



Las Políticas Sociales de UGT Andalucía

Rosa Quesada Segura

Directora y Autora

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

Francisco Vila Tierno

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

Juan Luis Peralta de la Cámara

*Profesor Titular E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

María Salas Porras

*Profesora Ayudante de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Doctora en Derecho
Universidad de Málaga*

COLECCIÓN 30 ANIVERSARIO • 5

Reservados todos los derechos. No está permitida la reproducción total o parcial de esta obra, su tratamiento informático, ni su transmisión, sin el permiso previo y por escrito de la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Fotografías de la Cubierta:

Mujer trabajadora. 1980

Mujer trabajadora. 2010

Ilustraciones:

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía: Archivo Histórico de UGT Andalucía
(FUDEPA: AHUGTA)

© Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Dirección:

Rosa Quesada Segura

Autores:

Rosa Quesada Segura

Francisco Vila Tierno

Juan Luis Peralta de la Cámara

María Salas Porras

Coordinación: Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Documentación:

Julio Guijarro González

Inés Hens Pulido

Edita:

Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

Diseño, maquetación e impresión: Lienzo Gráfico S.L.

ISBN: 978-84-937130-6-5

Depósito Legal: SE 7085-2010

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	13
CAPÍTULO I. LAS POLÍTICAS SOCIALES DE UGT ANDALUCÍA	17
1. EL CONTEXTO GENERAL DE LAS POLÍTICAS SOCIALES PROMOVIDAS POR UGT ANDALUCÍA	17
1.1. Preámbulo	17
1.2. Treinta años de evolución del sindicalismo español	19
1.2.1 Unas breves reflexiones sobre las principales cuestiones que afectan al Sindicato y las vías sobre las que actuar	22
1.3. El marco constitucional de las políticas sociales	25
2. LAS POLÍTICAS SOCIALES	27
2.1. Las principales normas legales de política social	28
3. LA POLÍTICA SOCIAL DE UGT ANDALUCÍA	31
3.1. Las líneas que informan la política social de UGT Andalucía	31
3.2. La política social de UGT Andalucía en sus textos programáticos	32
3.3. La estructura de la Acción Social de UGT Andalucía	37
3.4. La política social en la negociación colectiva. Una asignatura pendiente	43
3.4.1 El VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. La transversalidad de las medidas de acción social	44
3.4.2 La negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Progresos e insuficiencias en materia social	47

CAPÍTULO II. MUJER	49
INTRODUCCIÓN	49
1. UNA CONTEXTUALIZACIÓN NECESARIA. LA SENSIBILIZACIÓN DESDE LA RESPONSABILIDAD	51
1.1. La situación de la mujer hace 30 años	51
1.2. El principio de igualdad y no discriminación	55
1.2.1 A nivel internacional	55
1.2.2 En el ámbito de la UE	60
1.2.3 La Constitución Española. La igualdad material frente a la igualdad formal	68
1.2.4 La Igualdad como Valor en la Comunidad Autónoma Andaluza	70
2. LA NORMATIVA ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD	74
2.1. Igualdad entre mujeres y hombres	74
2.2. Violencia de Género	77
3. EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	81
3.1. Nivel nacional	81
3.1.1 De la Igualdad de oportunidades a la transversalidad	82
a) La perspectiva de género como eje de todas las políticas públicas	84
b) Los programas de actuación ¿es la Conciliación sólo para la mujer?	89
3.2. Nivel autonómico (2010-2013)	92
3.2.1 El Programa IGUALEM como referencia	93
4. LA APORTACIÓN DE UGT ANDALUCÍA	95
4.1. Ejes de actuación	98
4.1.1 Estructura específica. Desarrollo de la organización	98
4.1.2 Las diferentes líneas de acción	100
a) Intervención Institucional y participación en servicios públicos	100

