

DECLARACIÓN

3er. COMITÉ CONFEDERAL ORDINARIO

20 y 21 DE NOVIEMBRE DE 2017



En Madrid, los días 20 y 21 de noviembre de 2017, se ha celebrado el tercer Comité Confederal Ordinario de la Unión General de Trabajadores, que ha aprobado por unanimidad la siguiente

DECLARACIÓN

I. Contexto socioeconómico

Un crecimiento económico sólido, pero con riesgos

Todos los indicadores estadísticos vienen reflejando de manera consistente dos circunstancias que caracterizan el escenario económico presente. La primera, que nuestra economía está inserta en una sólida fase expansiva, contabilizando ya 15 trimestres consecutivos en los que crece la actividad productiva en términos anuales, los 10 últimos por encima del 3%, y que se prevé que continúe en los próximos ejercicios. La segunda, que pese a lo evidente de esta reactivación, existen riesgos derivados del agotamiento de los factores externos que empujaron la actividad en los pasados años: bajos precios del petróleo, tipo de cambio favorable y acceso barato al crédito.

De estas dos circunstancias se derivan dos corolarios. De un lado, que las políticas implementadas deben ser coherentes con la nueva fase de crecimiento económico, dejando atrás definitivamente los recortes y ajustes aplicados con intensidad desde 2010, y justificados entonces por la existencia de una situación de grave crisis financiera y económica, que ya no existe. De otro, que es necesario acometer las medidas oportunas para reforzar la demanda interna y consolidar de manera estable el crecimiento de la actividad y el empleo, lo que pasa por fortalecer consumo de los hogares y la inversión pública.

La política económica del Gobierno conduce a un empobrecimiento colectivo: rechazo al Plan Presupuestario 2018

Lamentablemente, la política económica del Gobierno no va en esta línea, porque sigue basada en las mismas erróneas directrices que en los años anteriores, dando continuidad al ajuste económico y social y a la devaluación salarial, que tan nefastas consecuencias han tenido. Así se desprende del *Plan Presupuestario para 2018* enviado por el Gobierno a Bruselas a mediados del mes de octubre, y de sus propuestas en esta materia que se van conociendo. Tras cuatro años de crecimiento del PIB, y con previsión de que este continúe, el Gobierno de España sigue escatimando recursos económicos para financiar los servicios y políticas públicas esenciales y mejorar la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas de nuestro país.

En este sentido, el Comité rechaza rotundamente el recorte del gasto, en términos de porcentaje del PIB, que el Ejecutivo del PP pretende aplicar a las partidas de sanidad, educación y políticas para el empleo, ámbitos en los que España sigue estando por debajo del gasto en la media de la zona euro, y donde mantenemos carencias básicas. Ello, unido a la pretendida congelación de las retribuciones de los empleados públicos, persigue una reducción de la capacidad de incidencia del estado en la economía que se va a traducir indefectiblemente en una nueva pérdida de calidad de vida de la mayoría de la población, de la cohesión y de la justicia social.

El modelo de desarrollo que promueve el actual Gobierno solo beneficia a unos pocos, y resulta ineficiente económicamente e injusto socialmente. Las empresas cada vez ganan más y ya han recuperado el nivel de beneficios anterior a la crisis, pero las familias de los trabajadores y las trabajadoras no ven mejorar su nivel de vida.

No podemos seguir basando la competitividad de nuestras empresas en una suicida rebaja permanente de los costes laborales, ni centrar el crecimiento en actividades fuertemente estacionales y de bajo valor añadido, porque es un modelo agotado y empobrecedor.

No es admisible que el empleo que se crea sea esencialmente precario y de baja calidad, impulsado por el impacto de la *ruptura laboral* impuesta en 2012 unilateralmente, y consolidando un modelo de trabajo basado en la temporalidad, el tiempo parcial involuntario y la reducción de derechos laborales.

Y es intolerable que, pese a este crecimiento económico y de beneficios empresariales, no se reduzcan los niveles de pobreza y desigualdad de nuestro país, que son de los más elevados de la Unión Europea. Porque una política económica que no reduce la pobreza y la desigualdad y que no mejora la calidad de vida de las capas sociales más desfavorecidas es una política fracasada.

