertir el modelo de protección y configurar los nuevos derechos sociales previstos inicialmente. Así, uno de los caballos de batalla ha sido el desarrollo íntegro del Acuer-

do de Acreditación Profesional para garantizar la calidad de los centros y servicios del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD), a la vez que asegurar los derechos de las trabajadoras y trabajadores. El acuerdo sufrió modificaciones y prórrogas (la última en diciembre de 2017) que introdujeron una flexibilización de los requisitos para acceder a los procesos de acreditación. La prioridad de UGT fue que los trabajadores y trabajadoras no fueran despedidos, y que las administraciones facilitaran los procesos de habilitación, garantizando con ello la calidad de los servicios.

Durante los dos años previos a este acuerdo, participamos en un grupo de trabajo compuesto por los interlocutores sociales, el Gobierno y las consejerías autonómicas con competencias en dependencia; para que nuestra reivindicación pudiera tener más fuerza en el conjunto del país, realizamos una campaña informativa destinada a las trabajadoras y trabajadores del sector sobre los procesos de acreditación.

La otra gran línea de trabajo ha sido la restitución del derecho a la cotización a la Seguridad Social de las personas cuidadoras del entorno familiar, recuperando la financiación por parte de la Administración General del Estado (AGE) en los convenios realizados para esta prestación. Trabajo que dio sus frutos con el Real Decreto Ley 8/2019 de 8 de marzo, que recupera el sistema de cotización de los cuidadores y cuidadoras no profesionales de la Ley de Dependencia.

A principios del 2018, ante la falta de diálogo social, presentamos al IMSERSO las propuestas de revisión de la ley que considerábamos claves para restituir el modelo del sistema de dependencia, totalmente desvirtuado tras el RD ley aprobado en el año 2012, que paralizó y limitó los derechos



de la ley y de casi un millón de ciudadanos y ciudadanas beneficiarios del sistema.

En 2019 retomamos el diálogo social con el Gobierno, y estábamos en proceso de acuerdo sobre propuestas que presentamos y que consideramos imprescindibles para UGT como la derogación del RD Ley 20/12 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad; el incremento de la intensidad de los servicios y de la cuantía de las prestaciones, y el establecimiento de la compatibilidad entre determinadas prestaciones para alcanzar una protección íntegra; el respeto al desarrollo de la figura del asistente personal y su protección jurídica; o una evaluación de la ley con resultados cualitativos que nos permitieran corregir desviaciones en el Sistema y en el desarrollo de la ley, y establecer mecanismos que aseguren la sostenibilidad económica de la ley, así como la revisión del sistema de financiación.

Luchando contra la pobreza

Los recortes en la financiación, la pasividad de los poderes públicos y la falta de políticas han provocado un deterioro permanente del sistema público de servicios sociales, dejando como consecuencia que más de doce millones de personas no puedan cubrir sus necesidades más básicas, o que el 26,6 por ciento de la población esté entre el riesgo de pobreza y la pobreza severa, lo que hemos denunciado hasta la saciedad.

UGT ha centrado sus reivindicaciones en superar el modelo asistencial y adoptar un sistema basado en los derechos sociales. Sin embargo, lejos de alcanzar este desarrollo, en este periodo nos hemos visto abocados a numerosos cambios que han conducido a una ruptura del papel de los servicios sociales y el estado de bienestar. Hemos demandado una Ley Marco de Servicios Sociales que, respetando las competencias autonómicas,



establezca los principios para garantizar una protección social universal.

La crisis provocada por el COVID-19 ha hecho patente la necesidad de esa medida. La experiencia vivida durante esta pandemia nos ha alertado del riesgo que supone un deficiente funcionamiento del sistema de servicios sociales a la hora de dar cobertura a las necesidades más básicas de la población. En este sentido, hemos realizado propuestas a efectos de la necesaria vertebración de la negociación tripartita (con unos contenidos básicos que deben ser objeto del diálogo social) como instrumento fundamental en la gestión de la crisis y la adopción de medidas. Las propuestas realizadas las hemos dirigido fundamentalmente a combatir la pobreza y exclusión social, al fortalecimiento de los servicios sociales, incluyendo un nuevo modelo de atención residencial, y a reducir las consecuencias de la crisis sanitaria en las familias y la infancia.

Por otra parte, hemos puesto de relieve que es ineludible combatir la pobreza y la exclusión social con políticas específicas dirigidas únicamente y exclusivamente a este núcleo diana de la población. Hemos denunciado que se ha pasado por múltiples planes nacionales de inclusión, estrategias de pobreza, y no se ha conseguido centrar la intervención política en los grupos concretos que, año tras año, las distintas crisis les colocan en el centro del problema.

A pesar de nuestra demanda, no hay un espacio específico de interlocución con el Gobierno en materia de servicios sociales. A través de la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social 2019-2020 hemos conseguido que se incluya, por primera vez, la participación de los interlocutores sociales de forma transversal en las líneas políticas y evalua-



ción de dicha Estrategia. Participación que será efectiva en la medida en la que se establezca un método abierto de colaboración y coordinación, y la intervención directa en la ejecución de las medidas que garanticen los objetivos.

Hemos trasladado al Gobierno la necesidad de fortalecer el sistema básico de protección social, en los procesos de exclusión social, a través de la revisión del actual sistema de rentas mínimas. La CEC considera fundamental 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, a la vez que las rentas mínimas sean consideradas como derecho subjetivo, y por tanto, exigible sin que pueda condicionarse a las disponibilidades presupuestarias.

Hemos puesto de manifiesto las desigualdades entre las distintas administraciones autonómicas a través de nuestros análisis de los informes anuales de Rentas Mínimas de Inserción Y en algunos territorios se ha ampliado su cobertura de forma paulatina, en consonancia con nuestra exigencia de fortalecer el sistema básico de protección social, y se ha modificado su regulación en elementos como los requisitos de acceso, la cuantía, su consideración como derecho subjetivo y su duración mientras subsista el estado de necesidad.

Pobreza energética

Otro de nuestros frentes de batalla es la pobreza energética, que ha seguido creciendo y generando desigualdades y exclusión a personas vulnerables. Hemos denunciado que las condiciones de acceso al bono social eléctrico y térmico no llegaban a todas las personas que lo necesitaban y que era necesario una nueva regulación.

Planteamientos que hemos difundido mediante nuestra participación en la Estrategia Nacional de Lucha Contra la Pobreza Energética 2019-2024, en los Encuentros Anuales de Pobreza Energética, y en jornadas o presentación de informes. En las alianzas con las plataformas contra la pobreza somos miembros activos de la Plataforma del Nuevo Modelo Energético.

Hemos valorado acertadamente la inclusión transversal –tanto en el PNR para 2019 como en la Estrategia Nacional de Prevención y Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social– del objetivo de la lucha contra la pobreza infantil y la creación del Alto Comisionado para la Lucha contra la Pobreza Infantil, que coordina e impulsa actuaciones en este ámbito, fiel reflejo los últimos Gobiernos progresistas. No obstante, este nuevo órgano trabaja con el tercer sector y se tiene la intención de poner en marcha una gran alianza con empresas, sin que se haya previsto la colaboración de los sindicatos. UGT ha reclamado nuestra presencia porque nos preocupa la deriva que se está tomando respecto a la participación institucional del tercer sector en las políticas sociales y de igualdad en detrimento de la interlocución sindical.

Protección infantil

Conscientes de la situación de muchas niñas y niños, cuya única garantía de una alimentación adecuada es la facilitada por las becas comedor y los comedores escolares, desde 2017 hemos instado a la apertura de los comedores durante las vacaciones, habilitando tantas plazas como demande haya. No podemos permitir que haya menores a los que el cierre de los centros suponga un riesgo vital. Dicha reivindicación quedó plasmada en 2019, tras la aprobación del Programa para la Garantía de los Derechos a la

Alimentación, Ocio y Cultura de los Menores durante las Vacaciones Escolares (VECA), el cual ofrece a los menores en situación de vulnerabilidad campamentos de verano y actividades culturales y de ocio, así como una alimentación sana y equilibrada durante el periodo estival.

En 2018 tuvimos la oportunidad de participar, como delegados del Grupo de los Trabajadores en la OIT, en la IV Conferencia Mundial sobre “Eradicación Sostenida del Trabajo Infantil”, que se celebró del 14 al 16 de noviembre, en Buenos Aires, organizada por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de Argentina, en colaboración con la propia OIT. Se firmó la llamada Declaración de Buenos Aires sobre el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el empleo joven, en la cual se les insta a actuar para lograr erradicar el trabajo infantil para 2025.

Durante 2018 y principios de 2019, hemos participado en el Consejo Económico y Social (CES), en la elaboración del Dictamen del Anteproyecto de Ley Orgánica de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia, y cuya tramitación parlamentaria se va a retomar en 2020. Para UGT, esta ley supone un paso más hacia la protección frente a cualquier forma de violencia ejercida contra los niños y adolescentes, un colectivo afectado por una gran indefensión y vulnerabilidad.

En cuanto a las acciones de inclusión social, han continuado nuestros trabajos en la Red de Inclusión Social (RIS), donde estamos los interlocutores sociales, junto con representantes de la Administración Central y de las comunidades autónomas, tanto de los servicios de empleo como de servicios sociales, el Fondo Social Europeo y las entidades del tercer sector. UGT está presente tanto en su Comisión Permanente como

en el Pleno y hemos participado en los grupos de trabajo sobre intercambio de información entre los servicios sociales y de empleo, y sobre transiciones entre ingresos mínimos y empleo. En 2019 se constituyeron los nuevos grupos de trabajo de herramientas de diagnóstico de situaciones de vulnerabilidad y/o exclusión social, y el de modelos integrados de información compartida entre el tercer sector y los servicios sociales y de empleo públicos, estando presentes en ambos grupos.

Proposición de Ley de Prestación de Ingresos Mínimos

La Comisión Ejecutiva Confederal ha continuado defendiendo la necesidad de aprobar la Iniciativa Legislativa Popular para el establecimiento de una Prestación de Ingresos Mínimos que presentamos conjuntamente con CCOO. Tras la ardua tarea de recopilación de más de 710.000 firmas que respaldaran la iniciativa, el Gobierno del Partido Popular hizo todo tipo de intentos para impedir que saliera adelante. Superamos una enmienda a la totalidad y 29 paralizaciones de la iniciativa. Fueron numerosas las reuniones que mantuvimos con los grupos parlamentarios, hasta que finalmente conseguimos que en 2018 se debatiera ampliamente dentro de la Comisión de Empleo y Seguridad Social del Congreso de los Diputados. Conseguimos un apoyo importante de la práctica totalidad de los grupos parlamentarios (a excepción del Partido Popular y Ciudadanos), e incluso llegamos a pactar las enmiendas formalizadas tras las oportunas comparecencias que realizamos en la Comisión.

Sin embargo, el Gobierno del PP, en otra maniobra dilatoria, decidió encargar a la AIREF un estudio sobre nuestra ILP. El informe se demoró más de quince meses, y no vio la luz hasta



mediados de 2019. A nuestro juicio, la solicitud del informe respondía de nuevo a una estrategia política de paralización. Nuestra primera conclusión tras analizarlo fue que no analizaba la ILP en su totalidad, sino que realiza un recorrido de los programas de rentas mínimas y una propuesta de una posible renta mínima.

A nuestro juicio, este estudio parte de la consideración errónea de que el objetivo de la ILP es reducir la pobreza severa y en base a ese objetivo identifica debilidades en el diseño de la prestación desde el punto de vista de su eficacia, institucionalidad y eficiencia. Tiempo y recursos económicos perdidos en la realización del informe porque sus conclusiones no responden a la prestación que los sindicatos consideramos básica que se implemente.

Pese a que consideramos positiva la aprobación en 2020 del Ingreso Mínimo Vital (IMV), es necesario poner de manifiesto que no es cómo la ILP que presentamos porque tanto el objeto de la

población a la que va dirigido como el objetivo de ambas prestaciones son radicalmente opuestos. La prestación configurada en la ILP está destinada a garantizar unos ingresos mínimos a las personas que, con disponibilidad para trabajar, carecen de empleo y de unos recursos económicos; a la vez que pretende crear un nuevo derecho adecuado a las necesidades actuales reforzando las prestaciones existentes. El IMV tiene por objeto la creación de una prestación dirigida a las personas cuando se encuentren en una situación de vulnerabilidad, garantizando la participación plena en la vida social y económica, en los ámbitos laboral, educativo, o social. El principal objetivo es la reducción de la pobreza extrema, estableciendo recorridos de inserción que aleja y diferencia los beneficiarios entre ambas prestaciones.

Son sobradamente conocidos los avatares políticos que hemos sufrido a lo largo de estos dos últimos años y que han impedido la andadura natural de nuestra ILP que continúa en estos momentos en suspenso.

5.2. Más igualdad, fin de la discriminación



Luchando contra las brechas

"UGT Feminista" se ha convertido a lo largo de este mandato casi en una seña de identidad, en la expresión más clara y concisa de la relevancia estratégica que el Sindicato ha decidido asumir respecto a la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres. UGT ha contribuido al protagonismo social del feminismo en estos años, y ha llevado sus reivindicaciones a los ámbitos de la acción institucional, el diálogo social, la movilización y la reivindicación.

Combatir las distintas brechas que afectan a las mujeres ha sido una de las líneas de trabajo, reivindicando un análisis de los distintos convenios colectivos para corregirlas y la adopción de planes de igualdad reales y efectivos en un mayor número de empresas.

Corresponsabilidad

El desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres sigue siendo evidente. Las mujeres siguen asumiendo los vacíos de la cobertura de cuidados, y son las que abandonan el mercado de trabajo para cuidar a un familiar. Por eso nuestras actuaciones han estado dirigidas a mejorar la legislación vigente y fomentar la corresponsabilidad con campañas, acciones formativas, asesoramiento, y estudios destinados a facilitar la inclusión de medidas de fomento de la corresponsabilidad en los convenios colectivos.

Mediante el diálogo social tripartito contribuimos con nuestras propuestas al Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunida-

des en el empleo y la ocupación, que equipara la duración de los permisos por nacimiento de hijo o hija para ambos progenitores (antigua maternidad y paternidad) en un plazo de 3 años, así como el permiso de cuidado de lactante para ambos progenitores, configurándose como derechos individuales e intransferibles.

UGT elaboró la 'Guía de Permisos de Corresponsabilidad en los cuidados familiares' para difundir sus contenidos tanto dentro de la Organización como fuera de ella, por lo que se editaron 14.000 ejemplares. Además, dada la importancia de las medidas contenidas en el RDL, se impartieron jornadas formativas con las federaciones estatales y con las uniones de comunidad autónoma, a las que asistieron 1.117 personas. Y hemos continuado desarrollando labores de asesoramiento jurídico tanto a trabajadores y trabajadoras como a nuestros y nuestras representantes sindicales, a través del servicio de Artemisa.

Asimismo, la CEC ha participado, junto con organizaciones de otros diez países europeos, en el 'Proyecto Rebalance' de la CES, cuyo objetivo era impulsar la aprobación de nueva Directiva en materia de conciliación, la Directiva 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y vida profesional de los progenitores y los cuidadores. UGT ha reivindicado la trasposición de la misma sin esperar el plazo de 3 años (agosto 2022) que establece el texto comunitario.

Tolerancia cero contra la violencia de género

La CEC participó activamente en la conformación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género aprobado por Las Cortes Españolas en 2017. Durante nuestra comparecencia en la Subcomi-

sión del Congreso de los Diputados creada para la elaboración de este pacto exigimos mejorar los derechos laborales de las víctimas recogidos en la Ley Orgánica 1/2004 y el reconocimiento a las víctimas de acoso sexual y acoso por razón de sexo de derechos laborales similares a los que tienen reconocidos las víctimas de violencia de género. Finalmente, consideramos que, si bien las medidas aprobadas son positivas para erradicar la violencia de género, no son suficientes porque no mejoran los derechos laborales de las víctimas de género en el ámbito del empleo privado, limitándose el Pacto de Estado a mejorar los derechos para las funcionarias víctimas de violencia de género.

Una de nuestras reivindicaciones que sí fue recogida en el pacto fue la exigencia al Gobierno de España del apoyo a una norma de carácter internacional en el seno de la OIT que permita combatir la violencia contra las mujeres en el lugar de trabajo; se logró finalmente con el Convenio 190 y la Recomendación sobre Eliminación de la violencia y acoso en el mundo del trabajo, instrumentos aprobados en junio de 2019, que contaron con la participación activa de nuestra Organización en el proceso de deliberación que duró dos años. Este convenio todavía no ha sido ratificado por España.