b) Información y formación. Participación y actividades. De los Congresos Internacionales y el 8 de marzo. Dos ámbitos, dos formas de enfocar. La cercanía de las actuaciones	104
c) Las cláusulas convencionales y los mecanismos de conciliación a nivel andaluz.....	106
CAPÍTULO III. JUVENTUD	111
INTRODUCCIÓN	111
1. LA JUVENTUD COMO OBJETIVO ESTRATÉGICO	113
1.1. Problemas de la juventud. Desde los años 80 a la actualidad. Nuevas situaciones, viejos problemas	113
1.2. La Juventud como elemento de actuación. Políticas específicas	116
2. LA JUVENTUD EN EL MUNDO. EL TRABAJO JOVEN E INFANTIL A TRAVÉS DE LA OIT	120
2.1. La intervención desde CSI	120
2.2. La acción de los sindicatos en materia de juventud y la OIT	123
2.2.1 La documentación de referencia. Siempre la crisis	123
2.2.2 La formación y la otra orilla	124
2.2.3 Los sindicatos y los jóvenes	125
2.3. La juventud en Europa	127
2.3.1 Las cualificaciones profesionales. La formación como motor del empleo de los jóvenes	130
2.3.2 La movilidad	134
3. LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA JUVENTUD	136
3.1. Las políticas	137
3.1.1 Estrategia Española para la Juventud	137
3.1.2 La Agencia Nacional Española del Programa Juventud en Acción	138
3.1.3 La principal creación de UGT: la creación de su Secretaría Ejecutiva y el Departamento Confederal de la Juventud	138
3.1.4 El CJE y el INJUVE como ejes de actuación	143
a) El Consejo de la Juventud de España	143
b) INJUVE, el Instituto de la Juventud	145

4.	LA POLÍTICA ANDALUZA PARA LA JUVENTUD	148
4.1.	Ordenación	148
4.2.	El nacimiento del IAJ a propuesta de UGT Andalucía. El CJA	149
4.2.1	Instituto Andaluz de la Juventud	149
4.2.2	Consejo de la Juventud de Andalucía	150
5.	UGT ANDALUCÍA UN PROYECTO JOVEN PARA LA JUVENTUD	153
5.1.	La cercanía. Organización. SURGENTE	153
5.1.1	Departamento de Juventud de UGT Andalucía ...	154
5.1.2	SURGENTE. ¿Qué es y cuándo nace?	155
5.2.	El dinamismo. Cambios y adaptabilidad	158
5.3.	La traslación de los ejes	158
5.3.1	De la doble participación, la información, el asesoramiento y las nuevas tecnologías	158
5.3.2	La formación	162
5.3.3	El empleo y la exclusión social	164
CAPÍTULO IV. MAYORES		169
INTRODUCCIÓN		169
1.	A MODO DE PRESENTACIÓN: EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN, PROBLEMA EUROPEO	170
2.	EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA....	173
3.	LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES. PAPEL DEL SINDICATO	175
4.	SOBRE LA EDAD DE JUBILACIÓN. LA JUBILACIÓN FORZOSA	180
4.1.	El establecimiento de una edad de jubilación obligatoria	181
4.2.	Las sentencias del Tribunal Constitucional 22/1981 de 2 de julio y 58/1985 de 30 de abril	181
4.3.	La erosión del requisito de no amortización de los puestos de trabajo en la jurisprudencia y en la negociación colectiva	182
4.4.	La disposición adicional 10ª del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores	183