Urge cambiar las políticas para mejorar la calidad de vida de la clase trabajadora

Por todo ello, el Comité Confederal de UGT reclama al Gobierno un cambio de políticas urgente, para que el crecimiento del PIB se refuerce y tenga un reparto más justo y eficiente. Para ello, es preciso mejorar la calidad del empleo, aumentar el poder adquisitivo de los salarios, reforzar las prestaciones básicas del estado de bienestar (desempleo, pensiones, dependencia, asistencia social), potenciar los servicios públicos esenciales (sanidad y educación), relanzar la inversión pública productiva, otorgar un mayor peso al tejido industrial y aumentar la competencia en el tejido productivo.

Todas estas medidas son fundamentales para conformar un modelo de crecimiento más robusto, eficiente y sostenible, tanto económica como social y medioambientalmente, y requiere de un esfuerzo colectivo de diálogo para que sea fruto de un consenso lo más generalizado posible, que facilite la construcción de un nuevo contrato social que consolide una nueva y larga fase de bienestar para toda la ciudadanía.

II. Por la igualdad de género, hay que eliminar la brecha salarial: *campaña #YoTrabajoGratis*

Las mujeres trabajadoras siguen sufriendo discriminaciones en el ámbito laboral que es urgente erradicar. En concreto, padecen una brecha salarial que, en salario hora, permanece estancada en un 14,9%, pese a que en el conjunto de la Unión Europea ha disminuido. Por eso, es como si las mujeres trabajaran gratis desde el 8 de noviembre hasta el 31 de diciembre, y es lo que UGT denuncia con la campaña *#YoTrabajoGratis*, que va a desarrollar hasta final de año por segundo año consecutivo.

El Comité Confederal quiere poner en valor esta campaña, y animar a su difusión y desarrollo a toda la Organización. Igualmente el Comité ha refrendado las reivindicaciones de UGT en materia de igualdad entre hombres y mujeres, que pasan por poner en marcha el requerimiento del Parlamento al Gobierno, de febrero de este año, para que desarrolle una ley de igualdad salarial; por promover el cumplimiento de las Recomendaciones de la Comisión Europea en esta materia, y en concreto la introducción en nuestra legislación la definición de “trabajo de igual valor”; y por impulsar los Planes de Igualdad en la negociación colectiva. El Comité Confederal reclama el compromiso para esta tarea de todos los partidos políticos y del conjunto de la sociedad.

III. Conclusiones de las Jornadas de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2018

El Comité Confederal ha analizado las conclusiones de las *Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva para 2018*, celebradas los días 15 y 16 de noviembre, en las que

se debatieron los retos de la acción sindical en la actualidad, ofreciendo orientaciones y fórmulas para extender y mejorar los procesos de negociación colectiva en el año 2018.

Una vez más, la conformación de una adecuada estructura de la negociación colectiva se presenta como el eje fundamental para distribuir de manera eficiente las materias de negociación entre sectores. Las Federaciones Estatales ostentan la responsabilidad de determinar las unidades de negociación idóneas en cada sector, atendiendo a la articulación y vertebración del mapa sectorial de negociación *de arriba a abajo*, convencidos de que la fuerza sindical es superior en el ámbito estatal. También como vía para garantizar que las empresas multiservicios apliquen las condiciones de los convenios colectivos sectoriales, cerrando la pérdida de cobertura debida a fugas de los ámbitos, inaplicaciones de las condiciones pactadas o pérdida de la vigencia.

Los objetivos del Sindicato para la negociación colectiva de 2018 se pueden resumir en dos: fortalecer los derechos y recuperar salarios.

Es fundamental ejercer plenamente nuestros derechos sindicales y de información para avanzar en contenidos básicos de los convenios: la regulación de la ultraactividad; la reducción de la jornada, complementada con un aumento de la formación permanente; el diseño y promoción de un modelo de formación dual eficaz; garantizar la igualdad de trato y oportunidades; impulsar la protección de la salud laboral y del medioambiente; establecer con precisión el ámbito de actuación de las empresas multiservicios y reducir su incidencia; o proteger los derechos fundamentales del trabajador para salvaguardar sus datos personales. La evaluación continua de lo realizado es igualmente fundamental, para asegurar el cumplimiento de lo pactado, para lo cual es preciso reforzar la labor de las Comisiones Paritarias.