Para nuestra Organización, que recibió el Premio Menina 2019, la igualdad en el empleo es esencial para luchar contra la violencia de género en el trabajo y garantizar la independencia económica adquiere un valor fundamental para alejarse de las situaciones de violencia. Por ello, a propuesta de la CEC, el Comité Confederal celebrado en noviembre de 2017 aprobó los criterios para la negociación de los protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo en las empresas, para que los representantes de los trabajadores y las trabajadoras cuenten con herramientas para combatir la violencia en el trabajo.

Cada 25 de noviembre, UGT conmemora el Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra las Mujeres y reafirma nuestro compromiso de tolerancia cero contra esta situación a través de un Manifiesto contra la violencia de género que elaboramos y difundimos conjuntamente con CCOO, y sirve de apoyo a los diferentes actos sindicales que se convocan en todo el territorio nacional. Elaboramos también un informe en el que analizamos los derechos laborales existentes y las medidas de inserción laboral para víctimas de violencia de género, en cuyas conclusiones se demuestra que siguen siendo insuficientes.

Durante este mandato hemos hecho un llamamiento a la denuncia y movilizaciones en los centros de trabajo, manifestando nuestra repulsa contra esta lacra e insistiendo en la necesidad de reforzar la protección laboral de las mujeres víctimas de violencia de género a través de medidas de sensibilización y formación para los y las representantes sindicales.

Con el fin de hacer más visible si cabe el compromiso del Sindicato contra la violencia sobre las mujeres en este periodo congresual hemos desarrollado la campaña #NiUnaMenos, con la que reiteramos nuestro más enérgico rechazo a esta lacra social y especialmente contra los asesinatos de mujeres.

Además, nuestro compromiso de lucha contra la violencia ha quedado patente en los diferentes actos y jornadas en las que organizamos e intervenimos con tal motivo y en nuestra participación en las multitudinarias manifestaciones que se celebran cada año, organizadas desde las plataformas del movimiento feminista.

Nuestra participación en la Comisión Permanente y en el Pleno del Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer es una garantía para la defensa de los derechos de las mujeres y de la Igualdad de género. Además de las observaciones realizadas a los Informes anuales, hemos

hecho aportaciones al proyecto de Reglamento de Funcionamiento y Composición del Observatorio Estatal de Violencia sobre la mujer para que participe el Ministerio de Trabajo y Economía Social en el mismo y hemos exigido que se reactive el Programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género.

En el ámbito internacional, UGT participó activamente en una campaña de CSI en Europa en la que se destaca el importante papel de los sindicatos y empresarios en la prevención de la violencia contra las mujeres en el trabajo, estableciendo procedimientos para denunciar y registrar la violencia y el acoso en el trabajo, apoyando a las víctimas y sancionando a los perpetradores, y reclama a la UE, entre otras cosas, que se adhiera al Convenio de Estambul contra la violencia contra la mujer, que dé mayor apoyo, protección y derechos a las víctimas de la violencia contra las mujeres si la Convención sigue bloqueada en el Consejo Europeo, y que la violencia contra las mujeres se agregue a la lista de delitos de la Unión.

Consejo Estatal de Participación de la Mujer-Plan Estratégico para Igualdad de Oportunidades

UGT es miembro permanente del Consejo Estatal de Participación de la Mujer, órgano colegiado de consulta y asesoramiento con el fin de servir de cauce para la participación de las mujeres, que elabora un informe sobre el Plan Estratégico de igualdad de Oportunidades (PEIO) que periódicamente tiene que aprobar el Gobierno. El último PEIO aprobado fue para los años 2014-2016, y, en el año 2018, el Gobierno del Partido Popular elaboró un borrador de PEIO para el periodo 2018-2021 y fue informado en el Consejo de Participación de la Mujer aunque no llegó a ser aprobado. En estos

momentos está en proceso de elaboración una nueva propuesta para el PEIO 2018-2021.

El papel de RUGE en la lucha por la igualdad

Las personas jóvenes de la Organización han sido una pieza clave en el desarrollo de las actividades y reivindicaciones que ha realizado el sindicato en los diferentes 8 de marzo que hemos vivido durante el mandato del 42 Congreso. Desde ser parte activa en los piquetes de huelga hasta organizar sus propias charlas y encuentros de debate, pasando por asistir a las concentraciones y manifestaciones convocadas, esta fecha y lucha han sido claves en el calendario de RUGE y del resto de organizaciones juveniles del Sindicato.

La protección ante la discriminación y estigmatización de los trabajadores y trabajadoras afectados por el VIH y Sida

Las políticas de lucha contra el VIH dejaron de ser una prioridad para los Gobiernos del PP, teniendo su reflejo en una falta de financiación y una disminución de las acciones dirigidas a su prevención, información y sensibilización. La CEC solicitó reiteradamente que el VIH/SIDA sea un ámbito de interlocución social para defender los derechos de estas personas trabajadoras.

Una de nuestras principales reivindicaciones ha sido la aplicación de la Recomendación de la OIT sobre el VIH y el SIDA y el mundo del trabajo de 2010 (núm. 200), en cuya elaboración participó UGT. Asimismo, exigimos —hasta su aprobación en 2018— la aplicación del Pacto Social por la no Discriminación y la Igualdad de Trato Asociada al VIH, en cuya redacción participamos activamente



y que apuesta por una reivindicación histórica en UGT: abordar el VIH y el sida en el ámbito laboral como una cuestión de salud, libre de discriminaciones y estigmas.

También conseguimos que se eliminara el VIH de la lista de causas de exclusión médica exigibles para el acceso al empleo público. A través de la Orden Ministerial PCI/154/2019, de 19 de febrero, se publicaban las instrucciones para actualizar las convocatorias de pruebas selectivas de personal funcionario, estatutario y laboral, civil y militar, en orden a eliminar ciertas causas médicas de exclusión en el acceso al empleo público.

Respecto a la colaboración con otras organizaciones, hemos trabajado permanentemente en la “Comisión VIH y Empleo” y fomentando nuestras alianzas con organizaciones afines, participando en sus actos y apoyando sus campañas. Es el caso de CESIDA —donde hemos participado en jornadas y en la celebración de sus congresos anuales— y de Trabajando en Positivo, coordinadora con la que hemos participado en distintos actos y jornadas.

Igualmente, hemos colaborado y participado en jornadas que se han organizado por nuestros organismos, tanto las federaciones estatales como las uniones de comunidad autónoma, realizando una labor sindical enfocada a informar acerca de la enfermedad y a formar a nuestros y nuestras representantes sindicales en esta materia.

La protección a las personas mayores

El envejecimiento de la población ha conllevado durante los últimos años la introducción progresiva de nuevas políticas y programas principalmente

relacionados con el desarrollo de los sistemas de salud, seguridad social, servicios sociales o bienestar. UGT ha denunciado que, sin embargo, no existe una política integral que aborde de forma transversal los derechos de las personas mayores, que les proteja y les asegure su bienestar.

Conscientes de estas necesidades, la CEC realizó una propuesta de Ley Integral de Derechos de las Personas Mayores, cuyos principios rectores giran en torno a garantizar la protección y el ejercicio de sus derechos, la no discriminación por razón de edad, la igualdad de oportunidades y atención a las situaciones de mayor vulnerabilidad, y su participación activa en todos los ámbitos (social, político, familiar) bajo una perspectiva intergeneracional.

En esta propuesta incluimos, además, la exigencia de dos estrategias: una social y política ante la soledad de las personas mayores, con líneas de intervención para combatirla (especialmente la soledad no deseada) y minimizar sus riesgos y consecuencias, y otra para combatir el maltrato de las personas mayores.

Actuación conjunta con UJP

Conjuntamente con la UJP se organizaron dos jornadas confederales: “La Atención a las Personas Mayores” (que nos permitió conocer las políticas que se estaban ejecutando a nivel estatal como autonómico, y en la que se dio un peso significativo al papel de las mujeres mayores) y “Las personas mayores y el Estado de Bienestar”, enfocadas a asegurar el bienestar y la calidad de vida de las personas mayores y a fomentar nuestras estrategias conjuntas.

La CEC y la UJP han colaborado, además, en múltiples publicaciones y en la campaña informativa



la igualdad de las Personas con Discapacidad. Un camino para recorrer”.

Otro de nuestros objetivos ha sido prestar especial atención a las mujeres trabajadoras con discapacidad, por lo que realizamos un informe enfocado a profundizar en su doble discriminación, destacando la eficacia del marco jurídico vigente a la hora de enfrentar la discriminación múltiple.

A través de la Fundación Largo Caballero hemos coliderado el proyecto “Nuevas Políticas de Igualdad y no Discriminación de las Personas con Discapacidad en el Mercado de Trabajo, Mediante el Diálogo Social y la Negociación Colectiva”, un estudio plurianual que comprende un amplio debate sindical a través de talleres, jornadas y seminarios. Destacamos los seminarios realizados en Bruselas, especialmente el de discapacidad sobrevenida, con un análisis conjunto sobre las políticas sindicales abordadas en países como Italia, Francia y Bélgica. Fruto de estos seminarios acordamos la realización de un manifiesto sindical confederal que firmamos CGIL, FO, FGTB y UGT en Bruselas en octubre de 2019, con el objetivo de trasladar a la CES un compromiso de inclusión para que se aborde de forma contundente a nivel europeo la plena igualdad y no discriminación.

Asimismo, hemos participado en grupos de trabajo del Imserso para la elaboración de la Estrategia Nacional de la Tartamudez; en el relativo al Baremo de Discapacidad para adaptarlo a la Clasificación Internacional del Funcionamiento, de la Discapacidad y de la Salud; formamos parte del Comité de Apoyo sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), siendo el único sindicato presente, junto con representantes de la sociedad civil, de organizaciones de derechos humanos y de la discapacidad, de la esfera parlamentaria, del mundo académico.

En diciembre de 2019 publicamos la “Guía sindical de la discapacidad en el empleo”, dotando a las delegadas y los delegados de una herramienta de información, consulta y orientación sobre el tratamiento de las personas con discapacidad en nuestra acción sindical en las empresas.

Estrategias para la no discriminación de las personas LGTBI

Durante este periodo UGT se ha posicionado social, política y sindicalmente como un referente en la defensa de los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, aumentando la presencia del Sindicato en los foros de referencia. Dentro de la Organización hemos dado un gran paso creando el Área Confederado LGTBI y la formación del Grupo LGTBI (integrado por representantes de federaciones estatales y uniones de comunidad autónoma) lo grande, además de nuestra presencia en la vida política del país, un espacio en el seno del Sindicato donde las personas LGTBI se vean integradas, donde puedan ser atendidas cuando tengan alguna duda o sufran discriminación en su lugar de trabajo, o cualquier situación que necesiten de nuestro asesoramiento.

Se ha potenciado la comunicación en el ámbito de la defensa de los derechos humanos, laborales y sindicales, y concretamente de los derechos LGTBI, ganando presencia en medios de comunicación y, sobre todo, en redes sociales. Otras actuaciones han sido:

- La elaboración de campañas de sensibilización y concienciación sobre la realidad de las personas LGTBI en el trabajo, especialmente sobre la ocultación e invisibilización de la diversidad en el empleo, la salida del armario, la lucha contra el odio y la LGTBIofobia, la ausencia de denuncias sobre discriminación, para su difusión a través de los diferentes canales disponibles.
- Con motivo del “Día Internacional contra la Homofobia, Bifobia y Transfobia” se realizaron informes anuales sobre la situación de la LGTBIofobia en el empleo para su difusión interna y externa.
- El Área Confederado LGTBI trabaja dando soporte y apoyo constante a las uniones de comunidad autónoma y federaciones estatales. Cabe destacar, en este sentido, la publicación de la “Guía Sindical sobre diversidad sexual y afectiva en el entorno laboral”, herramienta de información y consulta para los delegados y delegadas; la creación de los “Premios 17 de Mayo de UGT” reconociendo a organizaciones y personalidades que se han destacado por su defensa de los derechos de las personas LGTBI, tanto externa como internamente; la firma del Convenio de Colaboración con la FELGTB; nuestra participación en la “Conferencia Sindical Europea Red de Derechos Sindicales LGTBIQ+” organizada por la CES y su Red Sindical de Derechos LGTBIQ+, coincidiendo con el World Pride 2017; realización del estudio “Hacia centros de trabajo inclusivos: La discriminación de las personas LGTBI en el ámbito laboral en España”.



RUGE, talleres LGTBIofobia en el ámbito laboral

Los jóvenes de UGT han tenido una participación muy activa en la lucha contra la LGTBIofobia, como en la realización de talleres, conjuntamente con la CEC, que se llevaron a todos los territorios y en los que cabe destacar una gran presencia y participación de nuestros cuadros sindicales que querían tener las herramientas necesarias para acabar con esta clase de discriminación en los centros de trabajo.

Igualdad de trato y oportunidades por razón de nacionalidad u origen

La CEC ha mantenido, en todos los ámbitos al respecto el mismo principio de actuación: la defensa de la “igualdad” como derecho, frente a su sustitución por el término “diversidad” que solo describe la realidad de la composición de la población. En resumen, las líneas de trabajo han sido:

Participación institucional: formamos parte del Consejo para la Eliminación de la Discriminación

Racial o Étnica y del Foro para la Integración Social de los Migrantes, y hemos participado en la elaboración de una Nueva Estrategia contra el Racismo y de un Proyecto de Ley de Igualdad de Trato y Oportunidades (que nunca vio la luz).

Proyecto Por un Trabajo Digno: entre los años 2016 y 2019 ha tenido 86.823 beneficiarios en el conjunto de sus actuaciones. Incluye un boletín (que lleva 78 ejemplares digitales editados), y la elaboración de otros materiales (las guías “La intermediación laboral. Trabajadores y trabajadoras nacionales de terceros países”, “La homologación y/o convalidación de títulos extranjeros”, “Los certificados de profesionalidad” y la “Guía básica para trabajadoras y trabajadores extranjeros en España”). El proyecto ha permitido también colaborar con FeSMC y FICA en la elaboración de materiales específicos (guías para nacionales de terceros países en “Sector agrario”, “Sector construcción” y “Trabajo doméstico de hogar y cuidados”). Todo el material se difunde a través del microsite web del proyecto.

También fue en este marco en el que respondimos a las campañas de intoxicación de los partidos

ultraderechistas, abiertamente racistas, con la campaña #TrabajoLibredeBulos, presentada en Madrid en diciembre de 2019 y que incluyó talleres en varios territorios.

Proyecto Centros de Información y Asesamiento Sociolaboral para Inmigrantes: tenemos 13 centros en comunidades y ciudades autónomas que han contado con 3.657 participantes en este periodo, a los que se proporciona conocimientos y medios para alcanzar la inserción sociolaboral y/o ampliar sus posibilidades de acceso a un empleo a través de itinerarios individualizados y de talleres grupales, así como la impartición de formación profesional ocupacional. También se han organizado 33 cursos de formación profesional ocupacional con 420 personas, y elaborado el cuaderno de información “Cuestiones básicas sobre seguridad social y prestaciones, trabajo y búsqueda de empleo y extranjería”.

Programa de Sensibilización para la Igualdad de Oportunidades y la Convivencia Intercultural en el Ámbito Educativo: la CEC ha mantenido durante todo el mandato este proyecto dirigido al alumnado de primaria y secundaria, así como a la comunidad educativa, en el que se han llevado a cabo 228 talleres de sensibilización, se elaboran materiales didácticos dirigidos tanto al alumnado como a los docentes, y se mantiene la página web aulaintercultural.com.

Migración justa y con derechos

Iniciamos este mandato coincidiendo con la mal llamada “crisis de los refugiados”, que era en realidad uno de los reflejos de la crisis de valores del conjunto de la UE, y finaliza con las consecuencias de otra crisis, la sanitaria, con una particular incidencia en las personas migrantes.

