

RESOLUCIÓN

**COMITÉ CONFEDERAL
EXTRAORDINARIO**



Madrid, 9 de febrero de 2010

En Madrid, el día 9 de febrero de 2010, la Unión General de Trabajadores ha celebrado Comité Confederal Extraordinario, habiendo aprobado por unanimidad la siguiente

RESOLUCION

ANALISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL: NEGOCIACION COLECTIVA Y DIÁLOGO SOCIAL

1.- El Comité Confederal ha analizado la grave situación de crisis de la economía y de destrucción del empleo, lo que ya fue constatado en el primer Comité Confederal Ordinario celebrado en Sevilla los días 25 y 26 de noviembre de 2009, y la agravación de esta situación ante las valoraciones sesgadas e interesadas que los mercados financieros están realizando de nuestro país, y por las erróneas e innecesarias decisiones adoptadas por el Gobierno en los últimos días.

Entonces indicábamos, hoy plenamente vigente, que debían ponerse en marcha nuevas iniciativas y políticas públicas que estimulasen el consumo de los hogares y la actividad empresarial para la recuperación del empleo y la necesidad de avanzar en un modelo productivo más eficiente, basado en el desarrollo de bienes, servicios y actividades de alto valor añadido y la modernización de los procesos productivos de las empresas, con más peso de la industria y de las nuevas tecnologías, que compita en los mercados internacionales a través de la calidad y la innovación, y que permita incrementar nuestros niveles de productividad y de competitividad a medio y largo plazo, y el papel central que debe desarrollar el diálogo social y la negociación colectiva para la recuperación de la economía y el empleo.

Asimismo, mandató a la Comisión Ejecutiva Confederal a que procediera a la negociación y firma de un Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva con carácter plurianual, para dar una respuesta solidaria a la situación de la economía y del empleo y el desarrollo de la negociación colectiva y la recuperación del diálogo social.

A este respecto, el Comité Confederal Extraordinario ha examinado el Preacuerdo alcanzado para el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva del período comprendido entre el 1 de enero de 2010 y el 31 de diciembre de 2012, que ha sido elaborado por las comisiones negociadoras de las confederaciones sindicales y empresariales, al objeto de decidir sobre su aprobación.

Para el Comité Confederal Extraordinario el texto incorpora un conjunto de criterios y orientaciones que establece un diagnóstico y actuaciones compartidas ante la situación de crisis económica, y que facilita la adaptación de los contenidos de la negociación a la evolución de la recuperación de la economía española en el período de vigencia, lo que sería de difícil consecución en caso de inexistencia de un marco negocial de estas características, como quedó en evidencia en el año 2009 por la proliferación de conflictos en la negociación de los convenios derivados de la falta de un Acuerdo para ese año, y que obligó a suscribir un protocolo de actuación con las organizaciones empresariales para el desbloqueo de la negociación colectiva del año.

El Preacuerdo supone una manifestación más del esfuerzo del sindicato por incrementar la capacidad de negociación colectiva y por mejorar el contenido de los convenios, y de asumir la plena autonomía y responsabilidad en dar respuesta a los retos derivados de una de las más graves situaciones de crisis económica que ha tenido la sociedad española, y en cumplimiento de las Resoluciones aprobadas en el 40º Congreso Confederal, y de lo aprobado en el primer Comité Confederal Ordinario.

El Comité ha analizado y valorado positivamente los distintos contenidos del Preacuerdo, y, en particular: que se recoja como objetivo prioritario en el capítulo sobre *“Empleo. Formación. Flexibilidad y seguridad. Derechos de información y consulta”*, el mantenimiento y la recuperación del empleo, incidiendo en su estabilidad; la mejora de los derechos de información de la representación de los trabajadores ante la importancia y extensión de las nuevas formas de organización productiva y societaria; el valor estratégico que se da a la formación y al desarrollo de las competencias profesionales para mejorar la capacidad de adaptación y la empleabilidad; la coincidencia de las partes en la necesidad de acudir a mecanismos de flexibilidad interna como medios idóneos para el mantenimiento del empleo y de la actividad productiva; el facilitar la intervención de la representación legal de los trabajadores en los procesos de reestructuración; el papel de la negociación colectiva a la hora de afrontar los retos medioambientales sobre la competitividad y el empleo; y, la mejora de los derechos de información, consulta y participación, estableciendo el compromiso de reforzar el diálogo social sectorial.