4.5. La derogación de la disposición adicional 10ª. La polémica doctrinal y jurisprudencial	183
4.6. La recuperación de la disposición adicional 10ª del E.T. ¿Tiene sentido una jubilación forzosa?	184
5. LA REPRESENTACIÓN SINDICAL DE LOS JUBILADOS ...	186
5.1. La representación a través de los sindicatos	186
5.2. La representación “en la empresa”	187
CAPÍTULO V. INMIGRACIÓN	189
INTRODUCCIÓN	189
1. PRIMEROS PASOS DE UGT ANDALUCÍA EN MATERIA DE MIGRACIONES	190
2. ESPAÑA COMO DESTINO DE LA INMIGRACIÓN: DETECCIÓN DEL FENÓMENO SOCIAL Y DENUNCIA DE LAS CARENCIAS EN SU TRATAMIENTO JURÍDICO- POLÍTICO	192
2.1. La inmigración como fenómeno coyuntural	192
2.2. La inmigración como fenómeno estructural	196
2.2.1 La inclusión socio-laboral del inmigrante	199
2.2.2 Una mejor defensa de los intereses de los inmigrantes desde la mayor participación del sindicato UGT Andalucía en los órganos institucionales	204
2.2.3 Acciones de retorno y de desarrollo en los países de origen	207
3. EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁREA DE LA INMIGRACIÓN Y SUS REPERCUSIONES POLÍTICO- NORMATIVAS	212
3.1. Ámbito Internacional	212
3.2. Ámbito Europeo	213
3.3. Ámbito Nacional	215
3.4. Ámbito Autonómico	216

CAPÍTULO VI. MEDIO AMBIENTE	219
INTRODUCCIÓN	219
1. LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL	221
1.1. Nivel Internacional	221
1.1.1 Naciones Unidas. Especial atención al Protocolo de Kyoto	221
1.1.2 Sindicatos, cambio climático y Kyoto. El fin de un amor	226
1.1.3 OIT	230
1.2. Unión Europea	233
2. LA POLÍTICA NACIONAL Y AUTONÓMICA EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE	239
2.1. A nivel nacional	239
2.2. Andalucía	247
2.3. De vuelta al nivel nacional. Especial atención al Libro Blanco de Educación Medioambiental y las previsiones sobre las organizaciones sindicales	254
3. LÍNEAS GENERALES DE LA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL DE UGT ANDALUCÍA. UNA APROXIMACIÓN A SUS PLANTEAMIENTOS	257
3.1. Remisión al nivel nacional	258
3.2. Nivel autonómico	263
CAPÍTULO VII. OTRAS POLÍTICAS SOCIALES	269
INTRODUCCIÓN	269
1. EL BINOMIO DISCAPACIDAD-DEPENDENCIA	270
1.1. Discapacidad e inserción socio-laboral	270
1.1.1 Actuaciones cuyo objetivo es el acceso al mercado de trabajo de las personas discapacitadas	270
1.1.2 Acciones cuyo objetivo es el puesto de trabajo	271
1.1.3 Acciones cuyo objetivo es mejorar la intervención de la Administración Pública	271
1.1.4 Acciones cuyo objetivo son los Centros Especiales de Empleo	272

1.2. Dependencia en la discapacidad	272
1.2.1 Antecedentes del Sistema Nacional de Atención a la Dependencia	273
1.2.2 La Ley de Dependencia: detección de los problemas en su aplicación y proposición de soluciones	273
1.2.3 La aplicación de la Ley de Dependencia en Andalucía	274
2. LA EXCLUSIÓN SOCIAL COMO TEMÁTICA TRANSVERSAL EN LAS ACCIONES IMPULSADAS DESDE UGT Y UGT ANDALUCÍA	276
2.1. La definición de exclusión social	276
2.2. Actuaciones para su erradicación	277
2.2.1 Medidas incluidas en los Acuerdos Europeos: Año Europeo de la Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social	277
2.2.2 Medidas propuestas en el 40º Congreso Confederal de UGT	277
2.2.3 Medidas contempladas por la concertación social	279
2.2.4 Medidas destinadas a colectivos específicos	280
2.2.5 Medidas adoptadas por el propio sindicato	281
3. LA ECONOMÍA SOCIAL	283
3.1. Concepto de Economía Social	284
3.2. El rol del sindicalismo en materia de Economía Social	285
3.2.1 El fomento de la Economía Social en tanto que sector emergente creador de empleo	285
3.2.2 Unificación de criterios y propuestas presentadas por los interlocutores sociales en materia de Economía Social	286
4. LA SALUD LABORAL: DROGODEPENDENCIA	287
4.1. Un nuevo enfoque de la drogodependencia	287
4.1.1 La suscripción con empresas de planes de prevención de adicciones en el puesto de trabajo	288