En relación con la crisis de refugiados, a lo largo del año 2016, participamos en actos relacionados con la defensa del derecho de asilo y la reivindicación de que España cumpliera con los objetivos de reubicación de solicitantes de protección internacional desde Italia y Grecia. Colaboramos con FeSMC en la defensa de la labor que realiza Salvamento Marítimo y el cumplimiento de las obligaciones marcadas por el derecho del mar, participando con la Federación en una jornada internacional que dio lugar a un manifiesto suscrito por organizaciones sindicales del entorno europeo, en el que, tal como defendemos, prima el derecho a la vida sobre cualquier otra consideración en la vigilancia de las fronteras exteriores.

Respecto a la conocida como ley mordaza, hemos insistido en exigir la finalización de las conocidas como “devoluciones en caliente”, convertidas en legales por la ley mordaza, así como otros aspectos lesivos de esa norma, como la posibilidad de sancionar a personas que ejerzan la prostitución o la falta de una prohibición específica de las identificaciones por perfiles étnicos.

Por otro lado, hemos mantenido una postura crítica acerca de la cada vez más utilitarista y restrictiva política de la Unión Europea en materia tanto de la libre circulación y residencia de nacionales de la Unión, como de entrada de nacionales de terceros países. Una política que tiende a establecer diferentes vías y derechos en función del puesto de trabajo que se vaya a ocupar o de los medios económicos, y a restringir el derecho a la libre circulación, y que tiene igualmente su reflejo en la normativa española por la vía de la trasposición del acervo comunitario.

La migración fue uno de los argumentos que inclinó la balanza a favor del Brexit con conse-

cuencias tanto para los españoles residentes en el Reino Unido como para los británicos residentes en España, por lo que la Comisión Ejecutiva Confederada, en el marco de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, trasladó su opinión sobre el Plan de Contingencia para los residentes del Reino Unido en caso de una salida sin acuerdo.

También hemos participado en la consulta en España sobre el Pacto Mundial para una migración ordenada, segura y regular y en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017 que aprobó la resolución sobre “Gobernanza equitativa y eficaz de la Migración laboral” y en la de 2019 en los trabajos para aprobar el “Documento final sobre el Centenario de la OIT”.

En cuanto a la asistencia sanitaria tanto para extranjeros en situación administrativa irregular como a otros colectivos de extranjeros y a españoles con ausencias del territorio nacional superiores a tres meses, el Real Decreto Ley 7/2018 sobre el acceso universal al Sistema Nacional de Salud no recuperó en su totalidad la situación previa a la restricción impuesta por el Gobierno del PP, como habíamos demandado.

Hemos denunciado ante el Defensor del Pueblo, en una reunión mantenida junto a FeSP-UGT, que el acceso a la nacionalidad de la población extranjera residente en España sigue siendo un proceso largo debido al retraso en la resolución de los expedientes, agravado por la progresiva sustitución de empleados y empleadas públicos por encomiendas de gestión a entidades ajenas una sustitución que continúa en el ámbito de las migraciones con la habilitación general, en abril de 2020, a los abogados para presentar la documentación tanto de nacionalidad como la relacionada con la normativa de extranjería, en lugar de dimensionar adecua-



damente el personal y los medios de las oficinas de extranjería y de los registros de la propiedad.

El Consejo General de la Ciudadanía Española en el Exterior, órgano consultivo al que pertenecemos (pero que por los cambios de legislatura y la crisis sanitaria no se ha reunido en dos años) aceptó y ratificó en pleno dos propuestas que presentamos sobre la recuperación de la asistencia sanitaria para aquellas personas que permanecen más de tres meses fuera de España, y la consideración del servicio social de la mujer como periodo cotizado en los mismos términos que el servicio militar o la prestación social sustitutoria. Hemos apoyado, tanto en el Consejo como en declaraciones públicas, la permanencia de la posibilidad de que los descendientes de españoles de origen, puedan acceder a la nacionalidad española y mantenemos contacto fluido con asociaciones de españoles en el exterior.

A lo largo de todo este periodo y siempre en el marco de días señalados como el Día Internacional contra el racismo, el Día Mundial de la Población y el Día internacional del Migrante, hemos elaborado informes con datos detallados por CCAA y ciudades autónomas que abordaban, entre otros la precariedad laboral de la población migrante, los flujos de inmigración y emigración, o la contribución en términos de población de los flujos de entrada, pero siempre desde la óptica no utilitarista.

5.3. Más estado de bienestar, nuevos derechos

Mayores de 52 años

Desde el inicio del mandato, la actividad de la CEC se centró en buena parte en analizar las consecuencias nefastas de la Gran Recesión sobre la situación del empleo y en detectar a los colectivos más desfavorecidos por esta, para diseñar e implementar propuestas y medidas que solucionaran las diversas situaciones de precariedad y desigualdad creadas en una crisis que disparó las tasas de desigualdad de manera histórica en nuestro país y sin parangón en el resto de Europa.

Entre los colectivos más damnificados por la crisis se encontraban los mayores de 55 años, que a juicio de UGT necesitaban urgentemente nuevos derechos y la reposición de los que les habían sido conculcados por los diversos cambios en el sistema de protección llevados a cabo por el Gobierno del Partido Popular, que incidieron de manera extrema sobre las personas desempleadas mayores de 55 años. Así iniciamos una serie de informes acompañados de denuncias en medios y campañas para poner de manifiesto la situación de este colectivo con el que las reformas del Partido Popular se habían ensañado especialmente.

Desgraciadamente, al RDL 20/2012 que subía la edad de acceso al subsidio de los 52 a los 55 años, se sumaban otras modificaciones legales como el establecimiento de la jubilación obligatoria a los 61 años si se era perceptor de subsidio, produciéndose la jubilación con un evidente recorte por año anticipado de la misma.

En consecuencia, nuestra reivindicación, planteada al Ministerio de Empleo en la Mesa de Diálogo Social a principios de 2017 con Gobierno aún del Partido Popular, pasaba por incrementar la cobertura de las personas con 55 o más años, en

orden a que se mantuvieran sus derechos a la pensión de jubilación, y por volver a la situación anterior al Real Decreto-ley 20/2012: recuperar los 52 años de edad de acceso al mismo; supresión del condicionante de rentas familiares para el acceso al subsidio y mantenimiento de su percibo; eliminar la jubilación forzosa por percibo del subsidio; y aumentar la base por la que se cotiza durante la percepción del subsidio (125% de la mínima).

El Partido Popular que era el autor de estas reformas no accedió a nuestras reivindicaciones con las que insistimos en permanente campaña durante todo su mandato. Tuvo que ser el Gobierno socialista quien accediera a la reivindicación de UGT de recuperar el subsidio para mayores de 52 años en los términos anteriores a la reforma del Partido Popular, algo que ocurriría el 12 de marzo de 2019 mediante la aprobación del Real Decreto-ley 8/2019. Este subsidio por sí solo ha sido el responsable de que la tasa de cobertura de la protección por desempleo subiera en el segundo semestre de 2019 del 54% al 60%.

Ahora bien, estas medidas, por sí solas y aunque incrementan la cobertura de los derechos de pensión de jubilación de las personas desempleadas con 55 años (52 años), no solucionan totalmente la importante bajada de la cuantía de la pensión, como consecuencia de aplicar durante una serie de años (que podría alcanzar hasta 13 años) y a efectos del cálculo de la base reguladora de la pensión, la cuantía de la base mínima, aunque con anterioridad las bases por las que venía cotizando el interesado fuesen muy superiores.

Es por esto por lo que desde UGT comenzamos otra nueva campaña con numerosas acciones públicas y sobre todo a nivel parlamentario, para la eliminación de los coeficientes reductores que

recortan la pensión a aquellas personas que, siendo expulsadas del mercado de trabajo, con largas carreras de cotización, ven su pensión recortada hasta en un 40% (con los reducidos niveles de pensión de nuestro país). Desde UGT creemos que es hora de dar un paso más y establecer un nuevo derecho: un tope máximo en los años de cotización que darían lugar al cobro del 100% de la pensión, independientemente de la edad de jubilación.

Consumo

Históricamente hemos reivindicado una política específica y diferenciada para el consumo, desligada del Ministerio de Sanidad, máxime si tenemos en cuenta el enorme volumen de reclamaciones y sectores afectados (banca, telefonía, eléctricas...), y ahora, por primera vez, contamos con un Ministerio de Consumo, algo positivo porque el consumo posee un gran potencial de mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora.

En este sentido, hemos exigido la creación urgente de una Agencia de Protección al Consumidor Financiero, dado el papel predominante de la banca en múltiples sentencias que afectan a los derechos de los consumidores (cláusulas suelo, cláusulas de vencimiento anticipado, gastos hipotecarios, hipotecas multidivisa, tarjetas revolving, etc.), y en las que la Justicia se ha mostrado como el último recurso para hacer efectivos esos derechos.

Otras actuaciones desarrolladas se pueden resumir en el impulso a una proposición no de ley sobre derogación de comisiones bancarias, que instó al Gobierno a la derogación del establecimiento por parte de las entidades financieras de comisiones y gastos bancarios para aquellas personas que perciben una pensión o prestación

de naturaleza no contributiva o asistencial; la participación en el Anteproyecto de Ley por el que se modifica el texto refundido de la Ley General para la defensa de los consumidores y usuarios; y la participación en el informe "Nuevos hábitos de consumo, cambios sociales y tecnológicos" elaborado por el CES.

Servicios públicos de calidad, sanidad

UGT sostiene la naturaleza pública del Sistema Nacional de Salud (SNS), su sostenibilidad, cohesión y financiación adecuada; consideramos necesario garantizar los principios de universalidad, equidad, solidaridad, accesibilidad y participación, como un pilar básico del estado de bienestar e instrumento de redistribución social. El Sindicato tiene una concepción integral del SNS, que incluye todos los subsistemas de prestaciones sanitarias públicas existentes, como el mutualismo administrativo y las entidades colaboradoras.

En consecuencia, hemos actuado para rechazar el marco normativo de la privatización de los hospitales públicos que (desde la publicación de la Ley 15/1997 sobre nuevas formas de gestión, y con la aplicación en el ámbito de la sanidad de las leyes de contratación de las Administraciones Públicas, que regulan la colaboración público-privada) han introducido recortes, derivación de fondos y deterioro del sistema público de salud.

Al hilo de cada proceso de elaboración de los correspondientes PGE anuales, hemos denunciado que el presupuesto para sanidad no estaba en consonancia con el crecimiento del PIB que se viene produciendo desde el año 2015, y que la evolución del gasto respecto al PIB no ha hecho más que descender.



Hemos impulsado la ILP “Por unos precios justos de los medicamentos” con el fin de conseguir cambios normativos en la Ley de Garantías y Uso Racional del Medicamento, conjuntamente con la Asociación por un Acceso Justo al Medicamento.

La Formación Sindical ha sido muy demandada por la Organización, por lo que se ha trabajado en la planificación de acciones formativas, con los objetivos de identificar y analizar las políticas privatizadoras, las estrategias para la participación institucional, el diálogo social, y las estrategias de acción sindical en los centros de trabajo, analizando la situación actual del SNS y la aplicación de nuestras resoluciones confederales tanto en el Sistema Nacional de Salud, y en los Servicios de Salud de las CCAA. Igualmente, en 2016, 2017 y 2019, se ha participado en la actividad docente “Participación Institucional de los representantes sindicales en el ámbito de la salud” para los Médicos Internos Residentes que están realizando la Especialidad de Medicina del trabajo, en la Escuela Nacional de Medicina del Trabajo del Instituto de Salud Carlos III.

Hemos elaborado informes sobre la situación de la Sanidad en España, destacando cómo los recortes (personal, camas, privatizaciones, etc.) han influido a la hora de afrontar la pandemia del COVID-19. También hemos participado en la elaboración del documento “Recomendaciones para recuperar y garantizar una Sanidad Pública, Universal y de Calidad” con diversas organizaciones, que fue presentado en la Comisión del Congreso para la Reconstrucción Económica y Social.

Además, hemos mantenido nuestra participación institucional en el Ministerio de Sanidad a través de la Comisión Permanente del Comité Consultivo del Ministerio de Sanidad y el propio Comité Consultivo del Consejo Interterritorial



del Sistema Nacional de Salud; del Consejo de participación del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA), donde hemos hecho especial hincapié en cuanto al reforzamiento de la iniciativa de compras centralizadas como potenciación de la equidad y cohesión en el SNS, promoción de la transparencia en las políticas de aprovisionamiento del SNS, y mejora de la eficiencia, potenciando los ahorros; y de la Comisión Ejecutiva del Consejo General del INSS.

Apostando por un pacto social y político por la educación

Hemos mantenido nuestro trabajo, junto a FeSP-UGT, para lograr la derogación de la LOMCE y conseguir una nueva ley educativa que sea una oportunidad de futuro para los alumnos y para el profesorado, y en ese sentido hemos apoyado las enmiendas que el Sector de Enseñanza de FeSP-UGT presentó ante los órganos consultivos del Consejo Escolar del Estado y la Mesa Sectorial de Educación al proyecto de ley educativa que modifica la Ley Orgánica de Educación (LOMLOE), además de a varios grupos políticos

para que en el trámite de debate en el Congreso se pueda mejorar el texto de la ley.

Entre las propuestas defendidas, planteamos más recursos humanos y materiales a los centros para que puedan atender su labor educativa con calidad, la incorporación de nuevos perfiles profesionales, la bajada de ratios en las aulas, la reducción de las horas lectivas del profesorado y el aumento de las plantillas en los centros que permita abordar las medidas que son necesarias poner en marcha con el alumnado. Además, hemos propuesto que se dote de suficiente personal especializado y los recursos materiales necesarios para atender adecuadamente al alumnado con necesidades educativas especiales y que la ley incluya algún articulado que facilite y obligue a dar solución a la brecha educativa creada por la brecha digital.

También hemos propuesto a distintos grupos parlamentarios y especialmente a los que conforman el Gobierno de coalición que arbitren una solución para el profesorado interino similar a la que se recogió en la Disposición Transitoria 17 de la LOE, regulando un sistema de ingreso a la



función docente que tenga como base el carácter no eliminatorio de las distintas partes de la prueba de oposición y la valoración máxima de la experiencia docente.

La reforma educativa carecerá de credibilidad si el profesorado no ve reconocida su labor y si no se dota de la inversión necesaria. El compromiso del Gobierno de llegar al 5% del PIB en 2025 debe ser revisado teniendo en cuenta la caída del mismo por motivo de la situación provocada por la pandemia. Ese 5% será insuficiente y el ámbito temporal demasiado largo para poner en marcha con garantías las medidas de modernización y mejora de nuestro sistema educativo, y así lo hemos denunciado.

Formación Profesional

Hemos impulsado y participado activamente en numerosas campañas, como la desarrollada de manera conjunta con la Fundación ATRESMedia

dirigidas a dignificar la formación profesional y a promocionarla entre la ciudadanía y en especial entre los más jóvenes.

Universidad

Teniendo en cuenta el papel que la Universidad desempeña como mecanismo de “palanca social” y en el imprescindible cambio de modelo productivo, hemos participado en la iniciativa de alcanzar un pacto social, político y territorial por la Universidad pública española en el que también están presentes las organizaciones empresariales, la Conferencia de Rectores de las Universidades españolas (CRUE), la representación del alumnado universitario y los consejos sociales de las universidades. Las sucesivas convocatorias electorales han paralizado esta iniciativa que consideramos fundamental que se retome. Hay que garantizar una financiación pública suficiente de la universidad, fortalecer su interacción con la sociedad y avanzar en una política de becas

y ayudas al estudio que asegure al alumnado en situación de desventaja social su acceso a los estudios superiores.

Por una política social de vivienda

Convertir en realidad el derecho de todos los trabajadores y trabajadoras a una vivienda digna nos llevó a impulsar, de forma pionera, la iniciativa sindical por el derecho a una vivienda digna, empezando el diálogo con todos los organismos de UGT. Tras numerosas reuniones y debates, nuestra propuesta y el manifiesto por una vivienda digna salieron finalmente de las Jornadas conjuntas con el Govern de Illes Balears y el Ayuntamiento de Palma celebradas los días 27 y 28 de marzo de 2019 en Palma de Mallorca, dentro del marco de debates públicos que la Organización emprendió con motivo de su 130 aniversario.

En paralelo a la elaboración de nuestra iniciativa, mantuvimos reuniones con el Gobierno en las que exigimos contar con un Índice Público de Precios de la Vivienda como mecanismo esencial de lucha contra la burbuja de los precios del alquiler, problemática de la que nuestra iniciativa se hace eco. Dicho índice es ya una realidad.