Además, nuestra actuación sindical ha de ponerse al día, tanto para atender las fórmulas de trabajo atípico –como la mal llamada “*economía colaborativa*”-frente a la que pusimos en marcha hace dos meses la plataforma [Tu Respuesta Sindical Ya-](#), como en extremar las capacidades que da la Ley de Contratos del Sector Público, por la posibilidad de incorporar cláusulas sociales en la contratación pública de ayuntamientos, por ejemplo.

En materia salarial, y en coherencia con la fase expansiva del ciclo económico que atravesamos desde 2014, la negociación para 2018 debe dirigirse a lograr nítidas ganancias de poder de compra para los salarios. Es una exigencia económica y social. Ello supone dos cosas: de un lado, alcanzar un aumento medio en el entorno del 3%, atendiendo siempre a la situación concreta de cada empresa o sector, e incluyendo cláusulas de garantía salarial; de otro, introducir en los convenios colectivos salarios mínimos garantizados de al menos 1.000 euros, en desarrollo de la campaña [#PonteA1000](#), que iniciamos en el mes de agosto de este año.

El Comité ha resuelto aprobar estas conclusiones.

IV.Situación del diálogo social

IV.1. Dialogo bipartito: un nuevo AENC, solo si mejora los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras

La Comisión Ejecutiva Confederal ha expuesto detalladamente al Comité la situación actual y perspectivas del diálogo social con la patronal, para intentar consensuar un nuevo Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva para los próximos años.

El fracaso de la negociación para alcanzar un acuerdo sobre el incremento salarial de 2017, tal y como establecía el III AENC, supone un precedente negativo y muy cercano, que ha dejado

no pocas dudas sobre la voluntad real de las organizaciones empresariales de alcanzar consensos en esta nueva fase de expansión económica y bonanza de resultados para las empresas, que deben traducirse en un reparto de frutos equitativo.

Pese a todo, la voluntad negociadora de UGT sigue siendo inequívoca, puesto que consideramos que los acuerdos interconfederales de negociación colectiva suponen un instrumento muy valioso para orientar la negociación en la mayoría de los ámbitos, y especialmente allí donde existe una mayor fragmentación empresarial y mayores dificultades para el desarrollo de la propia negociación en condiciones adecuadas.

No obstante, en base a la experiencia pasada y a la actual situación socioeconómica, la CEC ha planteado dos cuestiones previas que considera irrenunciables para acometer un nuevo proceso negociador con garantías. La primera, que el diálogo debe desarrollarse fundamentalmente a través de las instituciones y procedimientos formales de las que nos hemos dotado los negociadores de manera libre y autónoma, tal y como ha sido la norma en las negociaciones de los acuerdos precedentes, evitando de este modo malentendidos e ineficiencias que perjudican el propio diálogo. La segunda, que desde el inicio del proceso quede claro que UGT no va a firmar ningún acuerdo que no suponga una mejora de las condiciones laborales de todas las trabajadoras y los trabajadores, incluyendo unos criterios salariales que supongan una ganancia nítida de poder de compra.

El Comité comparte y avala plenamente los planteamientos realizados por la CEC en esta materia.

IV.2. Diálogo tripartito: el Gobierno ofrece poco y demasiado lento

La CEC también ha informado sobre la situación del proceso de diálogo social tripartito abierto con el Gobierno y las organizaciones empresariales, que continúa, como en el mes de mayo, con unos ritmos y contenidos claramente insuficientes e insatisfactorios debido a la actitud y formas del Gobierno, que no se corresponden con la importancia que el proceso de diálogo social tiene. Este Ejecutivo sigue confundiendo diálogo con comunicación unilateral, y negociación con mera información. De este modo, pretende hablar tan solo de las medidas y propuestas que, de manera previa, ya ha decidido aprobar, buscando el aval social de las mismas.