4.1.2 La celebración de encuentros entre empresas participantes en planes de prevención de adicciones en el puesto de trabajo	289
4.1.3 La elaboración de un “Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral” en colaboración con la Junta de Andalucía	290
CAPÍTULO VIII. CONCLUSIONES	293

PRESENTACIÓN

La historia de la UGT Andalucía es la historia colectiva de los trabajadores y trabajadoras que, de manera organizada, han conformado el sindicato desde el esfuerzo, implicados y comprometidos en la defensa de los derechos laborales y sociales de los trabajadores andaluces en los últimos 30 años.

A criterio de la Comisión Ejecutiva, la celebración del 30 aniversario no podía ser sólo un mero acto conmemorativo. Entendíamos que éste era un momento oportuno para el análisis científico y la reflexión objetiva sobre las aportaciones y el trabajo desarrollado por el sindicato en sus campos fundamentales de intervención. Por ello, decidimos poner en manos de distintos profesionales la tarea de estudiar dicha realidad.

Se trataba de, en unas circunstancias tan adversas como las actuales para trabajadores, trabajadoras y para sus propias organizaciones sindicales, llevar a cabo una mirada cualificada del trabajo sindical realizado por miles de hombres y mujeres a lo largo de las últimas tres décadas. No sólo con un objetivo conmemorativo, sino más bien con la idea de analizar el pasado para avanzar en el futuro con solvencia sindical y mayor capacidad para seguir desempeñando nuestra labor.

Ante la ofensiva orquestada contra los derechos laborales, sociales, los propios pilares del Estado del Bienestar y el acoso a las organizaciones sindicales de clase, el 30 Aniversario de UGT de Andalucía debe suponer un impulso de nuestra capacidad de acción, desde nuevos enfoques, sobre el papel que debe desarrollar nuestra organización sindical en la sociedad actual.

La acción sindical desarrollada por la UGT Andalucía trasciende, con mucho, los objetivos estrictamente laborales, habiéndose alcanzado metas positivas en el ámbito de los intereses generales de la población andaluza en lo concerniente a derechos sociales, económicos, de ciudadanía...

Una circunstancia que discurre en paralelo a la detección de debilidades que deben permitirnos orientar los objetivos futuros de nuestra organización así como las acciones a desarrollar.

Las conclusiones alcanzadas por cada uno de los equipos multidisciplinarios de las 8 universidades andaluzas, en relación con temas como las movilizaciones, el Estado del Bienestar, la defensa jurídica de los trabajadores, políticas sociales, aportaciones al desarrollo económico, medio rural, formación, empleo, relaciones laborales y diálogo social, nos permiten deducir logros, fortalezas y debilidades.

Con el libro “las políticas sociales de UGT Andalucía” hemos conseguido analizar cómo las distintas medidas adoptadas por UGT Andalucía en estos últimos treinta años han conseguido aumentar la cohesión social, fomentar el desarrollo sostenible, potenciar la igualdad de oportunidades y apoyar a las personas en situación de desventaja por condiciones personales o sociales.

Quiero agradecer al equipo de la Universidad de Málaga que ha realizado esta investigación su dedicación y sus valiosas aportaciones.

También quiero agradecer el trabajo y el esfuerzo de todas las personas que han hecho posible esta serie de estudios sobre nuestros 30 años de historia. Desde hoy, UGT Andalucía cuenta con un nuevo instrumento que nos permitirá afrontar el futuro con mayores garantías de éxito.

De cada uno de nosotros dependerá, en nuestra actividad cotidiana, darle el mejor de los usos posibles.

