

Resolución

3er COMITÉ CONFEDERAL

24 y 25 de mayo de 2022



En Madrid, los días 24 y 25 de mayo del 2022, se ha celebrado el III Comité Confederal de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores, que ha aprobado la siguiente

RESOLUCIÓN

I. Situación actual

La terrible invasión rusa de Ucrania sigue dominando el escenario internacional. Las previsiones actuales nos inclinan a pensar que nos hallamos ante una situación que va a perdurar en el tiempo. La dependencia de España de las importaciones de productos alimenticios que proceden de Ucrania es importante. Aunque se han flexibilizado las medidas para comprar en otros países, el suministro y la seguridad alimentaria se pueden ver dañados. Otra de las consecuencias de la guerra es el aumento de los precios de la energía, especialmente del gas, y de muchas materias primas, provocando un significativo shock de oferta negativo, que aumenta la inflación y reduce el crecimiento del PIB. Sin embargo, esta crisis ha demostrado la imperiosa necesidad de retomar el ideal europeo como el único que nos permite a los ciudadanos y ciudadanas del continente hacer frente a las autocracias. La reacción de la Unión Europea ante esta situación posibilita nuevas esperanzas, aunque será necesario superar egoísmos particularistas que pretenden aprovechar la situación para consolidar posiciones políticas inaceptables –caso Hungría- y progresar debidamente en el sesgo social, convirtiendo a nuestro continente en una verdadera sociedad avanzada y plural, pero políticamente unida frente a las amenazas externas e internas – ultraderecha-.

En el mismo escenario internacional, no podemos olvidar la persecución que el movimiento obrero sufre a lo largo del mundo (asesinatos de sindicalistas en Colombia o Brasil.). Desgraciadamente en algunas partes del mundo mucha gente es asesinada por representar los intereses de las personas trabajadoras. Sin embargo, en otras partes del globo, como USA , se está dando un fuerte resurgir del movimiento sindical, apareciendo en conflictos de empresas como Deere&Co, Kellogg's, trabajadores de Hollywood, la empresa Nabisco, de las galletas Oreo, en el consorcio sanitario Kaiser Permanente, y un largo etcétera, que culminaron esta primavera con la constitución en Amazon, siguiendo la senda anterior de Starbucks, de su primer sindicato radicado en Estados Unidos cuyos trabajadores y trabajadoras lograron superar los obstáculos que ha puesto la empresa durante meses y podrán trabajar en la puesta en marcha de un convenio colectivo para mejorar sus condiciones laborales.

En el plano nacional el panorama político tiende a la incertidumbre con procesos electorales autonómicos, Castilla y León, donde las fuerzas de izquierda no acaban de encontrar su rumbo o no son capaces de trasladar a la ciudadanía los importantes avances conseguidos en muchas materias. Las cercanas elecciones andaluzas medirán el grado de penetración del mensaje social y si por fin puede ser desenmascarada una ultraderecha.

En todo caso, UGT no cesará de reclamar la focalización en lo importante, la superación de la crisis con medidas sociales; la reducción de la inflación; la ejecución de los fondos europeos como instrumento para la creación de riqueza y empleo de calidad. La inflación sigue en niveles altos y no parece a corto plazo vaya a cambiar esta tendencia lo que afecta sobre todo a los hogares de menor capacidad adquisitiva. Además, la crisis energética y alimentaria puede tener consecuencias impredecibles. En el otro lado, la recuperación económica, las plusvalías y otros

atípicos positivos y las menores provisiones y saneamientos impulsaron las ganancias de las empresas del mercado continuo hasta cifras récord que se no se obtenían desde 2007. Las medidas de protección de los salarios y de las personas trabajadoras se tornan imprescindibles si queremos dar una salida a la crisis en términos sociales de equidad e igualdad.

Durante estos últimos meses, hemos sufrido el constante acoso de la ultraderecha que nos percibe correctamente, como un obstáculo para llevar a cabo sus planes autocráticos de destrucción del Estado Social y Democrático. Con su ataque, mancillan la Constitución que tanto dicen respetar, pues la labor sindical se constituye en uno de los pilares fundamentales e insustituibles de nuestra sociedad para el desarrollo económico y social que proclama el título preliminar de nuestra norma fundamental. Es imprescindible progresar en el desenmascaramiento de sus mentiras.