Posteriormente mantuvimos diferentes rondas de contactos con los partidos con representación parlamentaria: PSOE, Ciudadanos, Podemos y Esquerda Republicana. Planteamos que la vivienda forme parte de la agenda de nuestros políticos, tratando de implementar políticas sociales dirigidas a solucionar este grave problema.

Recientemente hemos elaborado conjuntamente con CCOO, el documento conjunto Iniciativa Sindical por el Derecho a la Vivienda, que recoge la totalidad de nuestras propuestas ya elabora-

das previamente y que presentamos en febrero de este año 2020. Nuestro objetivo al presentar esta Iniciativa es que a corto plazo se destine a la vivienda el 0,3% del PIB, y a medio el 1% del PIB, y se construyan en cuatro años 100.000 viviendas públicas entre todas las administraciones públicas.

Durante estos cuatro años de gestión de la CEC podemos distinguir tres etapas en materia de política de vivienda. La primera se corresponde con el Gobierno del Partido Popular, donde nos hemos centrado en denunciar la reducción de la inversión pública en vivienda, con políticas dirigidas a favorecer al sector privado dando como resultado una mayor dificultad en el acceso a la vivienda, un incremento de los desahucios y un aumento de la desigualdad y la exclusión social.

En la segunda etapa, ya con un Gobierno de izquierdas, hemos planteado y logrado medidas tendentes a favorecer el acceso a la vivienda para las personas y las familias con menos recursos, en especial los más jóvenes; una apuesta por aumentar el número de viviendas sociales en alquiler y optimizar el parque ya existente (mejora de la accesibilidad y la eficiencia energética), con políticas de estabilidad entre propietarios e inquilinos en el caso del alquiler, entre otras. En este sentido, el proyecto de presupuestos para 2019, que finalmente no vio la luz, incrementaba en más de un 40% las políticas de vivienda, como demandaba UGT, creando una Secretaría General de Vivienda al objeto de dar relevancia a las mismas.

Por último, una tercera etapa, coincidente con la pandemia del COVID-19, hemos conseguido políticas dirigidas a las personas y familias más vulnerables que como consecuencia de esta crisis sanitaria han perdido su trabajo o han visto reducidos sus ingresos.

5.4. Más salud laboral

Por último, hemos participado a nivel europeo en la Iniciativa Ciudadana Housing for All (Vivienda para Todos), junto con más de setenta organizaciones de cerca de veinte países de la UE, cuyo propósito es la recogida de firmas para presentar ante la Comisión Europea al objeto de reivindicar un acceso más fácil para todos los ciudadanos y ciudadanas de la UE a viviendas sociales y asequibles.

Protegiendo a las personas de la España vaciada

La redistribución de la riqueza ha sido uno de los pilares básicos de la actuación sindical de la CEC durante este mandato, que tiene una vertiente fundamental en lo que tradicionalmente hemos llamado cohesión territorial, transformado ahora en defensa de la España vaciada. Generar oportunidades equitativas de vida y de trabajo en todas las regiones que componen el país es esencial para la cohesión territorial, para garantizar el derecho al trabajo y a unas condiciones de vida dignas a todas las personas, e incorpora nuevos factores de consideración como consecuencia de la digitalización de la economía y el cambio climático.

Si el confinamiento y el parón económico provocado por el COVID-19 ha sido complejo en las grandes zonas urbanas, también ha puesto en evidencia las dificultades de inmensas zonas del país donde, a las tradicionales carencias de infraestructuras y servicios, se le ha sumado el retraso en materia de digitalización que ha empeorado su aislamiento. Es una nueva forma de desigualdad que se une a las ya existentes, como hemos puesto de relieve.

La CEC ha planteado estas carencias en el diálogo social, en la interlocución institucional, y con



movilizaciones como la celebrada a finales de marzo de 2019 en Madrid, "Revuelta de la España Vaciada", convocada por las plataformas "Soria ¡Ya!" y "Teruel Existe" en las que hemos participado.

Hemos planteado la exigencia de dar solución a estos territorios con poca población, sin industria, sin infraestructuras, con dificultades para acceder a los servicios públicos, y la conveniencia de poner en marcha medidas como el Corredor Atlántico. Además, la necesidad urgente de adoptar medidas para combatir el cambio climático y caminar hacia una transición justa debe considerar el fomento de la cohesión territorial, no sólo como una obligación política, sino como una oportunidad en ese sentido.

Intensificar la lucha contra la siniestralidad laboral

La precarización de las condiciones de trabajo provocada por las reformas laborales ha influido en un aumento de las cifras de accidentes de trabajo, un drama que le cuesta la vida a más de setecientas personas trabajadoras al año. La denuncia de esta realidad ha sido una constante de nuestro trabajo, no solo cada 28 de abril, Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, con concentraciones, actos, jornadas, elaboración de informes, etc.

Como propuestas para acabar con esta lacra hemos reclamado la creación de la figura del delegado/a territorial o sectorial de prevención a nivel estatal, así como la convocatoria de una mesa de diálogo social en materia de prevención de riesgos laborales para analizar las cifras de si-

niestralidad laboral y articular un plan de choque para acabar con los accidentes de trabajo.

En el capítulo de información y divulgación tenemos la elaboración de la publicación "Uno es demasiado" (con análisis de las cifras de accidentes de trabajo de un sector de alta siniestralidad proponiendo medidas preventivas específicas para el sector), y hemos puesto en marcha varias campañas de sensibilización en prevención de riesgos laborales a lo largo de este periodo: "En el trabajo que no te obliguen a hacer el animal", #NiUnaMuerteMás y #AcabaConLosMonstruos.

Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT

Potenciar el Observatorio ha sido otro de nuestros principales objetivos, creando una nueva página web, una app y un Gabinete de Asesoramiento



de Riesgos Psicosociales. Hemos continuado la colaboración con distintas universidades para la elaboración de estudios específicos cuyos resultados se han presentado en tres jornadas.

Enfermedades profesionales

Nuestra propuesta de revisión y ampliación del cuadro de Enfermedades Profesionales RD 1299/2006, con el objetivo de que sean incluidos más tipos de cáncer de origen laboral así como las patologías derivadas de los riesgos psicosociales, sigue estando vigente, y la hemos apoyado con la publicación del monográfico "Enfermedades profesionales. Puntos débiles y propuestas de mejora". Igualmente hemos manifestado nuestra propuesta en aquellos foros en los que tenemos representación institucional, como por ejemplo, en la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y en las reuniones mantenidas los diferentes Gobiernos.

Nos hemos opuesto pública y frontalmente a la propuesta de modificación del actual RD 665/1997, sobre Protección de los Trabajadores frente a Agentes Cancerígenos. A nuestro entender, la propuesta de modificación del citado RD supone un grave deterioro del nivel de protección de la población laboral expuesta, debido al aumento de los valores límites de exposición laboral de la sílice cristalina, el bromoetileno y la acrilamida. A día de hoy se ha frenado la trasposición literal de la primera modificación de la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos y hemos realizado aportaciones respecto a la trasposición de la segunda modificación de la citada Directiva comunitaria. Como complemento a este objetivo de protección para evitar el cáncer de origen laboral, hemos elaborado la publicación "¿Cómo volver al trabajo después del cáncer?", con orientaciones

para la vuelta a la actividad laboral tras haber padecido esta enfermedad.

Aún no se ha conseguido la creación de un Fondo de Indemnización para Víctimas del Amianto debido a los procesos electorales. Para ampliar el conocimiento respecto a este tema hemos publicado un manual de ayuda para los delegados de prevención, la "Guía para la protección de las víctimas del amianto" y el "Estudio de las causas del infrarreconocimiento de los cánceres del amianto por el sistema español de Seguridad Social (2006-2017)", además una parte de la campaña de sensibilización #AcabaconlosMonstruos iba dirigida al amianto en el ámbito laboral. Celebramos el Encuentro sobre la protección de los trabajadores frente al amianto en LABORALIA, Certamen Integral de la Prevención y el bienestar laboral.

En cuanto a la prevención del riesgo de exposición al gas radón en el ámbito laboral, hemos reclamado en sucesivas ocasiones la trasposición de la Directiva 2013/59/EURATOM para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes a nuestro ordenamiento jurídico, ya que el plazo se agotó el pasado 6 de febrero de 2018.

En este sentido propusimos la creación de un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo cuya finalidad fuera el estudio de los riesgos para la salud de los trabajadores y trabajadoras que tiene la exposición a este gas, la implementación de las medidas preventivas necesarias para preservar su seguridad y salud, así como el seguimiento del cumplimiento de las obligaciones que contempla la Directiva 2013/59/EURATOM. También hemos publicado un manual de ayuda para los delegados y delegadas de prevención de actuación frente al gas radón, y la guía "El radón

en el ámbito laboral"; uno de los vídeos incluidos en la campaña de sensibilización #AcabaconlosMonstruos iba dirigido al gas radón en el ámbito laboral. Por último, celebramos un encuentro para difundir toda esta información en LABORALIA, Certamen Integral de la Prevención y el bienestar laboral.

Acciones para colectivos específicos

La CEC ha elaborado distintas publicaciones dirigidas a jóvenes, trabajadores mayores de 55 años, trabajadores de plataformas digitales, y otras dirigidas a la integración de la perspectiva de género en la gestión de la prevención de riesgos laborales en las empresas, además de celebrar jornadas para la difusión de la información al respecto.

Para aumentar la sensibilidad frente a riesgos laborales específicos, hemos lanzado una campaña por el derecho a la desconexión digital en la que se destacan los riesgos psicosociales derivados del uso de las TIC en el entorno laboral y otra destinada al conocimiento de las medidas preventivas en el entorno laboral durante las olas de calor. En ambas campañas se elaboraron vídeos para su difusión a través de redes sociales.

Derecho a la desconexión digital

El derecho a la desconexión fue regulado a través de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, en sus artículos 87 y 88, en los que se incorporan una serie de derechos dentro del ámbito laboral referentes a la desconexión digital. Dicha regulación no ha sido todo lo profunda que desde el Sindicato reivindicamos, y desde nuestro punto de vista tampoco es adecuada la norma en donde ha sido incluida, siendo nuestra pretensión que hubiera sido enmarcado

en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Hemos elaborado publicaciones como "Hiperconectividad y conciliación", "Incidencia de las TIC en la seguridad y salud de los trabajadores", o el "Anuario internacional sobre prevención de riesgos y calidad de vida en el trabajo".

Con el objetivo de analizar el estado actual de la regulación convencional de los riesgos psicosociales, llevamos a cabo una amplia revisión de las cláusulas recogidas en los convenios colectivos y publicamos la guía "Identificación y análisis de las cláusulas incluidas en la negociación colectiva en materia de riesgos psicosociales".

Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPRL)

Hemos ejecutado las ocho acciones concedidas correspondientes a las Convocatorias Ordinarias de 2016, 2017 y 2018 y de la convocatoria intersectorial de la EESST 2017 de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales (FEPRL). Las acciones implicaban la realización de diversas publicaciones, organización de jornadas, desarrollo de campañas de sensibilización, vídeos, puesta en marcha del Gabinete de Asesoramiento en Riesgos Psicosociales, página web y app del Observatorio de Riesgos Psicosociales, entre otros.

En cuanto a la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (EESST), se negociaron en el diálogo social las convocatorias correspondientes al Segundo Plan de Acción 2017-2018 y Tercer Plan de Acción 2019-2020, y participamos en su seguimiento. Desde la CEC hemos ejecutado las acciones concedidas de la Convocatoria de 2018 de la EESST, en las que se incluyeron numerosas guías sobre temas de actualidad, su divulgación en jornadas y la web del Observatorio de Riesgos Psicosociales.



Respecto al Tercer Plan de acción 2019-2020, se ha ejecutado parcialmente y hemos reivindicado que se pongan en marcha las acciones de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales correspondientes al mismo. Dado que la ESST finaliza el próximo 31 de diciembre, se ha planteado en el grupo de trabajo de la Estrategia la posibilidad de que se prorrogue al menos 1 año, lo que permitiría su evaluación y posibilitaría la ejecución del Tercer Plan de Acción.

En la FEPRL hemos encontrado dificultades a lo largo de este periodo. Las denuncias reiteradas de CCAA (País Vasco, Cataluña...); las constantes revisiones de la Intervención General de la Seguridad Social y del Estado, de la Comisión Nacional de Auditorías y del Tribunal de Cuentas, así como el incumplimiento de la Ley de Fundaciones Públicas, han provocado que en estos últimos años haya peligrado en varias ocasiones el futuro de la FUNPRL. Durante todo este tiempo hemos adaptado la FEPRL tanto a la Ley General de Subvenciones como a la Ley de Fundaciones Públicas, cumpliendo así con las recomendaciones del Tribunal de Cuentas. Para salvar las dificul-

tades se creó un grupo de trabajo para debatir el nuevo modelo de fundación y dar respuesta a la Disposición Adicional 5 de la LPRL, que no ha conseguido consensuar el nuevo modelo.

Representación institucional

Respecto a la representación institucional, destacar nuestra participación a nivel europeo como miembros titulares del Comité Consultivo de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en el Consejo de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, en donde hemos participado, entre otras cuestiones, colaborando y promoviendo las campañas bianuales de la Agencia. Además, se han realizado diferentes reuniones del Punto Focal, lugar de encuentro institucional de cada uno de los países europeos en las actividades de la Agencia Europea, a través del que se participa en la forma en la que se deben desarrollar las acciones que han sido previamente decididas en el Consejo de Administración de la Agencia. De igual manera, participamos todos los años en las actividades que la Agencia realiza en torno a la Semana Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A nivel estatal, la participación institucional en materia de salud y seguridad en el trabajo se ha desarrollado principalmente a través de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST). Nuestro objetivo ha sido promover políticas de prevención y la mejora de las condiciones de trabajo, a través de los diversos grupos de trabajo de la Comisión Nacional del INSST.

Mutuas

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social han pasado de gestionar exclusivamente las prestaciones derivadas del accidente de trabajo y la enfermedad profesional a ir asumiendo otras prestaciones públicas que poco o nada tienen que ver con la actividad laboral.

Por ello, desde el Sindicato y, siguiendo las directrices marcadas en el 42º Congreso, hemos seguido reivindicando que el control de la salud de los trabajadores y trabajadoras y, por tanto, la potestad de emitir las altas y bajas tienen que ser potestad del Servicio Público de Salud. Hemos participado, emitiendo las correspondientes observaciones en cuantos proyectos de reales decretos, proyectos normativos, guías..., etc., vinculados con las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social ha presentado el Ministerio de Trabajo, entre otros, "Observaciones al real decreto por el que se aprueba el reglamento sobre colaboración en la gestión de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social", "Observaciones al proyecto de real decreto por el que se regulan las actividades preventivas de la acción protectora de la Seguridad Social a realizar por las Mutuas".

Hemos realizado un "Informe de la Unión General de Trabajadores sobre la Guía de Ayuda para la

valoración del riesgo laboral durante el embarazo, 2º Edición", junto con la Secretarías de Seguridad Social e Igualdad.

En el ámbito interno, en relación con las tareas de organización y coordinación de la participación institucional de la CEC en las Comisiones de Control y Seguimiento y de Prestaciones Especiales, seguimos realizando los máximos esfuerzos para conseguir una actuación ordenada y coordinada de todos nuestros representantes, con el objetivo de optimizar nuestras actuaciones y presentar un frente común ante dichas organizaciones. Hemos organizado diversas jornadas, una de ellas con los representantes del Sindicato en las Juntas Directivas y en las Comisiones de Control y Prestaciones Especiales de las Mutuas, otra "Exposición de la modificación de la DGOSS del catálogo de Prestaciones Especiales de las Mutuas".

Adicciones en el ámbito laboral

El 8 de marzo de 2016 se constituyó el Consejo Español de Drogodependencias y otras Adicciones, del que formamos parte. Participamos en el grupo referente al ámbito laboral que únicamente se ha reunido en tres ocasiones, siendo en la última de las reuniones en marzo de 2019, dónde se fijaron las bases para la elaboración de la encuesta EDADES módulo laboral 2019-2020.

Respecto a la labor preventiva que venimos desarrollando, optamos todos los años a dos subvenciones que publica la Delegación del Plan Nacional sobre Drogas, una derivada de los PGE y la subvención derivada de las incautaciones policiales que se producen. Para poder optar a las mismas presentamos diversos programas, siempre encaminados a la sensibilización y prevención de las adicciones en el ámbito laboral.