Manuel Pastrana Casado

Secretario General

UGT Andalucía

UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA

I CONGRESO

1- **PRIMA SESION ORDINARIA.**

1-1 **CONVOCACION DE LA REUNION.**

A las 9 de la mañana del sábado, día 12 Enero 1888 constituyese la Mesa de Ordenadores del I CONGRESO DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA, compuesta por las tres primeras Delegaciones Provinciales y en presencia de la Secretaría de Administracion de la UGT de Andalucia.

1-2 **DELEGACIONES PROVINCIALES Y MANDATOS.**

Delegaciones Provinciales y Mandatos	Los Delegados	Mandatos
Sevilla	18.550	41.420
JAZN	31.272	22.498
GRANADA	20.800	18.690
CORDOBA	10.000	10.000
CADIZ	10.000	10.000
HUELVA	10.000	10.000
ALZERIA	10.000	10.000

[Handwritten signature]

2- **APERTURA CONGRESO.**

La Mesa del Congreso...
PRESIDENTE
VICEPRESIDENTE
SECRETARIO NOTAS
SECRETARIO PALABRA
SECRETARIO NOMES
SECRETARIO NOMES

3- **INTERVENIENDO**

UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE ANDALUCIA

I CONGRESO

6- **SELECCION DE LA COMISION EJECUTIVA Y REVISORA DE CUENTAS.**
 Por unanimidad de las Delegaciones se presenta una sola candidatura y se ratifica en votacion, siendo elegidos:

COMISION EJECUTIVA DE LA UGT DE ANDALUCIA.

SECRETARIA GENERAL	: Faustino Diaz Fernandez - Sevilla
SECRETARIA DE ORGANIZACION	: Daniel Maldonado Lopez - Granada
SECRETARIA DE ADMINISTRACION	: Jose A. Ruiz Martin - Malaga
SECRETARIA DE ACCION REVINTONICATIVA	: Eduardo Chinarro - Sevilla
	: Rafael Aguilera Hinojosa - Cordoba

VOCALIAS:

(JAZN)	: Carlos Garcia
(CORDOBA)	: Manuel Bravo
(GRANADA)	: Juan Ramon Franco
(HUELVA)	: Antonio Solis Lopez

(MALAGA)
 (SEVILLA)
 (CADIZ)
 (ALZERIA)

Union General de Trabajadores de España.

Habiendo dado cuenta lo comun de los señores de las juntas directivas de las secciones adheridas en esta capital a la union General de trabajadores de España del resultado de la eleccion de comite Nacional, se han formado este por los companeros siguientes:

*Antonio Garcia Iniguez presidente
 Salvador Ferrer vice presidente
 Ramon Gola de Ferrer secretario
 Francisco Barra secretario
 Juan Gaella vicepresidente
 Bertha Martin Rodriguez vocal
 Joaquin Manresa vocal*

Tomaran estos posesion de sus cargos, a excepcion de Joaquin Manresa que se halla enfermo, y acuerdan celebran la primera sesion el miercoles 31 del corriente a las once de la noche para dar comienzo a los trabajos

*Barcelona 29 de Octubre de 1888
 El vicepresidente
 Juan Gaella*

Extracto del acta del I Congreso de UGT Andalucía (Fuengirola, 12 y 13 de enero de 1980) y acta de elección de la Comisión Ejecutiva de UGT tras el I Congreso (Barcelona, 29 de octubre de 1888).

I. LAS POLÍTICAS SOCIALES DE UGT ANDALUCÍA

Rosa Quesada Segura

Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social

Universidad de Málaga

1. EL CONTEXTO GENERAL DE LAS POLITICAS SOCIALES PROMOVIDAS POR UGT ANDALUCÍA

1.1 Preámbulo

En enero de 1980 se constituyó la Unión General de Trabajadores de Andalucía. Este acontecimiento se produce en el entorno de un año trascendente para los españoles y para los andaluces.