Asimismo, se ha valorado positivamente el contenido del Preacuerdo sobre los contenidos en materia de salarial, estimando acertados los criterios acordados sobre la determinación de los incrementos salariales en el período de vigencia, con las siguientes referencias: para el año 2010, hasta el 1%, para el año 2011 entre el 1% y el 2%, y para el año 2012 entre el 1,5% y el 2,5%, respetando la autonomía de los negociadores y que posibilite su adaptación ante las singularidades de los sectores productivos y empresas. Igualmente, resulta acertado que se ofrezca a los negociadores de los convenios colectivos plurianuales que contengan pactos sobre revisiones salariales, la posibilidad de tomar como referencia los criterios salariales antes señalados, dentro del objetivo de estabilidad de precios fijado por el Banco Central Europeo.

El Comité considera que la cláusula de revisión salarial permitirá proteger el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras durante el período de vigencia, desarrollando en los distintos ámbitos negociales los criterios relativos a la adecuación temporal de las previsiones sobre garantía del mantenimiento del poder adquisitivo en función de los incrementos salariales pactados en los convenios y la inflación real en el período.

Igualmente, resulta adecuado que se vinculen las cláusulas de inaplicación salarial a la sostenibilidad económica de la empresa y la necesidad de que los convenios de ámbito supraempresarial establezcan los procedimientos y los requisitos para la acreditación y el control de las causas que la justifican y su aplicación, mecanismos de

solución de las discrepancias, la necesidad de establecer compromisos en materia de empleo y el plan de retorno a la aplicación del convenio en la parte económica.

Por último, el Comité ha valorado los términos recogidos en el Preacuerdo sobre el seguimiento de lo acordado, las materias que deben abordarse durante su vigencia en cuanto a la igualdad de trato y oportunidades, sobre seguridad y salud en el trabajo, la responsabilidad social de las empresas, previsión social complementaria, y formación y cualificación profesional, y sobre la necesidad de desarrollar una evaluación anual sobre la evolución de los indicadores económicos y en especial del empleo.

Finalmente, se mandata a la CEC para que desarrolle la negociación de las materias que aparecen incluidas en la disposición adicional única del Preacuerdo.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, el Comité Confederal Extraordinario ha aprobado por unanimidad, el mencionado Preacuerdo y mandata a la CEC para que proceda a suscribir el correspondiente "Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010-2012".

2.- El Comité Confederal ha sido informado a continuación del proceso de Diálogo Social al que ha sido convocado el sindicato sobre los contenidos del documento "*Líneas de actuación en el mercado de trabajo para su discusión con los interlocutores sociales en el marco del Diálogo Social*" elaborado por el Gobierno de la Nación, de fecha 5 de febrero de 2010.

Con carácter previo, UGT debe reiterar, como ya señaló en la Resolución aprobada en el primer Comité Confederal Ordinario, en cuanto a posibles propuestas de reformas estructurales del mercado de trabajo, que el empleo no depende de la regulación del mercado de trabajo sino de la actividad económica, y que deben rechazarse los intentos de despojar a las relaciones de trabajo de su concepción colectiva, y las pretensiones de suprimir derechos de los trabajadores para precarizar sus condiciones de trabajo.

UGT ha evaluado los contenidos del citado documento de propuestas, que incluye líneas de actuación para la reducción de la dualidad y la temporalidad en el mercado laboral, partiendo de la proclamación general de que la contratación estable debe situarse como elemento central del nuevo modelo de crecimiento económico y del sistema de relaciones laborales, y de que deben adoptarse medidas que propicien el recurso a la contratación indefinida, y de racionalización del uso de la contratación temporal desincentivando su uso injustificado. A continuación se hacen distintas consideraciones sobre posibles vías de actuaciones sobre la contratación indefinida, la contratación, temporal, y la contratación a tiempo parcial, destacando que se va a mantener la regulación vigente del contrato indefinido ordinario, y que se va a reflexionar sobre la escasa utilización de la modalidad de fomento de la contratación indefinida y el examen de las posibilidades para su mayor utilización por las empresas. En cuanto a la contratación de duración determinada, se alude entre otras actuaciones, a las relativas sobre las indemnizaciones por fin de contrato y al incremento posible de cotizaciones por la contingencia de desempleo.