Fruto de esos programas hemos realizado diferentes estudios en colaboración con las Universidades de Jaén y Jaume I de Castellón, todas ellas dirigidos a actuar desde la prevención en el seno de las empresas, a través de la negociación colectiva, implantando protocolos de prevención e intervención de las adicciones en el ámbito laboral. Los estudios han servido para verificar los datos de la última encuesta EDADES 2013-2014 módulo laboral, dónde se puede comprobar como las condiciones laborales influyen en las adicciones de manera negativa, así como analizar cómo las buenas prácticas existentes en esa materia bien en acuerdos o convenios de empresa.

Hemos realizado campañas de sensibilización sobre las adicciones con sustancias como alcohol, tabaco, hipnosedantes..., así como sobre las adicciones sin sustancias o comportamentales. El uso inadecuado de teléfonos móviles, redes sociales, etc., ha provocado un aumento significativo de las adicciones comportamentales.

Seguimos la misma línea de trabajo marcada por la Estrategia Nacional de Adicciones 2017-2024 en cuyo Plan de Acción 2018-2020 fija las adicciones comportamentales como un aspecto importante sobre el que actuar, tal y como veníamos reclamando desde UGT y fuimos pioneros realizando materiales con mensajes directos dirigidos en especial a la población universitaria, así como dos jornadas en las Universidades Jaume I de Castellón y la Universidad de Jaén.

Como apoyo a nuestros delegados y delegadas hemos celebrado diversos grupos de discusión, con un resultado muy positivo, para proporcionarles herramientas para poder actuar en el seno de las empresas a través de la negociación colectiva, mediante la implantación de un protocolo de prevención e intervención de las adicciones, adaptable a cualquier empresa. Como resultado de estos grupos se han implantado estos protocolos en las empresas de algunos de los delegados asistentes.

5.5. Mejor medio ambiente, un mundo más sostenible

UGT ha venido reivindicando el cambio hacia un modelo productivo más sostenible económica, social y medioambientalmente, en línea con los compromisos climáticos adquiridos por España y los Objetivos para el Desarrollo Sostenible, pero un cambio que suponga una transición justa que no deje a nadie atrás.

Dada la complejidad de la temática medioambiental, y su presencia creciente en las empresas, la creación de la figura del delegado o delegada de medio ambiente a través de la negociación colectiva es una valiosa herramienta para facilitar y encauzar nuestra participación activa en los centros de trabajo.

El medio ambiente, la sostenibilidad, es un pilar básico dentro de UGT, al igual que lo es, por ejemplo, la lucha por la igualdad de género.

Para ello, durante este mandato hemos creado el logo de UGT en color verde, junto a una cuenta específica de medio ambiente en twitter, @ClimambienteUGT, y al hashtag #UGTenVerde, que

nos ha ayudado mucho a la hora de visibilizar e impulsar campañas, y hemos trabajado con el fin de crear una estructura para organizar y englobar de manera eficiente las distintas iniciativas llevadas a cabo.

Ser un referente

Hemos dedicado un gran esfuerzo a tejer redes con diferentes organizaciones de la sociedad civil, como los grupos ecologistas o los movimientos juveniles y establecer sinergias con ellos. Para lograrlo, además de impulsar nuestra presencia en las redes sociales, hemos incrementado e intensificado nuestra presencia y participación activa en Alianza por el Clima, junto con la cual hemos convocado diversas movilizaciones y manifestaciones multitudinarias (por ejemplo, la de septiembre 2019 de la Huelga Mundial por el Clima, la de la COP25 de Madrid o la manifestación virtual del 24 de abril de 2020 sobre la Acción Global por el Clima) y hemos participado en numerosos actos y jornadas.



También estamos involucrados activamente en los diversos grupos del CONAMA (Congreso Nacional de Medio Ambiente) tanto desde la CEC como gestionando la participación de federaciones y uniones. En 2018 intensificamos nuestra presencia en este congreso a través de la instalación de un stand que tuvo gran repercusión.

Además de todo el trabajo realizado en las diferentes COP de estos cuatro años, mención expresa requiere la COP25 celebrada en Madrid en diciembre de 2019, en la que UGT tuvo un papel muy destacado en las manifestaciones dentro y fuera de la cumbre, en los eventos celebrados dentro de la propia COP, en la contra cumbre social celebrada en las mismas fechas en un edificio cedido por UGT y en los eventos sindicales organizados por la CSI. Merece la pena resaltar la jornada que se organizó en nuestra sede, donde se reunieron más de ciento cincuenta sindicalistas de todo el mundo para marcar las líneas estratégicas en esta materia.

Impulsar la presencia institucional

Con este objetivo hemos asistido a reuniones y seminarios del Comité de Desarrollo Sostenible de la CES y participado activamente en diferentes consultas, proyectos y campañas impulsados por ellos, como la Guía “Involucrar a los sindicatos en la acción climática para crear una transición justa”. Actualmente la CES está participando en el grupo de expertos que hemos creado dentro del proyecto “Mapa de vulnerabilidad para el empleo para una Transición Justa (MAVETJ)”.

En el seno de la CSI hemos trabajado activamente en la campaña del Día Mundial de Acción Climática en los Centros de Trabajo celebrada en los años 2019 y 2020. Su objetivo es impulsar el

debate sobre la necesidad de que las empresas vayan hacia un modelo productivo que genere empleo verde y empleo de calidad, donde no se quede nadie atrás, incluyendo la participación activa de los trabajadores y las trabajadoras en el proceso. Desde UGT participamos promoviendo el envío por parte de nuestros delegados y delegadas de cartas a cientos de empresas reclamando ese diálogo entre los trabajadores y las trabajadoras y los empresarios; elaborando manifiestos, dando ruedas de prensa, enviando cartas a la ministra para la Transición Ecológica, y lanzando campañas en redes sociales.

A nivel nacional, hemos asistido a las reuniones de todos los organismos en los que estamos presentes, comparecimos en la Comisión para el Estudio del Cambio Climático en el Congreso de los Diputados y hemos elaborado observaciones a los planes, estrategias y diferente legislación que ha presentado el Gobierno, como por ejemplo el Marco Estratégico de Energía y Clima o la Estrategia de Economía Circular.

Formación y sensibilización ambiental

Hemos desarrollado once talleres en distintas comunidades autónomas dentro de dos proyectos subvencionados por el MITECO (anteriormente MAPAMA) sobre Acción Sindical en Economía Circular, con los que hemos creado materiales destinados al impulso de este tipo de economía en los centros de trabajo, entre los que destaca el manual y el tríptico de Acción Sindical para una Transición Justa en la Economía Circular.

Gracias al convenio de colaboración firmado con Ecoembes, hemos realizado treinta y cinco talleres de sensibilización sobre la gestión de re-



siduos, llegando a más de ochocientos cincuenta representantes sindicales e incorporando la separación de residuos en ciento treinta y dos centros de trabajo.

En 2019 organizamos unas jornadas sobre los planes de tercer ciclo de Planificación Hidrológica 2021-2027, que actualmente se encuentran en proceso de planificación y consulta pública, en la que estamos participando.

Desarrollar proyectos ambiciosos

En desarrollo se encuentra un proyecto financiado por la Fundación Biodiversidad, llamado Mapa de Vulnerabilidad para el Empleo para una Transición Justa (MAVETJ), un proyecto pionero ya que será la primera vez que se elabore un mapa de vulnerabilidad en el empleo en relación con las políticas de descarbonización de la economía y la adaptación al cambio climático.

En este proyecto hemos creado un Grupo interdisciplinar de alto nivel de análisis de Transición justa y oportunidades de empleo derivadas de la adaptación al cambio climático, dinamizado por

UGT y compuesto por personas expertas en la materia tanto del ámbito sindical, como del empresarial y de la sociedad civil. También estamos desarrollando el proyecto Herramientas laborales para la Transición Justa (HELP-TJ) financiado por el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.

Consideramos de vital importancia generar un proceso de capacitación y empoderamiento a responsables sindicales y a las personas trabajadoras, para fomentar la adopción de medidas y planes de acción sindical en la ecologización de los sectores productivos, promoviendo la reflexión y la colaboración entre la empresa, los trabajadores y las trabajadoras y las administraciones públicas.

Para lograrlo estamos elaborando 8 monográficos y un tríptico con los que queremos generar una concepción global de la ecologización de la economía, que permita la movilización de actores clave en los sectores más implicados en la Transición Justa, garantizando una participación de calidad desde el ámbito sindical que contribuya a la consecución de un sistema productivo hipocarbónico, circular, ecológico y socialmente justo.

6.

Luchando por
la justicia social
en el mundo



Luchando por la justicia social en el mundo



Por lo que respecta a la situación de los y las trabajadoras en el mundo, no podemos asegurar que el mundo sea un lugar mejor que el que era antes de comenzar el mandato congresual del que aquí se da cuenta.

Durante este periodo, ciertamente negro, la CEC, fiel a los principios internacionalistas de UGT, ha realizado un enorme esfuerzo en el ámbito internacional para luchar contra esas injusticias, hacer labor pedagógica de denuncia y poner las vías sobre las que podrá transitar el nuevo modelo social y económico que haga del mundo un lugar más

democrático, libre, justo y próspero, al tiempo que, basándose en los principios de solidaridad, ha estrechado lazos con organizaciones de todo el mundo, ha abierto vías de trabajo con organizaciones nuevas, ha promovido la cooperación y ha trabajado para que uno de los mayores logros que atesoran nuestras siglas, como es la construcción de superestructuras sindicales mundiales, lejos de debilitarse, se refuercen y tomen nuevos bríos o cambien de manera que puedan responder mejor a las tareas que tienen encomendadas y para las que, en algunas ocasiones, son las únicas en el mundo que pueden llevarlas a cabo.

6.1. Más participación sindical en Europa

Es el ámbito internacional que ocupa la mayor parte del trabajo de la Comisión Ejecutiva Confederada, al tener todas las secretarías áreas de interés destacado dentro de la Confederación Europea de Sindicatos (CES). Durante el actual mandato han tenido lugar dos acontecimientos de naturaleza distinta pero que han marcado gran parte de la gestión, el XIV congreso de la CES en Viena y, por supuesto, la crisis originada por el COVID-19.

Confederación Europea de Sindicatos (CES)

En mayo de 2019 tuvo lugar el Congreso de la CES en Viena, lo que supone que el mandato congresual de UGT abarca dos mandatos confederados en la confederación europea, y que el actual estará en vigor hasta 2023.

Nuestra Organización fue miembro del Comité Preparatorio del Congreso, y como tal pudimos hacer especial seguimiento a las propuestas de todas las organizaciones y fijar los documentos congresuales. Asimismo, UGT consiguió que el grueso de sus posiciones y enmiendas fueran incorporadas al Programa de Acción que llegó al congreso y que fue aprobado, y ser miembro titular del comité de dirección de la CES. De igual manera, UGT mantuvo a lo largo del anterior mandato de la CES la necesidad de crear una nueva estructura para dotar de mayor carga política al órgano de gestión de la CES, su secretariado. La nueva estructura, cuya gestación supuso un arduo trabajo para la CEC y que obligó a tejer y reforzar alianzas bilaterales con muchas organizaciones europeas, fue también consagrada en el congreso. Durante todo este proceso, las relaciones con CCOO, con quien siempre ha habido unidad de acción también en este campo, se vieron deterioradas al decidir ese sindicato romper el acuerdo escrito que tenía con

UGT para representación en la CES y otros organismos internacionales, lo que complicó aún más nuestro trabajo de cara al congreso.

La delegación confederal de UGT, encabezada por su secretario general (que presidió una de las sesiones plenarias), se desplazó a Viena e intervino en los debates y comisiones de trabajo, así como en los actos paralelos. El éxito de nuestra Organización en la consecución de sus objetivos de cara al Congreso de Viena, en el que fue reelegido como secretario general el italiano Luca Visentini, estuvo representado, sin duda, por la elección del secretario general, Pepe Álvarez, como vicepresidente.

Al margen del congreso, UGT ha mantenido su participación en todos los comités de trabajo permanente, temáticos y temporales de la CES: los tres comités estatutarios, los 15 permanentes, los cuatro comités ad hoc, y los cuatro grupos de trabajo específicos informales.

La CEC ha puesto en marcha reuniones de coordinación mensuales de todas las personas de la Organización que participan en estos grupos, de manera que, además de compartir conocimiento entre grupos muy interrelacionados, se pueda poner en común el trabajo realizado en los distintos comités y preparar mejor nuestra participación en los comités ejecutivos y de dirección de la CES (que se reúne una media de diez veces al año y cuyas resoluciones, una vez traducidas por la CEC, se han empezado a colgar en la web de UGT) y las reuniones del presídium (órgano de dirección política compuesto por el secretario general de la CES, su presidente y vicepresidentes) en el que participa el secretario general de la UGT.

Estos comités nutren de trabajo (y exigen trabajo) a UGT tanto en lo externo (al organizarse en torno



a ellos conferencias temáticas, escuela de verano y cursos de la ETUI —Instituto de formación e investigación de la CES—) como en lo interno, ya que el trabajo que emana de ellos —como la negociación colectiva, salario mínimo, derechos sociales, prestaciones, salario vital, jornada laboral, salud laboral, igualdad, juventud, etc.— es asumido por las secretarías confederadas de UGT correspondientes para su gestión y participación. De esta manera la actividad sindical europea se torna cada vez más intensa, con temas fundamentales de negociación sobre la mesa, y en ellos nuestra Organización es actor principal del debate, ya sea cuando se trata del Pilar Europeo de Derechos Sociales (UGT, representada por su secretario general, fue una de las dos organizaciones sindicales que participaron en la firma del acuerdo formal en Gotemburgo —Suecia—), semestre europeo, diálogo social tripartito, negociación de directivas, o más recientemente con la convocatoria de la Conferencia por el Futuro de Europa.

Como el resto de organizaciones, tras la reunión del Ejecutivo del 9 y 10 de marzo de 2020 celebrado en Bruselas, la agenda de la CES se ha visto alterada por la crisis del coronavirus, por lo que todas las reuniones han tenido lugar de manera telemática, algunas con traducción simultánea y, como consecuencia nuestra representación se ha

visto incrementada. Es muy probable que estas formas de trabajo también adquieran aquí mayor importancia y permanezcan en el futuro, al expresar numerosas organizaciones las ventajas que ofrecen (capacidad de compatibilizar la reunión con otras tareas, ahorro de gastos de viaje, accesibilidad, etc.).

Oficina de UGT en Bruselas

La función de la Oficina de la Unión General de Trabajadores en Bruselas, dependiente de la secretaría de Política Internacional, es clave para la representación y trabajo de las estructuras de nuestra Organización. Al margen del seguimiento de la actualidad comunitaria y sus instituciones, mantiene relaciones con todo el entramado institucional europeo presente en Bruselas (fundamentalmente con el Parlamento Europeo y la Comisión), así como la CES, Federaciones Europeas, Confederación Sindical Internacional (CSI), Fundación SOLIDAR, etc., coordina el trabajo del Comité Económico y Social Europeo (CESE) y del Grupo Latino de la CES, da apoyo a la estructura de UGT en la organización de reuniones en Bruselas, proyectos europeos y desempeña una fundamental tarea de *lobby* en el centro de poder de la Unión Europea.

Durante este mandato la labor de la Oficina en Bruselas ha aumentado considerablemente, no sólo con motivo de las elecciones al Parlamento Europeo durante 2019 (y organizar desde allí una numerosa delegación de UGT que participó en la manifestación sindical en Bruselas por una Europa Social) y congreso de la CES (y ser desde esta oficina desde donde se coordinó la labor organizativa de UGT de cara al congreso), sino también por haber decidido potenciar su labor de *lobby* y representación en ámbitos nuevos (temas de comercio internacional, prensa, participación en distintas actividades sociopolíticas, etc.).

De cara a reforzar a nuestra Organización ante las instituciones europeas y facilitar el trabajo a distintas estructuras organizativas, recién estrenado el actual mandato, la Comisión ejecutiva Confederal organizó una visita a Bruselas con parte de sus miembros, los secretarios generales de las federaciones y los secretarios o secretarias responsables de política internacional de éstas. Se mantuvieron reuniones con la CES y las federaciones europeas, el presidente del Parlamento Europeo, representantes de la Comisión y de distintos grupos de la eurocámara, así como con la delegación socialista en ésta.