Apenas aprobada la Constitución de 1978, cuyo artículo primero define a España como un Estado social y democrático de Derecho, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico la libertad, la justicia, la igualdad y el pluralismo político, se empieza a desarrollar un nuevo modelo social basado en garantizar el bienestar y la igualdad de oportunidades.

Es el año en el que Andalucía adquiere plena autonomía como Comunidad Autónoma. En el marco de la Constitución, España adopta una nueva estructura territorial de corte federal. La Comunidad Autónoma de Andalucía empieza a asumir las competencias previstas en los artículos 148 y 149 de la Constitución de acuerdo a su propio Estatuto de Autonomía. De esta forma, el reconocimiento y la presencia institucional de los sindicatos más representativos en las instituciones autonómicas que la tengan prevista y en la concertación social, auguran la importancia de las organizaciones sindicales en el ámbito de las Autonomías.

Es también el año en que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores y con él, un nuevo marco de relaciones laborales en donde la acción sindical y la autonomía colectiva juegan un papel preeminente.

Ahora, cuando se conmemoran los treinta años del proyecto sindical de UGT Andalucía, es un buen momento para hacer un balance de los logros conseguidos en este ya largo periodo de tiempo. Logros que van unidos a los cambios producidos en el contexto económico, político, social y cultural de nuestro país. Logros que en el ámbito andaluz han sido de gran importancia. La Andalucía de hace treinta años no es la misma de ahora, como la España de entonces tampoco es la que ahora tene-

mos. Años en los que se han ido desarrollando los principios y derechos constitucionales. Años en los que el modelo político, económico y social se ha visto reforzado –y también alterado– y desde luego, condicionado, por la entrada de nuestro país en 1986 en una organización de carácter supranacional como es la Unión Europea. Años en los que se ha progresado en valores como la igualdad, la inclusión social, la protección del medioambiente y la cohesión social. Años en los que se han aprobado leyes trascendentales en este sentido – LO 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, LO 13/2007 de Protección Integral de la Violencia de Género, Ley 39/2006, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia, Ley 13/1982 de Integración Social de los Minusválidos, Ley 51/2003 de Igualdad de Oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad; LO 4/2000 sobre Derechos y Libertades de Extranjeros en España y su Integración Social - . Años en los que una crisis económica, antes estructural y ahora calificada de global, pone a prueba los resortes y las capacidades de los Gobiernos y de los ciudadanos para combatirla. Y en todos estos años, en todas estas luchas, en todas estas vicisitudes, positivas y negativas, la acción sindical ha sido un pilar necesario y referente.

En este Libro se intenta glosar la acción de la UGT Andalucía en todas aquellas materias que de forma muy general pueden incluirse bajo el término de “Política social” para designar todo un conjunto de acciones, líneas de actuación, medidas de política sindical e instituciones específicas, dirigidos a aspectos no estricta o tradicionalmente sindicales como son el consumo, el medioambiente, la drogodependencia, la objeción, el sida..., junto con la atención a colectivos – tampoco prototipos de la acción sindical - que requieren un tratamiento diferenciado y específico por su desigual posición en el mercado de trabajo –mujer, juventud, mayores, discapacitados, inmigración, personas en riesgo de exclusión social-.

Estamos, por tanto, ante una obra que ofrece un panorama muy amplio y singular y en el que puede resumirse el nuevo concepto de la acción sindical. Frente al sindicato de clase y reivindicativo, cuyo objeto era el bienestar del trabajador asalariado, un sindicato plural en el que deben caber todas las cuestiones sociales que afectan a los ciudadanos –los que trabajan y los que no, los desempleados y los inmigrantes, los jóvenes y las mujeres, los mayores y la preocupación por el medioambiente-.