Junto al análisis de las propuestas sobre el marco normativo de la contratación laboral, el Comité ha examinado la línea de actuación relativa al favorecimiento del empleo de los jóvenes a través de un programa extraordinario de empleo, así como las medidas relativas al refuerzo de los servicios públicos de empleo (SPE) y la mejora general de la intermediación laboral, las medidas relativas a la revisión de la actual política de bonificaciones a la contratación, las actuaciones para la mejora del control de los procesos de incapacidad temporal, y la propuesta de fomentar el uso de la reducción de jornada como instrumento de ajuste de empleo. Estas actuaciones se completan con las referencias en el documento sobre la necesidad de acometer en el ejercicio del derecho a la autonomía colectiva la propuesta de una reforma del marco sobre negociación colectiva y medidas sobre flexibilidad interna en las empresas, y con las actuaciones en materia de igualdad y no discriminación en el trabajo entre mujeres y hombres, estableciendo previsiones sobre actuaciones a desarrollar por el Gobierno junto a las acciones que compete a la negociación colectiva. A este respecto debemos expresar nuestro desacuerdo, por ser medidas innecesarias para nuestro mercado de trabajo, la legalización de las Agencias Privadas con ánimo de lucro y la desregulación que se apunta respecto al tiempo parcial.

UGT considera, en atención a las previsiones del Programa de Acción Confederal aprobado en el 40º Congreso Confederal del sindicato sobre el objetivo de *“Reforzar los derechos laborales y sociales”*, que la contratación indefinida es la mejor garantía para reducir las inaceptables tasas de temporalidad, la descausalización y la segmentación del mercado de trabajo, además de ser la mejor contribución a la mejora de la productividad y competitividad de las empresas. Además, deben intensificarse los esfuerzos por la potenciación de las políticas activas de empleo, y fortalecer el sistema de prestaciones por desempleo, materias éstas que fueron recogidas en el documento de *“Propuestas Sindicales para un Acuerdo por el Empleo y la Protección Social”* de 20 de mayo de 2009, con el carácter de medidas urgentes y estratégicas, y en el que se incluye también como una medida a desarrollar el fortalecimiento y articulación de la negociación colectiva, a través del diálogo social autónomo, orientando la reforma de la negociación colectiva a la nueva estructura productiva, y de manera que se fomente y potencie la vertebración y articulación de los convenios sectoriales en el ámbito estatal.

El Comité valora favorablemente las aportaciones del documento gubernamental sobre la necesidad de revisar la actual política de bonificaciones a la contratación, y la posibilidad de acordar la concentración de las nuevas bonificaciones en determinados colectivos, entre los que deben incluirse jóvenes y parados de larga duración de manera preferente.

Asimismo, UGT considera acertado el diseño de un programa extraordinario de empleo dirigido a los jóvenes, que debe ser contrastado en la negociación con las propuestas incorporadas al documento conjunto de UGT y CCOO sobre *“Medidas para incentivar el empleo de los jóvenes”*, de enero de 2010.

Respecto de la intención gubernamental de trasladar al debate del Diálogo Social propuestas sobre el uso de la reducción de la jornada como instrumento de ajuste

temporal de empleo, el Comité estima que la posición sindical en las negociaciones debe sustentarse en el documento conjunto de UGT y CCOO sobre *“Medidas en relación con la reducción temporal de jornada”*, de enero de 2010.

Por todo ello, se mandata a la CEC para que impulse el proceso de Diálogo Social abierto por el Gobierno con la finalidad de alcanzar un preacuerdo sobre la base de los objetivos perseguidos y con los planteamientos y posiciones defendidos por la UGT.

3.- El Comité Confederal Extraordinario ha analizado el documento del Gobierno *“sobre revisión del Pacto de Toledo”*, de 29 de enero de 2010, y expresa su rechazo a las propuestas elaboradas dirigidas a la Comisión parlamentaria de seguimiento de este Pacto y que está encargada de analizar el Sistema de Seguridad Social.

UGT considera que gran parte de las reflexiones y medidas o propuestas del Gobierno son desacertadas, tanto por la elección del momento en que se formulan, como en el procedimiento de plasmación de las propuestas, como el contenido mismo de algunas de ellas. En este sentido, se opone a cualquier medida que suponga una reducción en la cuantía media de las pensiones y un endurecimiento de las condiciones para acceder a las prestaciones. En particular, no comparte medidas como las incorporadas al citado documento que plantean la elevación de la edad legal para la jubilación, ni las propuestas relativas al período de cálculo de las pensiones.