La prueba es que, en el Plan Presupuestario 2018 enviado a Bruselas, el Gobierno incluye un detallado listado de medidas que anuncia que va a introducir en los próximos meses, cuando muchas de ellas ni siquiera habían sido planteadas a los interlocutores sociales en las mesas específicas abiertas. En la actualidad siguen abiertas cuatro mesas específicas.

La de *Pensiones* prácticamente no ha avanzado desde el mes de marzo, debido a la cerrazón del Gobierno en el mantenimiento de las medidas derivadas de la reforma del sistema de 2013, que imposibilita cualquier avance. En este sentido, el Comité ha valorado muy positivamente el desarrollo y resultados de la Campaña "*Defender las pensiones ¡Es cosa de todos!*" que pusieron en marcha la Unión de Jubilados y Pensionistas (UJP-UGT) y la CEC en el mes de mayo, en defensa del sistema público de pensiones, y que implicó al conjunto del Sindicato .

Tampoco las mesas de *Políticas de Empleo* (Plan de Choque por el empleo, desempleados de larga duración y tarjeta social) y de *Calidad del Empleo* apenas han avanzado en los últimos meses. En esta última, el Gobierno ha avanzado un planteamiento para –teóricamente- atacar la precariedad laboral, con medidas esencialmente en materia de contratación, que coincide con las actuaciones enviadas con anterioridad a Bruselas y que se deriva, en sus aspectos

centrales, de su acuerdo programático con Ciudadanos. Un planteamiento que UGT no comparte, puesto que no ataca las causas reales de la temporalidad en España, e incluso se podría decir que pretende legalizar la temporalidad sin causa, y que así hará saber en la mesa cuando se profundice en ello, aportando un documento que recoja nuestra posición, consensuada con CCOO.

La falta de interés del Gobierno español en concretar una política de empleo joven consensuada con los interlocutores sociales ha sido la tónica dominante hasta ahora. Prueba de esa falta de interés es que la Estrategia por el Emprendimiento y el Empleo Joven de nuestro país seguirá siendo un fracaso si no se toman medidas en profundidad. Si el Gobierno español continúa con su postura, llegaremos al final de 2020 con un plan fracasado, un fracaso que es sinónimo de personas sin futuro.

Tras años de reclamación de un contrato de relevo que impulse el empleo joven y meses de trabajo para que el Gobierno lo admitiera en una estrategia vinculada al Plan de Garantía Juvenil, hemos conseguido que el Ministerio de Empleo aceptara un nuevo modelo de contrato de relevo que aumente las oportunidades de que las trabajadoras y los trabajadores accedan a la jubilación anticipada parcial y, a su vez, que ofrezca empleo de calidad y contenidos de formación y transmisión del conocimiento para el joven inscrito en la garantía juvenil.

Sin embargo y a pesar del acuerdo, un mes más tarde, el Gobierno mantiene paralizado el decreto-ley que lo desarrolla, por lo que, hasta el momento, no ha sido posible su puesta en vigor. Una situación absolutamente injusta para 600.000 jóvenes trabajadores desempleados y para un país que tiene uno de cada cinco trabajadores en el paro, con uno de cada cuatro asalariados empleados con un contrato temporal, con unos niveles de precariedad inadmisibles.

Por último, en la mesa de *Formación* se acordó la elaboración de una propuesta de Mapa Sectorial de los interlocutores sociales, ya presentado para su aprobación, y se está negociando una convocatoria específica para formar a los trabajadores y a las trabajadoras en las competencias necesarias consecuencia de la transformación digital de la economía, la activación de la financiación destinada a la formación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social; y seguir avanzando en la negociación de las mejores necesarias y el desarrollo normativo pendiente del Sistema

UGT solo continuará participando activamente en este proceso en la medida que se convierta en un verdadero ámbito de diálogo y negociación, con una agenda consensuada, y con posibilidades de abordar cuestiones en las diferentes mesas que redunden en una mejora de la situación global de la clase trabajadora y del conjunto de la población.