Comité Económico y Social Europeo (CESE)

En este mandato la delegación de UGT en el CESE ha mantenido puestos de responsabilidad, tanto en el CESE como en el propio Grupo de los Trabajadores o GII, en donde destacan la vicepresidencia del Grupo de los Trabajadores, la Coordinación de América Latina, vicepresidencia del Grupo Consultivo con Centroamérica, la Comisión de Asuntos Financieros, la membresía en la CCMI (Comisión Consultativa de las Mutaciones Industriales), y que

concluyó con la elección de la compañera Isabel Caño como vicepresidenta del CESE (con responsabilidad el área de comunicación del Comité y miembro de su Bureau).

Nuestra posición dentro del GII, la relación con su presidente y el equipo de la secretaría del propio GII, es de total sintonía y hemos podido incidir como delegación en cuestiones difíciles que han surgido en este mandato, y para las que el GII ha necesitado un fuerte consenso (cuestiones presupuestarias, relaciones con los empleadores, consensos necesarios para resoluciones del Grupo y posiciones frente a conflictos con los otros dos Grupos, etc.), situando las referencias de actuación de la delegación de UGT en la línea marcada por nuestra Organización, así como en la dimensión europea de la CES. De igual manera se ha colaborado activamente para facilitar al GII relaciones fluidas con otras instituciones europeas.

La delegación de UGT ha trabajado para articular consensos y debate con las organizaciones de la sociedad civil en torno a alguno de los diferentes dictámenes, destacando el último debate sobre un salario mínimo europeo. En cuanto a la crisis del COVID-19, hemos trasladado al Grupo de los Trabajadores algunos de los documentos y posiciones de nuestra Organización que han sido publicados en el boletín del Grupo.

UGT contribuyó desde el CESE a actividades realizadas en España, como el debate en el CES español sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales, el encuentro organizado en Valladolid para debatir sobre la política industrial europea y las deslocalizaciones, la presentación en la Delegación en Madrid de la Comisión y del Parlamento Europeo del dictamen proponiendo una Directiva europea sobre la renta mínima (que dio pie a una

iniciativa popular ante el Parlamento español) o varios actos en el marco de las elecciones europeas de mayo 2019. Asimismo, se ha apoyado la realización de dos seminarios realizados en la sede del CESE sobre el papel de la negociación colectiva en el empleo de las personas con discapacidad, basados en estudios llevados a cabo por la Fundación Francisco Largo Caballero.

UGT ha trabajado realizando dictámenes o participando en otras actividades del CESE como conferencias y audiciones en siete comisiones, desde fiscalidad hasta desarrollo sostenible; a la vez que ha colaborado y participado en la celebración de los seminarios de comunicación y sociedad civil, uno de ellos celebrado en Málaga en 2019.

Otros ámbitos y temas

Nuestra Organización está representada en las agencias europeas CEDEFOP (formación), EUROFOUND (estudios), EU-OSHA (salud laboral) y ELA (autoridad laboral europea), así como en los Comités Consultivos de Educación y Formación (ACTV), Fondo Social Europeo, Libre Circulación de los Trabajadores, y en el de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social y Salud y Seguridad en el Trabajo.

UGT ha presentado todos los años sus alegaciones a la Carta Social Europea del Consejo de Europa, recibiendo distintos reconocimientos por esta labor, como el premio Aquí Europa por una contribución al diálogo social europeo, con motivo de nuestro 130 Aniversario. Durante este periodo, nos hemos centrado en la reivindicación de que España ratifique la totalidad de la Carta.

Nuestra Organización también ha participado de manera activa en la Comisión Ejecutiva del

Consejo Federal Español del Movimiento Europeo (CFEME), de la que es vocal. Nuestra contribución a sus actividades —en algún caso, representados por el secretario general— dan una proyección añadida a nuestro Sindicato, subrayan nuestro carácter europeista ante distintas instituciones y sirve para amplificar nuestro mensaje en los foros en los que la CFEME participa (como, por ejemplo, la Comisión Mixta de Asuntos Exteriores).

También estamos muy presentes en foros de reflexión de distintas fundaciones en España y en Europa. Aunque en este mandato hemos empezado a colaborar con la Fundación Rosa Luxemburgo, debemos destacar especialmente nuestra relación con la Fundación Friedrich Ebert, y muy significativamente con su oficina de Madrid, con la que colaboramos activamente en la organización de seminarios e informes y que financia y organiza algunas actividades en las que la Organización tiene especial interés.

Durante este mandato congresual se consumó y produjo el Brexit, un asunto tan complejo institucionalmente como de evidentes (y aún desconocidos en su totalidad) efectos en las y los trabajadores y en sus condiciones de vida. UGT se volcó especialmente en esta tarea, comenzando con la participación en la campaña a favor del NO en el referendo británico, realizando numerosos aportes a la CES (ocupándose especialmente de la situación de los y las trabajadoras en el Campo de Gibraltar, en donde hemos sido impulsores en el seno de la CES de la creación de un Comité Sindical Interregional —CSIR—, o promoviendo la celebración de una reunión de alto nivel de algunas organizaciones de la CES en Londres nada más conocerse el resultado del referendo), instituciones europeas (siendo la Organización que promovió las dos primeras visitas del negociador jefe de la UE para el Brexit, Michel Barnier), la em-

6.2. Más participación internacional global

bajada británica en España, Gobierno de España (promoviendo reuniones con el entonces Ministerio de Empleo y con el MAEC), ante el Congreso de los Diputados (participando en audiencias ante éste y la Comisión Mixta), Gobierno de Gibraltar, etc., y redoblando nuestro trabajo con la confederación sindical británica TUC. Sin duda alguna, y aunque el resultado nunca será tan beneficioso como el de tener al Reino Unido en el seno de la UE, la UGT se puede y debe sentir muy orgullosa del trabajo llevado a cabo en este ámbito.

UGT también ha sido la única organización sindical invitada a formar parte de la Comisión para la Igualdad Sostenible del Parlamento Europeo, en la que junto a un reducido número de miembros de la Comisión Europea, exjefes de Gobierno, académicos, economistas, etc. trabajamos durante 2018 y 2019 para elaborar un programa político que, teniendo la igualdad y la sostenibilidad como meta, trabajase en pro de una Unión Europea más social, justa, democrática y rica, basada en el socialismo.

Dentro de la participación sindical en europea, hemos estado participando en todas las fases de los diferentes programas de los fondos europeos de los períodos 2007-2013 y 2014-2020, correspondientes a Fondo Social Europeo (FSE), Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), y Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural (FEADER), siendo miembros de los Comités de Seguimiento de los diferentes programas operativos y de desarrollo rural.

La CEC ha coordinado los programas regionales, ofreciendo a las Uniones de Comunidades Autónomas asesoramiento y celebrando videoconferencias anuales de puesta en común de los resultados de los diferentes Comités. También hemos coordinado el Programa Operativo de

Cooperación Territorial España-Portugal INTERREG V-A España-Portugal (POCTEP) 2014-2020 en el que participan cuatro CCAA: Castilla y León, Andalucía, Galicia, y Extremadura.

UGT tiene una participación activa en los diferentes Comités, siendo en alternancia con CCOO, tanto en el Comité Consultivo del Fondo Social Europeo en Bruselas como en el Comité Permanente de Cohesión Económica y Social y Políticas Regionales de la Confederación Europea de Sindicatos y desde 2019, a petición UGT y CCOO, formamos parte del Comité de Evaluación del FSE.

De cara al nuevo periodo 2021-2027, hemos participado en el diseño de la futura programación, trabajado en las propuestas referidas al Marco Financiero Plurianual y a los nuevos Reglamentos, así como en el resto de programas.

Relaciones bilaterales

La Comisión Ejecutiva Confederal se ha centrado también en consolidar y ampliar las relaciones bilaterales de nuestra Organización con nuestros sindicatos miembros de la CES. La participación de UGT en numerosísimas reuniones, seminarios y proyectos, así como la asistencia a congresos (participando también como invitados en sus ejecutivas confederales y comités) o huelgas y protestas ha servido para fortalecer a nuestra Organización en el exterior. Fruto de esta tarea, e invitados por sindicatos nacionales, UGT ha participado en reuniones con ministros de trabajo, finanzas, Igualdad y/o presidentes de Gobiernos de Francia, Alemania, Italia, Suecia, Dinamarca, etc. y mantiene encuentros periódicos con las representaciones diplomáticas acreditadas en Madrid para intercambio de información, tarea de *lobby*, etc.



Confederación Sindical Internacional (CSI)

En diciembre de 2018 se celebraba el IV Congreso de la Confederación Sindical Internacional en Copenhague. El congreso estaba presidido por una fuerte crítica a la gestión de la actual secretaria general, la australiana Sharan Burrow.

En la preparación al congreso, UGT quiso abordarlo desde el principio como una importante oportunidad para que el sindicalismo mundial construyera, con la participación de todas sus organizaciones afiliadas, un proyecto que se enfrentase con solidez al poder económico y político de empresas transnacionales y Gobiernos que imponen, en la mayor parte del mundo, un modelo económico antisocial y que tienen como única prioridad el enriquecimiento y mantenimiento de los privilegios de unos pocos.

Para lograr este objetivo, UGT lideró junto a la DGB alemana la formación de una coalición que presentase una alternativa al modelo de Burrow, y que acabó fraguando en la candidatura de la entonces secretaria general de la CGIL italiana, Susanna Camusso. Se pretendía así construir una CSI en la que todas las regiones tengan participación, mejorar el funcionamiento de todos los organismos de decisión y dar participación a todas las organizaciones afiliadas, independientemente de su tamaño. La delegación confederal de UGT, encabezada por su secretario general, llegaba a un congreso que, bajo el lema "Reforzar el poder de los trabajadores y las trabajadoras: Cambiar las reglas" se presentaba abierto.

Aunque UGT había realizado ya gran parte de su trabajo (sumando a la coalición de Camusso a las organizaciones de toda América excepto a la estadounidense AFL-CIO, así como a numerosas

organizaciones europeas y del norte de África, y había establecido alianzas con la mayor parte de las federaciones mundiales), la delegación echó los restos en la cita de Copenhague, con duras intervenciones desde el plenario y llamando a la democracia, la esperanza, la unidad y “a la lucha contra las políticas antisindicales promovidas por organismos como el Banco Mundial, el FMI, la OCDE o el foro de Davos y su política contra la clase trabajadora”. No obstante, y tras un congreso trufado de irregularidades y numerosos intentos antiestatutarios de mermar la participación de las afiliadas, Sharan Burrow fue reelegida secretaria general de la CSI, por un ajustadísimo resultado.

Sin embargo, nuestra Organización vio numerosos objetivos conseguidos en este congreso: al

unánime reconocimiento a nuestro trabajo por parte de todos los y las delegadas al congreso y el reconocimiento a UGT como actor sindical fundamental en el panorama internacional se sumaron el fortalecimiento de relaciones bilaterales con numerosas organizaciones y el establecimiento de nuevas alianzas (Corea, Japón, Canadá, federaciones mundiales, etc.), así como la aprobación de las propuestas de la Unión General de Trabajadores al documento congresual. También nuestras exigencias acerca de la necesidad de que la CSI fortalezca el trabajo frente a las discriminaciones hacia las mujeres y de fortalecer el papel de los jóvenes en el sindicalismo fueron correspondidas con la elección de la vicesecretaria general, Cristina Antoñanzas, y del coordinador de RUGE, Eduardo Magaldi, en los comités de Mujeres y de Juventud de la CSI, respectivamente.

Por desgracia, la CSI sigue sin dar los pasos necesarios para su fortalecimiento en la acción política y sindical que se mandataron en el congreso, por lo que la CEC se ha visto obligada, tanto en el Consejo General de la CSI —su órgano de gobierno entre congresos— como en los debates que se producen sobre la organización con otros sindicatos en diferentes espacios, a seguir trabajando para que la mayor organización sindical mundial asuma los desafíos presentes y futuros a través de un sindicalismo crítico con el orden económico actual. Este asunto toma especial relevancia dentro de organizaciones como la OIT, asediada (como se explicará más adelante) por las patronales y Gobiernos neoliberales o, dentro de Naciones Unidas, la OCDE o el FMI, en donde la promoción real de un marco de respeto de los derechos humanos por parte de las empresas transnacionales en las cadenas globales de valor es fundamental.

En este sentido, UGT ha estado presente en distintas reuniones con el Banco Mundial, FMI, etc. y participa regularmente dentro del Comité Sindical ante la OCDE (TUAC) —en donde nuestro trabajo sí ha empezado a dar pequeños pero sustanciales frutos, como el reconocimiento y apoyo por parte del secretario general de la OCDE al aumento del salario mínimo en nuestro país— para asegurar la representación de unos intereses que, a nuestro juicio, sigue sin hacer de manera óptima la CSI.

UGT también ha participado en las cumbres que, sobre trabajo, se celebran dentro del marco de las reuniones del G20, conocidas como L20. Hemos estado presentes en las celebradas en Alemania, Argentina y Japón, en donde hemos participado en los debates y elaboración de las declaraciones propias, así como con el B20 (espacio patronal dentro del G20) y con los propios Gobiernos presentes en el G20, siendo el trabajo

de UGT en algunos casos (como el de Argentina) fundamental para conseguir fijar posturas en el ámbito internacional como definir a las y los trabajadores de plataformas como trabajadores por cuenta ajena.

Nuestra Organización también ha realizado un importante esfuerzo en temas de comercio internacional, construyendo alianzas con otros actores sociales y políticos nacionales e internacionales de cara a concienciar, influenciar el debate e impedir la firma de acuerdos comerciales bilaterales tan lesivos como el CETA, el famoso TTIP o el acuerdo UE-Mercosur. Nuestra Organización ha sido visible y es hoy tenida en cuenta a la hora de llevar la voz de los y las trabajadoras en esta materia y nuestro trabajo fue decisivo a la hora de que el Partido Socialista rectificara su ya tradicional apoyo incondicional a este tipo de tratados y se abstuviese en el Parlamento en la votación del acuerdo UE-Canadá.

Relacionado con lo anterior, por entenderlo como parte fundamental de la lucha por la justicia en el mundo, y por la coordinación con distintas entidades y organizaciones internacionales, desde la CEC se ha trabajado también la cuestión de la justicia fiscal, materia que hemos priorizado especialmente y en la que hemos procurado que UGT ocupase un papel relevante y respetado. Hemos estado participando en la Plataforma por la Justicia Fiscal durante todo este periodo, abogando por la creación de un marco fiscal progresivo, suficiente y equitativo para el sostenimiento de un modelo de desarrollo económico inclusivo y bajo criterios de justicia social. Durante este mandato, hemos realizado tareas de incidencia política, elaboración de propuestas y sensibilización social sobre elusión, evasión y fraude fiscal, paraísos fiscales, fiscalidad justa, impuestos corporativos, etc.





Confederación Sindical de las Américas (CSA)

La Confederación Sindical de las Américas, de la que UGT es socio privilegiado, afronta nuevos tiempos con la salida de Víctor Báez de la Secretaría General y su reemplazo por el brasileño Rafael Freire. Este cambio se produce en momentos de serias dificultades políticas y económicas para la organización americana, con un viraje mayoritario hacia Gobiernos de derecha en su región, algunos de ellos muy agresivos con las organizaciones sindicales, sus actividades y financiación. Esta difícil situación política, sobre todo en Brasil, provocó la decisión de mudar la sede principal de la CSA, desde San Pablo (Brasil) hacia Montevideo (Uruguay).

Las excelentes y permanentes relaciones de UGT con la CSA (en cuyas reuniones de ejecutiva y comités confederales hemos participado como invitados en varias ocasiones a lo largo de este mandato) y la importancia que la CSA tiene en el contexto global, han hecho que hayamos querido colaborar de manera muy activa en este proceso de transición, compromiso que se ratificó en el encuentro que los secretarios generales de UGT y la CSA mantuvieron y en el que se decidió impulsar las ya estrechas relaciones políticas de ambas organizaciones, y reconociendo ambas a la contraparte como socio principal. El congreso de la CSA, que debería haberse celebrado en Panamá en abril de 2020 ha sido pospuesto debido a la pandemia del COVID-19.