Igualmente, el Comité considera desacertado que la reforma se vincule con la situación de crisis económica, y que con las iniciativas gubernamentales se ponga en cuestión la viabilidad de nuestro sistema de pensiones, lo que genera desconfianza e incertidumbre en los ciudadanos. Por ello, el Gobierno debería haber retirado sus propuestas de la tramitación parlamentaria del Pacto de Toledo.

El Comité entiende que la mayoría de las propuestas tienen por finalidad la reducción del gasto público, sin que se haga la más mínima consideración acerca del incremento de los recursos para financiar el Sistema de la Seguridad Social, y especialmente en lo relativo a los compromisos de aumento de las aportaciones públicas. A este respecto, el Comité considera significativo que se haya incluido entre las actuaciones relativas a la *“Actualización del Programa de Estabilidad 2009-2013”* el reforzamiento del Sistema de la Seguridad Social. UGT reitera que los problemas de nuestra economía no son achacables a nuestro Sistema de Pensiones sino a factores externos derivados de la caída de la economía y el empleo que tuvo su origen en la crisis financiera internacional.

UGT insiste en que quedan pendientes de regulación importantes acuerdos alcanzados en la última reforma legal de esta materia en 2006. Así está sin culminar el proceso de integración del Régimen Especial Agrario y el de Empleados del Hogar en el Régimen General de la Seguridad Social, habiéndose superado ampliamente en el caso de los trabajadores agrarios la fecha límite estipulada para la integración y que era el 1 de enero de 2009, sobre lo que ya se manifestó el primer Comité Confederal Ordinario. Y se encuentra pendiente de desarrollo el procedimiento para establecer las condiciones

de acceso a la jubilación anticipada de los trabajadores que desarrollan su actividad laboral en condiciones de penosidad, peligrosidad, toxicidad o insalubridad.

Igualmente, el Comité señala en lo que respecta a la financiación del Sistema, que es necesario insistir en la necesidad de culminar la separación de fuentes de financiación de las prestaciones de la Seguridad Social, que deberá estar completada en el año 2013 según lo previsto en el Pacto de Toledo, y pese a ello, todavía en el presente ejercicio fiscal las cotizaciones sociales deben cubrir fuertes gastos de naturaleza no contributiva, como los complementos a mínimos de las pensiones.

UGT sostiene, de conformidad con las resoluciones del 40º Congreso Confederal, que el problema del envejecimiento debe abordarse de forma global, y que deben abordarse factores como el mercado de trabajo, el número de personas inactivas, la ausencia de recursos para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar con la laboral, y las mejoras en la calidad del empleo y el incremento de la productividad, ausentes en el informe del Gobierno. Asimismo, que las reformas que deban emprenderse no deben excluir el aumento de los ingresos para asegurar la viabilidad del sistema. Que para que las recomendaciones del Pacto de Toledo ganen en legitimidad, se precisa del puntual cumplimiento de las recomendaciones referidas a la separación efectiva de las fuentes de financiación y a la financiación pública de políticas y prestaciones indebidamente financiadas mediante cuotas. Que la intensidad protectora de algunas prestaciones, entre las que están las pensiones, debe ser objeto de mejora y extensión. Que toda reforma ha de tener en cuenta sus efectos sobre un mercado crecientemente fragmentado así como la dimensión de género. Que, en suma, deberán reforzarse los principios de solidaridad social, la financiación colectiva, la afiliación obligatoria, la igualdad de trato y la unidad de caja.

El Comité declara frente a la propuesta de elevar de 65 a 67 años la edad legal para la jubilación, que la alternativa está, en línea con el proceso iniciado en la reforma operada en 2006, en promover un mejor tratamiento en la flexibilización de la edad de jubilación de forma voluntaria, fomentando el empleo de los trabajadores de más edad, mejorando sus condiciones de trabajo y penalizando toda discriminación que se produzca por razón de la edad.

Por todo lo expuesto, UGT aprueba iniciar de manera inmediata una campaña informativa para explicar a los trabajadores, en los centros de trabajo y en las empresas, la posición del sindicato ante la propuesta gubernamental sobre reforma de las pensiones, y sobre las alternativas sindicales para asegurar la sostenibilidad y viabilidad futura del Sistema, y desarrollar una campaña de movilizaciones a concretar conjuntamente con CCOO en los próximos días, para expresar el rechazo a las propuestas del Gobierno por ser innecesarias e injustificadas, pues de llevarse a la práctica supondrían recortes en la cuantía media de las pensiones de los trabajadores y un endurecimiento de las condiciones de acceso a las prestaciones del Sistema Público de Pensiones.