V. Por fin el Pilar Social Europeo

El pasado 17 de noviembre se proclamó el Pilar Europeo de los Derechos Sociales (PEDS) en la Cumbre Social de la Unión Europea de Gotemburgo (Suecia) en la que nuestra organización tuvo un papel muy activo.

Desde un principio, nuestra organización se opuso a un PEDS que estuviese circunscrito y, por lo tanto, supeditado a la Unión Monetaria, y abogó siempre por un pilar independiente que fuera verdadero vertebrador de las muy necesarias políticas sociales. UGT ha venido insistiendo en que el PEDS debiera ser entendido por la Comisión y los gobiernos de los Estados miembro no sólo como un instrumento de cohesión y

convergencia, sino como un freno a los crecientes movimientos políticos y sociales antieuropeístas, advirtiendo que un PEDS sin dotación real de contenido y que naciese sin el necesario impulso político, podría suponer un nuevo descrédito de la Unión a ojos de una población trabajadora cada vez más empobrecida.

Pese a que el PEDS no es pues el que UGT hubiera querido, celebramos la proclamación y futura aprobación del mismo, pero seguiremos trabajando para que no quede en un mero documento de buenas intenciones y recomendaciones, sino que sea un verdadero instrumento con la suficiente fuerza legal y presupuestaria para que surta un efecto tangible en las condiciones de vida de las personas que viven en la UE. Por lo tanto, trabajaremos para que la proclamación se traduzca, en un breve plazo de tiempo, en medidas que nos acerquen al modelo social europeo que nuestra organización ha venido recogiendo en sus distintos documentos congresuales, y de manera significativa en el último. Tanto en el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), como en los distintos lugares de actuación internacional y nacional lucharemos para que la Comisión, el Consejo y el gobierno nacional acometan las inversiones necesarias e impulsen los cambios legislativos necesarios para fijar reglas comunes en materias social y laboral, que conlleven una convergencia hacia arriba y hagan así realidad el clamor ciudadano que impulsó el PEDS.

VI. Actuar urgentemente contra los efectos del cambio climático

UGT considera fundamental que el Gobierno de España acelere la tramitación de la Ley de Cambio Climático y Transición Energética recogiendo la Transición Justa para todas las personas trabajadoras de los sectores afectados, además de un Plan Estratégico sobre Transición Justa, que recoja la creación de un Fondo, con recursos suficientes para acometer cuantas acciones sean necesarias con el fin de que esa transición sea socialmente justa.

Una de las consecuencias del cambio climático es la prolongada sequía, que está llevando a prácticamente todo el país a una situación alarmante de escasez de agua. Esta situación necesita de acciones inmediatas para paliar sus efectos, incluidas sobre el empleo. Pero además requiere de una política de Estado a largo plazo, negociada y acordada con los agentes sociales, dirigida a hacer un uso responsable del agua por parte de todos para buscar soluciones a una situación extremadamente grave que amenaza con convertirse en estructural si no se toman medidas ya.

La sequía, además, está poniendo en riesgo el futuro rural, desde el empleo hasta el tejido social, generando graves pérdidas de salarios e ingresos por la no realización de peonadas que permiten acceder a las ayudas establecidas, provocando grandes pérdidas en cereales o la ganadería (la extensiva, la que pastorea y gestiona el territorio previniendo incendios), o campañas de hortalizas que se pierden al no poder plantar por falta de agua de regadío, entre otras muchas consecuencias.

Lo mismo ocurre con otra cuestión que se ve agravada por este cambio climático: los incendios forestales y sus consecuencias. Es indispensable un Plan de Estado para la prevención y extinción de incendios, en el que participen todos los actores sociales principales y, con especial atención, los profesionales que trabajan sobre el terreno. Para ello, es necesaria la creación de una subcomisión en el Senado, así como una política europea de coordinación en esta materia.

El despoblamiento rural agrava toda esa situación. La actividad agroganadera gestiona el monte y el territorio. El despoblamiento es un problema importante para este país y para el que hay que buscar soluciones urgentes.