La presencia y aportes de nuestra Organización y aportaciones en el Grupo de Trabajo de la CES para la coordinación con la CSA y los sindicatos latinoamericanos en el seguimiento de los acuerdos comerciales de la UE con los espacios de integración de América Latina (Comunidad Andina, Mercosur, Centroamérica), así como de los acuerdos bilaterales de la UE con determinados países (Méjico, Chile, Perú-Colombia, Brasil), forma parte y se suma a las iniciativas de apoyo de la Unión General de Trabajadores a la tarea estratégica de la CSA de la construcción del espacio sindical, con sus particularidades, en los ámbitos nacionales, subregionales y continentales de las Américas.

Aunque el trabajo de la CEC es regular y constante con la mayoría de los países de la zona, dentro de esta región geográfica, y aunque parte importantísima del trabajo de UGT en América Latina pasa por nuestra labor en cooperación que desarrollamos a través de ISCOD, queremos hacer mención aquí a algunos casos de especial importancia en este mandato.

6.3. Más acción sindical en América

En México, UGT mantiene estrechas relaciones históricas con las organizaciones sindicales mexicanas (UNT, CTM y CROC). Sin embargo, desde la salida de CTM y CROC de la CSA en 2017, y su posterior expulsión de la CSI, mantenemos un privilegiado y sólido vínculo con la UNT, única central sindical mexicana afiliada a la CSA y la CSI. En base a esta relación hemos comenzado a intensificar nuestro trabajo en torno a intereses conjuntos en México, con especial énfasis en fortalecimiento de la negociación colectiva, libertad sindical y posición sindical frente a los tratados de libre comercio (Méjico tiene un acuerdo de libre comercio con la Unión Europea suscrito en el año 2000).

En Centroamérica, nuestra Organización ha continuado trabajando para apoyar a los trabajadores y trabajadoras centroamericanos en sus legítimas demandas de mejora de las condiciones de vida y de la calidad democrática, tanto a través de la cooperación con los trabajadores de Centroamé-

rica y sus organizaciones sindicales, mediante la defensa de sus intereses dentro de la OIT (como se explicará en el apartado correspondiente a ésta), así como mediante la colaboración que mantenemos con colectivos de centroamericanos en España.

Respecto a la comunidad andina, la CEC ha redoblado sus esfuerzos para participar de manera más constante en el grupo consultivo interno (GCI-DAG) del acuerdo comercial entre la Unión Europea y Perú, Ecuador y Colombia. Nuestra labor en este grupo, representando al conjunto de la Confederación Europea de Sindicatos, está orientada a evaluar el impacto del acuerdo en la clase trabajadora de ambas partes. Debido al evidente carácter asimétrico de estos acuerdos, UGT ha denunciado el empeoramiento del marco laboral peruano, la persecución y represión a líderes sindicales en Colombia o el empeoramiento de las condiciones de trabajo y los derechos sindicales en el sector bananero ecuatoriano.



Colombia ha sido una de las prioridades de nuestra Organización durante este mandato. La persecución y represión a sindicalistas y activistas sociales (que incluye cientos de asesinatos de dirigentes cada año) ha sido objeto de la máxima colaboración con nuestros compañeros y compañeras de las centrales sindicales colombianas. También hemos sido especialmente activos en la defensa de los acuerdos de paz firmados en 2016 entre el Gobierno de Colombia y las FARC, participando en varios actos en el país a favor de la paz (Medellín, Bogotá...) y hemos organizado y participado en asambleas en España a favor del sí en el referendo por la paz. La CEC está especialmente orgullosa del compromiso y respuesta de nuestra Organización al ser la única central sindical europea que trabajó como observadora durante las últimas elecciones legislativas en el país.

Respecto a Venezuela, la grave conflictividad entre el Gobierno que preside Nicolás Maduro y amplios sectores de la oposición venezolana ha provocado un grave deterioro en la economía del país y, en consecuencia, de las condiciones de vida de la población, violaciones de los derechos humanos, provocando una importante migración de venezolanos fuera de sus fronteras. Ante la amenaza de empeoramiento del escenario en Venezuela, UGT ha trabajado de manera activa con las organizaciones sindicales venezolanas, más allá de su posicionamiento político, a partir del convencimiento de que la única manera de encontrar una solución democrática legítima al conflicto es el diálogo y la negociación política entre las partes dentro del país y evitando el intervencionismo de Gobiernos o grupos de interés extranjeros. También hemos instado al Gobierno de España y a la Unión Europea a asumir una postura responsable, huyendo de ocurrencias diplomáticas sin ninguna legitimidad que solo favorecen la profundización del conflicto y la

agenda de Gobiernos extranjeros en Venezuela. El respeto por parte del Gobierno venezolano de la actividad sindical de todas las organizaciones obreras es una de las prioridades de nuestra Organización y, en este sentido, estamos satisfechos de los logros obtenidos, al tiempo que seguimos defendiendo la opción del diálogo, la no intervención y solución del conflicto político venezolano.

Sobre Mercosur, el anuncio del acuerdo comercial entre la Unión Europea y el Mercosur provoca la necesidad de incrementar la colaboración, en este caso, con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS). UGT participó en la redacción de la declaración común entre la CES y la coordinadora frente al anunciado acuerdo comercial.

En Brasil, UGT ha asumido una posición de liderazgo en el apoyo a las organizaciones sindicales brasileñas en su lucha por el respeto a la democracia y un desarrollo económico que beneficie a toda la población. Esta tarea, que la Organización debe continuar realizando, tanto en el fortalecimiento de nuestra colaboración con la CSA como en el mantenimiento y fortalecimiento de nuestras relaciones bilaterales o dentro de la OIT, como se explicará más adelante, ha sido especialmente visible durante la campaña mundial para exigir la liberación del expresidente Lula da Silva. Desde el anuncio del enjuiciamiento a Lula, UGT decidió formar parte del comité por la libertad de Lula que realizó numerosas actividades, siendo la única central europea en participar en el gran acto que tuvo lugar en Porto Alegre justo antes de su juicio, pero también promoviendo numerosas actuaciones en España y en Bruselas. Este compromiso se vio reflejado en la concesión a Lula del I Premio Internacional UGT a la labor política, cuya entrega tuvo lugar en el encuentro que el secretario general de UGT tuvo con Lula en la



cárcel de Curitiba, y en el que Pepe Álvarez trasladó la solidaridad de nuestra Organización y su compromiso para seguir luchando por su libertad, finalmente conseguida en noviembre de 2019.

En cuanto a Argentina, las relaciones con las centrales sindicales argentinas son excelentes y fluidas, tanto con la CGT, la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma. UGT ha intensificado su trabajo con estas organizaciones y establecido con estas centrales alianzas estratégicas en diferentes foros internacionales, siempre con el claro apoyo y solidaridad mutua en la lucha por los derechos y el bienestar de la clase obrera. Asimismo, en los últimos tiempos hemos apoyado las diferentes iniciativas de unidad del movimiento de trabajadores argentinos.

En cuanto a los encuentro sindicatos y sociedad civil Europa-América andina y central, en noviembre de 2019 se llevó a cabo la primera edición de

un importante encuentro entre organizaciones sindicales y de la sociedad civil de Europa y de la América andina y central. UGT participó activamente de esta iniciativa impulsada para fortalecer la coordinación y complementariedad, la alianza con otras organizaciones y el intercambio de información entre las diferentes organizaciones.

Respecto a Cuba, en este periodo hemos querido redoblar nuestro trabajo con la Central de los Trabajadores de Cuba (CTC) y hemos participado en numerosas ocasiones en distintas reuniones, seminarios y encuentros organizados en La Habana y UGT se dirigió al plenario de la CTC durante la celebración de su último congreso confederal. Al cierre de este informe, estamos ultimando los detalles para la firma de un convenio de colaboración entre la CTC y UGT, como fue debatido durante la visita del secretario general de la organización cubana a nuestra sede confederal en febrero de 2019.

6.4. Más acción sindical en el Mediterráneo



El norte de África y el Sahel son áreas prioritarias de trabajo para UGT, debido principalmente al factor fronterizo, no solo con España sino también con Europa, y la situación en el entorno Mediterráneo ha sufrido en algunos de sus países un claro deterioro social, político y económico en los últimos años, especialmente entre los que protagonizaron la llamada Primavera Árabe.

Por otra parte, Oriente Medio y Norte de África siguen siendo las peores regiones del mundo para los derechos de la clase trabajadora, siendo aplastados los derechos y libertades civiles de forma sistemática en Libia, Palestina, Siria, Yemen, Argelia, Egipto, Irán, Emiratos Árabes

Unidos y Arabia Saudí, según constata la CSI en el informe anual sobre derechos humanos y laborales, por lo que la solidaridad y el trabajo conjunto con sindicatos de estos países se convierte en prioritario para nuestra Organización y, aunque con matices, podemos destacar incipientes avances en materia de pluralidad sindical, diálogo social y cierta negociación colectiva institucionalizada especialmente en Túnez, y en menor medida en Marruecos.

En 2017 UGT fue impulsora de la creación del grupo de trabajo informal Euromed de la CES en el que participamos sobre todo sindicatos de la cuenca mediterránea para coordinar políticas para esta zona geográfica. El grupo se ha reunido de manera irregular, pero canaliza la participación sindical en la UPM y en otros foros bilaterales, así como la coordinación con la ATUC-CSI. UGT también ha participado en seis reuniones y foros organizados por los sindicatos hermanos europeos que trabajan de manera más especial esta temática por su situación geográfica. Es de destacar la participación en la "I Conferencia Euromediterránea" organizada por el sindicato italiano UIL, en Roma.

Durante el año 2019 y principios de 2020, UGT apoyó de manera decidida la iniciativa de denunciar la detención y encarcelamiento de la política argelina Luisa Hanoune, líder del Partido de los Trabajadores de Argelia. Se realizaron concentraciones y entrega de cartas en la embajada de Argelia, difusión de notas de denuncia y una resolución en el Comité Confederal de UGT. La presión internacional fue una de las razones para que Luisa Hanoune fuera finalmente liberada en febrero de 2020 y nuestra Organización se honra de haber sido una de las pocas centrales sindicales en haber pedido, de manera sistemática, su liberación.

6.5. Más defensa de los derechos humanos, la paz y la democracia

El diagnóstico del Comité de Derechos Humanos y Sindicales de la CSI (que cuenta con participación activa de UGT) y el Índice Global de los Derechos de 2020 constatan "el mayor nivel de violaciones de los derechos de los trabajadores y trabajadoras desde hace siete años". Hemos denunciado activamente la tendencia por parte de Gobiernos y empleadores a restringir los derechos de las y los trabajadores, vulnerando la negociación colectiva y el derecho de huelga, y excluyendo a los trabajadores y trabajadoras afiliadas a sindicatos, se ha intensificado en 2020 con un aumento del número de países que bloquean el registro de organizaciones sindicales y la acción de éstas, y niegan a la clase trabajadora tanto el poder estar representados como el disfrute de sus derechos.

UGT ha trabajado y trabaja activamente en diversos foros para denunciar el ilegal bloqueo a Cuba y Venezuela, agravado por la crisis del COVID-19 que es en la actualidad un atentado contra la salud de los habitantes.

Uno de los trabajos más plausibles de la CSI es la elaboración anual del mencionado informe "Índice global de los derechos", un completísimo documento sobre la situación de los derechos sindicales en todos los países donde la organización cuenta con afiliados (144 países). UGT participa cada año en el envío de la información sobre España relativa a incumplimientos por parte de empresas y Gobiernos respecto de los derechos de los y las trabajadoras y sus organizaciones.

Desde esta perspectiva integral, UGT ha venido impulsando las acciones de denuncia de las violaciones de los derechos humanos y cooperando en las acciones de sostén y solidaridad en favor de la paz y de procesos democráticos (como los explicados en el caso de Colombia o Brasil,

y otros como Bolivia, Honduras, Ecuador, Chile, etc.). Por acción propia o en coordinación con la CSI, UGT ha llevado a cabo acciones de solidaridad contra la violación de los derechos humanos (especialmente los sindicales y particularmente contra el acoso y/o asesinato de líderes sindicales y sociales) y a favor de luchas obreras y, como tal, hemos promovido o participado en actos de protesta frente a embajadas, dirigido escritos de denuncia a Gobiernos y medios de comunicación, organizado conferencias y actos sobre casos especialmente sangrantes, etc. Así, UGT se ha posicionado en los casos de India, Ucrania, Hong Kong, Corea del Sur, el Sáhara Occidental, Palestina, etc.

Respecto al Sahara Occidental, el compromiso de UGT con la causa saharaui se mantiene firme desde hace ya más de cuatro décadas. Los derechos políticos del pueblo saharaui se encuentran reconocidos por resoluciones de Naciones Unidas, deben ser respetados, y por ello nuestra Organización ha seguido denunciando la falta de avances y el progresivo abandono político de la causa saharaui en el escenario internacional, y especialmente por parte del Gobierno de España. Las relaciones históricas de UGT con el sindicato saharaui UGTSario han continuado durante esta gestión, apoyando el trabajo que el sindicato saharaui realiza en las duras condiciones en las que vive el pueblo saharaui y denunciando el expolio de los recursos de su pueblo y en la exigencia del respeto a sus derechos en el camino a una solución justa dentro del proceso de paz a cargo de Naciones Unidas. Una de las principales acciones de UGT respecto a UGTSario es la participación anual que nuestra Organización mantiene en las citas del EUCOCO (Conferencia Europea de Apoyo al Pueblo Saharaui), y que se consolidó durante la XLIII edición del EUCOCO en la sede de UGT de avenida de América.

6.6. Fortaleciendo nuestra influencia internacional

En febrero de 2018, con el apoyo del Grupo Parlamentario Confederado de la Izquierda Unitaria Europea/Izquierda Verde Nórdica, celebramos en la sede del Parlamento Europeo en Bruselas una conferencia sobre sindicalistas y el Sáhara Occidental que contó con la participación de organizaciones sindicales de América, Europa y África y de redes y organizaciones de derechos humanos en solidaridad con el Sáhara Occidental.

Destacamos también el seminario organizado en noviembre de 2019 titulado “UGT con el Sahara. Cuatro Décadas de Solidaridad y Cooperación”, en donde con el apoyo de activos militantes ugetistas de la causa saharaui, se realizó un repaso sobre el estado sociopolítico actual en el Sahara occidental, así como de los proyectos de cooperación que diferentes organismos de UGT han llevado a cabo durante los últimos años.

Por último, UGT ha venido exigiendo y manteniendo contacto con grupos políticos y los dos anteriores Gobiernos para que se desarrolle materialmente la Ley 27/2011, de 1 de agosto, en la que se reconoce el derecho de las y los trabajadores saharauis que hasta 1976 trabajaron para empresas españolas y cotizaron a la Seguridad Social, y que hasta la fecha siguen sin percibir las correspondientes compensaciones en materia de pensiones que por ley les corresponden.

Respecto de la defensa de los derechos del pueblo palestino, se ha mantenido el trabajo conjunto con partidos políticos de izquierda y con CCOO, participando y organizando conferencias y charlas, apoyo a organizaciones palestinas para que realicen sus actividades, así como tareas de incidencia política para conseguir una mayor presión de los Gobiernos de turno sobre las violaciones cometidas por los Gobiernos de Israel. En este sentido, y como ejemplo de otras muchas, du-

rante el mes de julio de 2020 desde UGT se promovió una declaración conjunta de partidos políticos de izquierda (PSOE, Podemos e IU) y UGT y CCOO rechazando los planes del Gobierno israelí de anexionarse una parte de Cisjordania.

UGT continúa reclamando la paralización de la anexión de territorios palestinos en Cisjordania, pretendida por el Gobierno israelí y el respeto de sus iniciativas al marco legal internacional, que incluye una solución de dos Estados basada en las resoluciones 242 y 338 del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas, con las fronteras de 1967, incluyendo a Jerusalén, y el derecho de los refugiados palestinos al retorno a su tierra.