Se recordará y repasará en estas líneas treinta años de la acción sindical de la UGT Andalucía en todas estas materias, en todas estas cuestiones. Es un buen momento para hacer una recapitulación de todo lo conseguido –y de todo lo que en materia social se ha ayudado a conseguir en las políticas públicas- pero también es, sin duda, una ocasión óptima para mirar hacia adelante y, pese a una justa autocomplacencia, plantearse cuales son los nuevos retos que nuestra cambiante sociedad demanda en el futuro. Y máxime en este momento, cuando la excusa de apoyar la

mejora de la productividad en la empresa –y con ella, se dice, el mantenimiento del empleo-, está justificando las nuevas medidas introducidas por el RDL 10/2010 que suponen un nuevo cambio en el marco normativo laboral, no sólo porque se abarata el despido y desaparece esa tutela especial del trabajador, cada vez más debilitada –que también– sino, fundamentalmente porque supone un paso fundamental para eliminar la negociación colectiva, cada vez más difícil de encajar en una economía globalizada con enormes oscilaciones en la demanda¹. Frente a este desmantelamiento progresivo de los derechos de los trabajadores, un futuro incierto y grave planea sobre todos estos otros derechos cuya garantía va unida al funcionamiento estable del Estado del bienestar.

Un reto importante para el sindicalismo en general. Un reto importante para UGT Andalucía. No obstante la sensibilidad y la decidida capacidad que esta organización sindical ha demostrado en esta materia a lo largo de los treinta años transcurridos desde su constitución, avalan, sin género de dudas, su compromiso y acción de futuro en la misma línea de progreso.

1.2 Treinta años de evolución del sindicalismo español

No puede iniciarse el estudio de la acción del sindicato UGT Andalucía en materia de política social sin conocer, aún muy brevemente, la evolución del sindicalismo español en estos treinta –fundamentales– años. Como no puede separarse la trayectoria de UGT Andalucía de la trayectoria marcada principalmente por las leyes de reconocimiento y promoción del sindicalismo en España. Veámoslo.

Una extensa normativa promocional de las libertades colectivas se inicia ya desde el mismo Estatuto de los Trabajadores –principalmente desde la Ley 32/1984, de reforma del mismo-, y culmina en la Ley 11/1985, de 8 de agosto de Libertad Sindical -y en la interpretación depuradora y también promocional del Tribunal Constitucional en su sentencia 98/1985, de 29 de julio, como la más representativa-. Comparando el sistema de relaciones laborales español con los establecidos en otros países de Europa próximos, el dato más significativo es, precisamente, el de la extensa normativa estatal en nuestro caso².

Promoción desde la misma Ley de la autonomía colectiva que da como resultado un singular y acusado protagonismo del poder público dentro de nuestro sistema de relaciones laborales, en detrimento, incluso, del papel que debía corresponder a los sindicatos y asociaciones empresariales. Fue, además, un intervencionismo

 ¹ SOTELO, I.: “El declive del poder sindical”, en el diario *El País*, 27 de julio de 2010.

 ² BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: Modelo para armar*, Ed. Trotta, Madrid, 1991.

dirigido. Existen indicios suficientes en nuestro texto constitucional para afirmar que se implanta un modelo de promoción preferentemente sindical, de manera que no se ofrecen idénticos instrumentos de acción sindical a los representantes de trabajadores y empresarios. Como señaló el propio Tribunal Constitucional con referencia a las relaciones entre huelga y cierre patronal pero perfectamente extensible al resto de los derechos colectivos de ambos sujetos de las relaciones laborales, “nuestra Constitución no se funda en el principio de igualdad de trato entre las medidas de conflicto nacidas en campo obrero y las que tienen su origen en campo empresarial. Frente a esta pretendida equiparación, las diferencias entre una y otra figura son importantes y por ello, el régimen jurídico de una y otra figura debe ser diferente. La fundamentación es igualmente diversa: la huelga es un “contrapeso”, que tiene por objeto permitir que las personas en estado de dependencia salarial establezcan una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable para ellas, tiende a restablecer el equilibrio entre partes de fuerza económica desigual. Por el contrario, el cierre patronal, es una mayor dosis de poder que se otorga a una persona que tenía ya poder desde antes, He aquí porqué el régimen jurídico de una y otra figura no puede ser idéntico” - STC11/1981-.