VII. Hay que acabar con la siniestralidad laboral

Casi un millón de accidentes laborales se han producido en los primeros nueve meses del año y 461 trabajadores han fallecido en este periodo, los mismos que en 2016, algo que para UGT resulta intolerable.

El sindicato reclama a las empresas una política preventiva eficaz y activa con el fin de luchar contra esta lacra social. Para UGT es inaceptable que los trabajadores y las trabajadoras no tengan aún empleos dignos y con derechos, donde la seguridad y la salud no peligre por la falta de inversión.

UGT reclama además al Gobierno la derogación urgente de la reforma laboral de 2012, que ha precarizado las condiciones de trabajo hasta el punto de convertir el empleo en inseguro y de mala calidad.

VIII. Elecciones al Parlament de Catalunya: normalizar la situación, defender la democracia e impulsar el progreso social

El Comité Confederal ha tratado la situación política en Catalunya, y ha refrendado la posición de UGT decididamente a favor del diálogo, de la libertad, de la concordia y, en definitiva, de la democracia. Considera que se trata de 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 estamos 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 siempre hemos creído que el inicio de la solución está en las elecciones al Parlament de Catalunya. Es una oportunidad para el debate y las propuestas, que sirva a los ciudadanos y ciudadanas de Catalunya a escoger su opción electoral.

No obstante, pensar que las elecciones traerán por sí solas la solución a este conflicto es una ingenuidad. UGT espera que el nuevo Parlament que surja de este proceso tenga la capacidad de diálogo que la coyuntura exige, y que los representantes electos contribuyan con su acción política a 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.

Por todo ello, el Comité Confederal, anima a ejercer el derecho al voto el próximo día 21 de diciembre.

Por último, el Comité Confederal recuerda que UGT es una organización internacionalista que promueve y defiende los derechos e intereses de la clase trabajadora y de las personas más desfavorecidas, independientemente de su nacionalidad, sexo, credo, ideología, raza, orientación sexual, etc, de donde hayan nacido, vivan o realicen su trabajo. Y también hace hincapié en que UGT es un sindicato y, como tal, se debe al conjunto de sus afiliadas y afiliados, plural y diverso, y que, por mandato constitucional, defiende los intereses y derechos del conjunto de los trabajadores y trabajadoras. Respetando las opiniones distintas, UGT no puede ni debe pronunciarse más allá de lo que señalan las resoluciones que emanan democráticamente de sus congresos, comités y demás órganos de representación y gobierno.

IX. Afiliación y elecciones sindicales

Constatamos una mejoría de los datos de afiliación y elecciones sindicales, aunque hay que seguir trabajando en ambos frentes, ya que la representación y la afiliación son dos aspectos fundamentales para el presente y el futuro del sindicato.

Debemos estar en más empresas y con más representación. Es un trabajo organizativo, para lo que hemos incrementado los recursos destinados a los agentes sindicales, pero también un trabajo de política sindical. Debemos presentar listas, salir elegidos y luego estar siempre a punto y en condiciones de asesorar y apoyar a nuestros delegados y delegadas en lo que necesiten para que, en las siguientes elecciones, mejoren sus resultados. Y además de extender el sindicato, hemos de mejorar la atención a los delegados y delegadas para aumentar la presencia donde ya estamos.

Creer significa, necesariamente, tener más afiliados y afiliadas. Desde 2010 se ha producido un descenso paulatino de la afiliación. Ahora, parece que ha cambiado de tendencia. La recuperación económica seguro que está contribuyendo a que el saldo neto entre bajas y altas sea positivo, pero seguro que también ha influido nuestra nueva realidad y nuestras posiciones públicas, claras y nítidas. Nos habíamos marcado un objetivo prudente pero realizable para este año de crecer un modesto 3% neto en afiliación para el año 2017, y veremos si hemos sido capaces de conseguirlo.

Hemos de trabajar intensamente para aumentar la afiliación, fidelizar a los afiliados, evitar las bajas y recuperar los impagados, labores absolutamente primordiales. Y hay que impulsar acciones nuevas para crecer, especialmente entre los jóvenes, el colectivo que más nos necesita y que más nos cuesta atraer, y en el que reside, obviamente, nuestro futuro.