II. Poner en valor lo conseguido, seguir avanzando

El cambio de paradigma que han supuesto los acuerdos alcanzados en el diálogo social empiezan a ver su reflejo en la conformación de las relaciones laborales de nuestro país, y así se están alcanzado cuotas de contratación indefinida nunca vistas en España, alcanzado, este mes de abril, casi uno de cada dos contratos de trabajo suscritos. Sin embargo, continúan sin constituirse mesas de diálogo social, como la de prevención de riesgos laborales y sanidad, imprescindibles para el desarrollo de unas relaciones laborales saludables. Significativa es, también, la ausencia de diálogo, por ahora y en contra de los compromisos adquiridos por el gobierno, en la tramitación del proyecto de ley de empleo.

Debemos amparar el empleo y a las personas trabajadoras. En nuestro país, especialmente desde la reforma laboral de 2012, la protección frente al despido se ha ido diluyendo con tal intensidad que actualmente no existe en la normativa una indemnización adecuada en el caso de despido arbitrario, sin una causa real. El precio del despido injustificado resulta demasiado asequible, nada disuasorio, fomentando decisiones caprichosas, injustas e ilegales, lo que incumple el art.24 de la Carta Social Europea Revisada y el Convenio 158 de la OIT. Por eso, el 24 de marzo del 2022, UGT ha presentado una reclamación colectiva ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, denunciando que en España se fija la indemnización por despido improcedente, injusto e injustificado sin tener en cuenta el daño real sufrido por la persona trabajadora, la gravedad de la conducta de la empleadora y sin que tenga un efecto disuasivo que evite casos futuros. Con esta reclamación, que ya ha sido admitida a trámite, queremos incorporar a nuestro sistema de relaciones laborales la protección frente al despido injustificado que otorga la Carta Social Europea Revisada, ratificada por nuestro país en julio del año pasado.

Y, en aras, a una mejora de los derechos de las personas trabajadoras propugnamos:

- Iniciar los debates de lo que debe ser el Estatuto del Trabajo del siglo XXI, que incorpore la legislación fruto del diálogo social de los últimos tiempos y que se constituya en la defensa de la dignidad del trabajo. El trabajo debe convertirse en un elemento central de la economía. Para ello se debe modificar, entre otras cosas, la actual regulación del despido objetivo, tanto individual como colectivo, reformulando las causas, los procedimientos y las autorizaciones.

- Volver al principio protector del derecho del trabajo, que implica la defensa de los más desfavorecidos, desterrando nuevas formas de explotación laboral recuperándolos dentro del ámbito de garantía del contrato de trabajo (socios de trabajo de cooperativas de trabajo asociado fraudulentas, falsos autónomos, trabajadores en plataformas).
- Introducir medidas que aseguren una protección real de los candidatos en los procesos de elecciones sindicales, blindándolos frente al despido desde el mismo momento que muestren interés en participar en el proceso.
- Facilitar la elección de delegados y delegadas de personal por agrupación de centros de trabajo en una misma empresa, a fin de favorecer la presencia de la representación unitaria en las PYMES.
- Reducir la jornada laboral, impulsando las 32 horas semanales en todas las empresas, con el fin de contribuir a implementar el Pilar Social Europeo, incrementar el crecimiento de la economía, favorecer la igualdad y mejorar las condiciones y los derechos laborales y sociales de las personas.
- Mantener los compromisos pactados en materia de pensiones, tanto en cuanto a la garantía de su revalorización con arreglo a la subida del coste de la vida para mantener su suficiencia, como evitando su deterioro con ampliaciones extemporáneas del periodo de cálculo.
- Exigir la modificación de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público y la Ley 2/2015, de desindexación de la economía española con la finalidad de blindar la negociación colectiva en relación a la contratación pública, garantizando que los precios de las concesiones respeten, en todo caso, los compromisos salariales y los demás costes laborales derivados de la negociación colectiva, así como sus posibles variaciones.
- Iniciar la mesa de la negociación sobre prevención de riesgos laborales con el fin de modificar la legislación preventiva, con el objetivo de reducir la lacra de la siniestralidad laboral y de dar respuesta a la enorme incidencia de los riesgos psicosociales. Y es que la erradicación de la siniestralidad laboral y el desarrollo de un sistema que garantice la salud integral de las personas trabajadoras es un objetivo prioritario. Un nuevo marco normativo, que recoja la figura del delegado/a territorial y/o sectorial de prevención de riesgos laborales para empresas sin presencia sindical, y el reforzamiento de la Inspección de Trabajo, contribuirán a unos entornos laborales más seguros. Es el momento de actuar para conseguir que se reconozca como un Derecho fundamental la seguridad y la salud en el trabajo.
- Seguir denunciando la enorme infradeclaración de las enfermedades profesionales que se ha enquistado en el sistema, un claro ejemplo lo vemos en la invisibilidad de los casos de cánceres de origen laboral. En este punto es imprescindible hacer un llamamiento para que se desbloqueen las negociaciones para la creación del Fondo de compensación de las víctimas del amianto. Precisamente hoy nos concentraremos en el Congreso de los Diputados para exigir que se garantice que las personas trabajadoras que hayan obtenido el reconocimiento de una enfermedad ocasionada por el amianto puedan acceder a dicho