Sobre Guinea Ecuatorial, por razones históricas, las relaciones de la Unión General de Trabajadores con colectivos de ecuatoguineanos en España, así como con miembros de la oposición a la dictadura de Teodoro Obiang son permanentes, trabajo que se ha mantenido e intensificado durante este mandato. La Unión General de Trabajadores ha denunciado en numerosas ocasiones y en distintos foros nuestra posición de rechazo frente a las violaciones permanentes de los derechos humanos en Guinea Ecuatorial y denunciado ante las autoridades españolas casos específicos relacionados con graves vulneraciones de estos derechos. Hemos tenido reuniones al más alto nivel con el Gobierno de España para sensibilizar sobre este olvidado asunto, hemos presentado este caso en foros internacionales y hemos gestionado denuncias individuales ante las autoridades españolas para intentar resolver así alguno de los casos más lacerantes. UGT también fue la organizadora de la presentación del Informe anual de la organización internacional EG Justice sobre derechos humanos y la implantación de un Estado de derecho en la antigua colonia española.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

UGT, como mandante de la Organización Internacional del Trabajo, se ha implicado de manera significativa en las actividades de este organismo especializado de la ONU, poniendo especial énfasis en aquellas funciones relacionadas con la elaboración de normas internacionales, la vigilancia y control en el cumplimiento de los convenios ratificados por los Estados miembros, así como en la necesaria ratificación por el Gobierno de España de los Convenios 189 y 190.

La OIT y su sistema de normas está siendo cuestionado por la parte más reaccionaria del empresariado y de algunos Gobiernos afines. En este sentido, UGT se ha manifestado en numerosos foros en contra

de esta actuación y a favor de reforzar la OIT, única organización tripartita que subsiste en el ámbito internacional, y hacerla más relevante y efectiva.

Hemos participado con voz propia y crítica en las Conferencias Internacionales del Trabajo (CIT) que se han llevado a cabo todos los años en Ginebra (con excepción de éste 2020, a consecuencia de la pandemia del COVID-19), y esencialmente en las comisiones que han elaborado el contenido de nuevos instrumentos normativos, como el Convenio 190 sobre violencia y acoso y la Recomendación del mismo nombre.

UGT ha cuidado especialmente su participación en la Comisión de Aplicación de Normas (conocida por sus siglas en inglés, CAS), en la que hemos intervenido siempre en defensa de la



libertad sindical, el derecho de sindicación, la negociación colectiva, etc., casi siempre en casos de violaciones referidas a países de América Latina y Europa. Como se explicaba en el epígrafe sobre las Américas, UGT ha sabido sacar provecho para llevar a cabo acciones bilaterales con sindicatos de América Latina, Asia y África, siempre más difíciles de trabajar en la vida diaria de la CEC. También se utilizó la CIT de Ginebra para denunciar en una conferencia organizada por UGT la violación del derecho a huelga que se estaba produciendo en nuestro país, y que contó con la participación de varios secretarios generales de distintas organizaciones y federaciones internacionales así como de la presidenta de la Oficina de Actividades de los Trabajadores, ACTRAV.

El futuro del trabajo

Por otra parte, uno de los debates más importantes e interesantes que se ha llevado a cabo en este mandato, tanto a nivel mundial como a nivel nacional, ha sido el auspiciado por la OIT sobre el futuro del trabajo, que culminó en 2019 coincidiendo con el centenario de la fundación de la OIT, en cuya celebración también hemos participado coincidiendo con la celebración de nuestro 130 Aniversario. En 2016 los mandantes de la OIT en España (Gobierno y organizaciones sindicales y empresariales más representativas) recogimos la invitación realizada por el director general de la OIT, Guy Ryder, de celebrar diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo y estructurados alrededor de cuatro conversaciones: Trabajo y sociedad, Trabajo decente para todos, la Organización del Trabajo y la Producción, y la Gobernanza del Trabajo.

UGT se comprometió de inmediato con esta iniciativa y se afanó por contribuir de forma

especialmente activa al debate, máxime en un contexto económico, político y social en el que las desigualdades, la pobreza, el desempleo, la precariedad laboral y la sustracción de los derechos de los trabajadores y trabajadoras continúan siendo graves problemas a resolver para lograr una sociedad más inclusiva y justa. Pero, sobre todo, UGT entendió que el trabajo en esta importante idea suponía la capacidad de dibujar el futuro del trabajo que queremos en nuestro país y en el mundo; en otras palabras: UGT quería e iba a ser parte del diseño del futuro.

Para coordinar y dirigir los trabajos sobre esta iniciativa, en julio de 2016 constituyimos la Comisión Tripartita sobre el Futuro del Trabajo, integrada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, UGT, CCOO, CEOE y CEPYME y que contó con la asistencia de la Oficina de la OIT para España.

La primera acción de esta Comisión fue la celebración en marzo de 2017 de la I Conferencia Nacional Tripartita ‘El futuro del trabajo que queremos’, presidida por el rey de España e inaugurada por nuestro secretario general, a la que UGT y CCOO contribuimos con uno de los primeros documentos sindicales sobre el futuro del trabajo en el que analizábamos los efectos de la internacionalización de la economía y los avances tecnológicos en el mundo del trabajo, y en especial evidenciábamos nuestra preocupación sobre los riesgos de la aparición de nuevas modalidades de trabajo basadas en la transformación digital y tecnológica como el trabajo a llamada, los contratos de cero horas, el trabajo en cadenas mundiales de suministro, el *crowdworking* o el *crowdsourcing* y el trabajo en plataformas digitales. Los resultados de esta Conferencia fueron publicados el 11 de enero de 2018 y constituyeron la primera aportación de los mandantes de la OIT de España al debate del Futuro del Trabajo.



Durante el año 2018 UGT promovió y participó en la realización de conferencias autonómicas sobre el futuro del trabajo que se llevaron a cabo en todo el territorio del Estado. Participamos asimismo en el informe del Consejo Económico y Social de España “El futuro del trabajo” y promovimos y participamos en la iniciativa interuniversitaria sobre el futuro del trabajo que finalizó con el Congreso de Sevilla en febrero del año 2019. En este mismo año, continuamos debatiendo y participamos en la II Conferencia Nacional Tripartita sobre el futuro del trabajo, donde se presentaron los resultados de los trabajos y contribuciones realizados en las diferentes conferencias autonómicas y en el Congreso interuniversitario de Sevilla. Finalmente, participamos en la discusión y elaboración de la Declaración del Centenario de la OIT durante la CIT 2019, en la que se logró que se reconociera expresamente que el trabajo no es una mercancía, que es esencial para un desarrollo sostenible, que no deje a nadie atrás y que pueda poner fin a la pobreza y que también se destaque la importancia del diálogo social y los derechos fundamentales del trabajo en la gobernanza del futuro del trabajo.

Hemos conseguido trasladar eficazmente la posición de UGT en el ámbito nacional e internacional, a favor de un progreso que se rija por los valores fundamentales del trabajo, el diálogo social, la igualdad y la solidaridad; pero a la vez crítica y de enfrentamiento con aquel futuro que implique desregulación del mercado de trabajo, destrucción de empleo, precariedad laboral y una mayor segmentación social, desigualdad y pobreza.

No dentro del ámbito de la OIT, pero sí del debate sobre el futuro del trabajo, hay que destacar que nuestra Organización ha mantenido reuniones internacionales al más alto nivel en las que hemos podido exponer nuestras ideas sobre digitalización, trabajo y riqueza, propias del debate sobre el futuro del trabajo. En este sentido, cabe destacar que nuestras ideas han tenido reflejo en los debates a este respecto en el Parlamento Europeo, en diferentes parlamentos de países europeos, en Las Cortes españolas o en el World Economic Forum, más conocido como Foro de Davos.

6.7. Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

La Agenda 2030 (A2030) y sus diecisiete Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) aprobados en 2015 representan una actualización de los llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), anteriormente promovidos por Naciones Unidas (NNUU). UGT manifestó en varios foros que los ODM demostraron su incapacidad para generar transformaciones a nivel mundial en un mundo cada vez más interconectado. Para conseguir avanzar en los déficits que presentaron los ODM, la A2030 adopta una filosofía más amplia, tanto en los propósitos —lograr la mencionada sostenibilidad en los terrenos económico, social y medioambiental— como en el ámbito geográfico, al ser los objetivos y metas de aplicación internacional, independientemente de su desarrollo económico.

Pese a ser críticos también con algunos de los detalles de la A2030, desde UGT consideramos que sus honrosos objetivos representan una buena compilación del trabajo de nuestra Organización desde hace ya muchos años, ya que la amplitud de esta ambiciosa agenda, sus 17 objetivos y sus metas, se encuentran estrechamente vinculados con nuestro trabajo sindical, ya sea desde la negociación colectiva y el diálogo social hasta la salud laboral, con un planeta más limpio y justo o el compromiso de la Unión General de Trabajadores con las instituciones democráticas y con la paz.

Por la naturaleza de nuestra Organización, nuestras acciones se orientan principalmente a la consecución del OBJETIVO 8 DE TRABAJO DECENTE pero UGT ha luchado siempre para que no sea éste el único espacio de trabajo para las organizaciones sindicales, sino que intervengamos en otros como eliminación de la pobreza, hambre cero; salud y bienestar, etc., y muy especialmente al mandato de crear alianzas estratégicas con

otras organizaciones y actores sociales para la consecución de la A2030, y así se ha trabajado especialmente el tejer conexiones con múltiples entidades y plataformas. De esta manera somos integrantes de Alianza por el Clima (con la que realizamos diferentes acciones enfocadas a alertar y sensibilizar sobre la emergencia climática en colaboración con colectivos como Fridays for Future, 2020 Rebelión por el Clima, etc.), Red de Justicia Fiscal, Coordinadora de ONG's, Plataforma contra los Tratados Comerciales, Plataforma por la Justicia Fiscal, Red Española Para el Desarrollo Sostenible, etc. A nivel institucional, hemos participado en el Consejo de Desarrollo Sostenible y en las reuniones convocadas por el Grupo de alto nivel para la Agenda 2030.

UGT ha denunciado siempre el carácter no vinculante de esta A2030. De hecho, y a pesar de que se encuentra vigente desde hace más de 5 años, vemos repetidamente en España y en el mundo preocupantes casos de retrocesos democráticos y de bienestar social. Hasta que concluyera la legislatura del Partido Popular en julio de 2018 poco o nada se hizo en nuestro país para poner en marcha la A2030, pese a que nuestra Organización exigió en numerosas ocasiones al Gobierno la creación de una comisión ad hoc al más alto nivel en la que las organizaciones sindicales mayoritarias debieran estar presentes, invitando asimismo a impulsar las políticas concretas, dotadas de presupuesto suficiente, que produjesen las transformaciones sociales en el sentido que establece la A2030 y que, por razones de transparencia y mejora de la participación democrática, se diera especial protagonismo al diálogo social.

Tanto el Gobierno de Pedro Sánchez como el actual Gobierno de coalición han dado un impulso definitivo a la A2030 (cuya gestión directa



recae en un vicepresidente) y es ahora cuando comienza verdaderamente el tiempo de trabajo, aunque debido a la crisis generada por el COVID19 todavía no existe una definición clara sobre la organización del trabajo relacionado a la agenda 2030 en el nuevo Gobierno.

UGT creó un grupo interno de trabajo sobre la implementación de la A2030 en la Organización. Reunido por primera vez en 2019, cuenta con la participación de la CEC, representantes de las federaciones y de ISCOD y se plantea con un doble objetivo: que los ODS se integren en el trabajo sindical de UGT de manera horizontal y que a nivel interno apliquemos en nuestra Organización aquellos objetivos que nos sean más adecuados.

La creación de este grupo interno es un primer paso para incluir los ODS, sus objetivos, metas e indicadores en todo el trabajo que se realiza desde el Sindicato. La participación de todos

los organismos y personas es clave para conseguirlo. Como parte de la A2030, las sedes de la Organización deben ser sostenibles y suponer también un punto de partida para sensibilizar y posicionarnos en la promoción de los ODS. También hemos preparado una serie de cursos y seminarios para difundir la agenda 2030 dentro del Sindicato y fomentar la introducción de su perspectiva en la actividad sindical en los diferentes niveles (ODS 4).

Nuestra Organización también impulsó dentro de la CES un grupo específico para el trabajo en torno a los ODS y hemos participado en las reuniones celebradas hasta la fecha, aunque seguimos reclamando a la CES una mayor implicación en el grupo.

En el epígrafe dedicado al Instituto Sindical de Cooperación (ISCOD) se da más información sobre actividades referidas a la A2030 y los ODS.

6.8. Más solidaridad



Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (ISCOD)

ISCOD no es sólo el instrumento de cooperación sindical de la Unión General de Trabajadores, sino una herramienta imprescindible para que la Organización pueda desarrollar su estrategia global en materia de política internacional de manera óptima.

Es necesario establecer dos períodos en la gestión durante este mandato, marcados por los cambios políticos: de 2016 a 2018, con Gobierno del Partido Popular, y de 1 de junio de 2018 a fecha de cierre del presente informe en el que el cambio

de Gobierno liderado por el Partido Socialista evidencia una clara política comprometida con lo social y muy especialmente con la solidaridad internacional.

Pese a este claro cambio de rumbo, las políticas de cooperación requieren, como cualquier otra, de un acompañamiento económico que en este último periodo no se ha producido al no haberse podido aprobar nuevos Presupuestos Generales del Estado y seguir vigentes los últimos aprobados por el Gobierno del Partido Popular, que fueron dramáticamente restrictivos en todo lo social y especialmente destructivos en las políticas de cooperación al desarrollo.

En este periodo ISCOD ejecutó 27 proyectos con una inversión total de 3.882.984,11€, de los cuales 2.709.216,43€ procedían de subvenciones públicas y 621.781,22€ aporte de ISCOD, siendo el resto (552.086,46€) aporte de los socios locales.

En cuanto a América Latina y el Caribe la principal actividad de ISCOD en cooperación para el desarrollo se ha centrado en cuatro países de la región: Nicaragua, República Dominicana, Colombia y Perú. Además, destaca la finalización de un programa de cooperación sindical de carácter regional ejecutado con fondos de la cooperación de la Junta de Andalucía: "Mejora de las capacidades organizativas y de incidencia del movimiento sindical en América Latina", es un proyecto de fortalecimiento de la Confederación Sindical de las Américas (CSA) que permite la realización de acciones entre ésta y sus afiliadas, con el fin de mejorar las capacidades reivindicativas y de incidencia política de dichas organizaciones sindicales regionales de la CSA.

En Nicaragua hemos realizado cuatro proyectos subvencionados por el Principado de Asturias, Junta de Castilla-La Mancha, Ayuntamiento de Zaragoza y el aporte de ISCOD, de adaptación al cambio climático, de prevención de la violencia contra las mujeres y promoción de los derechos de las trabajadoras de la maquila.

En República Dominicana hemos ejecutado el proyecto "M+s sindicato - cadenas de sostenibilidad", para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales en los espacios de participación, con especial atención a los y las trabajadoras de la economía informal.

En Colombia hay que destacar los proyectos "Desarrolladas estrategias de prevención y atención de violencia sexual en el conflicto armado con

mujeres víctimas afro, indígenas, niños, niñas y adolescentes en Nariño", que han fortalecido las capacidades de organizaciones de mujeres y sociales para exigir sus derechos.

Y en Perú hemos desarrollado el proyecto "Comunicadores indígenas y periodistas de la Amazonía andina, peruana, unidos por una agenda inclusiva con perspectiva de género y derechos humanos" con el que se ha empoderado a líderes y lideresas indígenas y periodistas de la Amazonía andina peruana.

En África hemos llevado a cabo proyectos centrados en la prevención del trabajo infantil en Marruecos y la formación profesional de jóvenes en Mauritania.

ISCOD ha centrado sus actividades en España en la información a trabajadoras, trabajadores y representantes sindicales sobre la Agenda 2030 y en la supervisión de su implementación en España. Para ello, se elaboraron guías de acción en la empresa, se organizaron jornadas de reflexión y se ejecutaron cinco proyectos de sensibilización en diferentes territorios (Asturias, Cantabria, Extremadura —dos proyectos— y Comunitat Valenciana).

ISCOD representa a la Unión General de Trabajadores en el Consejo de Cooperación al Desarrollo en el que hace seguimiento e incidencia en las políticas de cooperación del Gobierno. Además, ISCOD es miembro de la Coordinadora de ONGD, plataforma interasociativa que agrupa al sector, participando con regularidad en sus distintos grupos de trabajo. Por su parte, las delegaciones de ISCOD en los territorios participan en sus coordinadoras autonómicas de ONGD y están presentes en los consejos autonómicos de cooperación.

RED VO LU 6.0 CIÓN



Un sindicato solidario y en continuo avance >>



Reivindica
Evoluciona
Decide