fondo. Es una cuestión de justicia y de reparación del daño.

- Obtener resultados reales en la negociación de la regulación de las prácticas no laborales, que dejen de lado de nuestro ordenamiento jurídico figuras que contribuyen a la explotación de nuestros jóvenes.
- La dotación de los medios suficientes que permitan la negociación y seguimiento de planes de igualdad, la realización de la valoración de puestos de trabajo, y la materialización de los registros y auditorías en las empresas, como compromiso de igualdad entre hombres y mujeres.
- Mantener las negociaciones abiertas para mejorar y desarrollar el acuerdo respecto a la calidad del sistema para la autonomía y atención a la dependencia.
- Incrementar el valor del IPREM que hoy representa sólo el 57,9% del SMI, a pesar de que es la referencia del cálculo para la concesión de ayudas al alquiler, bono social eléctrico, subvenciones, y también de las prestaciones por desempleo que afectan a más de 1.850.000 personas trabajadoras.

III. Es el momento de la negociación colectiva

En cuanto a la negociación colectiva, se observa un incremento del uso de cláusulas de garantías salariales en 2022. Esta evolución se pone de manifiesto, sobre todo, en el número de trabajadores y trabajadoras afectados por convenios con cláusulas de garantía salarial, que ha incrementado desde el 15,6 por ciento en 2021 al 29,9 por ciento en 2022, considerando los convenios registrados sólo hasta marzo de 2022. A este porcentaje, habrá de sumarse el reciente acuerdo alcanzado para el sector de la Construcción. Este convenio supone una mejora clara en las condiciones laborales de un sector estratégico en nuestro país, y nos marca el camino de lo que deben ser los resultados de la negociación colectiva que garantiza el poder adquisitivo de los salarios. Esta tendencia indica que se está produciendo una reacción de los trabajadores y trabajadoras a la elevación de los precios, de forma que estamos tratando de utilizar la negociación colectiva como el instrumento de defensa del poder de compra más importante y efectivo.

La negociación del AENC se encuentra, de momento, estancada debido a la posición de CEOE y CEPYME contraria a introducir cláusulas que puedan proteger los salarios ante fenómenos inflacionistas acentuados.

Como se sabe, las tensiones inflacionistas siguen elevadas, presionando el poder adquisitivo de las personas. El Índice de Precios al Consumo de abril de 2022 ha alcanzado el 8,4%, algo inferior al de marzo, aunque considerablemente elevado. Todo ello, reafirma la necesidad de una política de rentas más contundente, que garantice estabilidad real de los salarios y que se incorporen cláusulas que garanticen el poder adquisitivo de las personas trabajadoras, evitando una espiral de subida de precios y pérdidas salariales.

Por ello, el 12 de mayo, presentamos con CCOO nuestras recomendaciones de incrementos **mínimos** en la negociación colectiva:

- año 2022: el incremento a pactar será de un 3,5%,
- año 2023: incremento salarial de un 2,5%,
- año 2024: el incremento será de un 2%.

Añadiendo las cláusulas de revisión salarial que garanticen el mantenimiento del poder adquisitivo para el caso de que la inflación interanual supere los dígitos de los incrementos pactados.

Es necesario aumentar el ritmo de negociación y de movilización para avanzar en las condiciones de trabajo y en la recuperación de la capacidad adquisitiva de los salarios.

IV. Compromiso para conseguir un sindicato más fuerte

La afiliación, las elecciones sindicales son las claves de una organización sindical. Desde este Comité Confederal se exhorta a todos los cuadros de la organización a volcarse en las actividades necesarias para el aumento de afiliación y la obtención de la victoria en las elecciones sindicales.

Asimismo, manifestamos el compromiso de continuar buscando las formas de abrir el sindicato a la sociedad, respondiendo a sus demandas de transparencia y participación democrática, integrando las aspiraciones sociales emergentes.