El intervencionismo estatal en esta materia supone, finalmente, no sólo la promoción sindical sino una promoción sindical selectiva. El ordenamiento laboral no promueve de manera indiferenciada cualquier representación colectiva de los intereses de los trabajadores y empresarios, sino unas concretas y específicas representaciones. La mayor representatividad sindical constituye, en este sentido, uno de los elementos claves y un punto de referencia obligado para comprender el proceso de evolución de las relaciones sindicales en España. En base a la propia estabilidad del sistema político y del sistema de relaciones laborales, así como por la necesidad del poder público de contar con organizaciones profesionales consolidadas, centralizadas y en escaso número con las que negociar y gestionar las materias de índole laboral y económicas previstas a través de la denominada “concertación social”, el legislador posconstitucional, apoya y promueve el sindicalismo en general y el más representativo, en particular.

A partir, pues, de estos presupuestos –intervencionismo estatal en las relaciones colectivas, promoción preferente sindical y, además, promoción sindical selectiva– analizaremos algunos de los aspectos del sistema de relaciones laborales español.

En relación a su estructura y funcionamiento, se consagra la democracia sindical como principio y se remite a su ordenación interna a través de los respectivos estatutos. Una manifestación más del reconocimiento constitucional de la autonomía sindical.

En relación a los sujetos, se ha ido realizando un proceso de selección y de centralización de las organizaciones sindicales y de las asociaciones patronales.

Proceso que se ha proyectado también en relación a los propios sindicatos de tal forma que los más estructurados y estables son los que se han promocionado. De esta forma la LOLS que nace con la finalidad de garantizar la libertad sindical y por lo tanto el pluralismo, que en ésta trae su base, contradictoriamente selecciona y prima a unas organizaciones sindicales sobre otras con clara finalidad institucional, de tal forma que establece una ordenación diferenciada de las organizaciones sindicales, unas con todas las posibilidades de acción y otras con las mínimas³. En primer lugar, se consolida un bisindicalismo a nivel nacional, y un sindicalismo autonómico y nacionalista con implantación en las comunidades históricas. Junto a esto, el criterio de audiencia electoral seguido al otorgar la mayor representatividad, no en virtud de la mayor o menor afiliación sino en base a mecanismos electivos de integración de las representaciones unitarias en la empresa, a semejanza a los utilizados en las elecciones políticas, conduce a una sindicalización de los representantes unitarios y de sus elecciones.

De esta centralización sindical se han producido dos consecuencias que afectan al modelo sindical español. Por un lado, la composición de los afiliados se centra preferentemente en el núcleo de los trabajadores estables, siendo muy baja su presencia en los empleos precarios y entre los colectivos considerados débiles –mujeres, jóvenes...-. La fragmentación de la base afiliativa, por la pérdida de los tradicionales elementos de homogeneización y la emergencia de los trabajadores heterogéneos, localizados en empresas de reducidas dimensiones, en formas atípicas de empleo y situados, en definitiva, fuera de la esfera de influencia sindical, representa un reto para el sindicato.

Por otro, la acción sindical, centrada en acuerdos al más alto nivel, incluso, con finalidad legislativa y llevada a cabo por los órganos centrales de las Confederaciones sobre materias de carácter socio-político, adquiere tintes semi-públicos, de gestión delegada de intereses generales que la alejan del modelo clásico de actuación sindical⁴.

La concertación social ha propiciado la influencia del sindicato más representativo en las decisiones políticas y económicas de carácter general, en la regulación del mercado de trabajo, en los programas sociales. Considerado a partir de los Pactos de la Moncloa y más adelante promocionado desde la LOLS, como interlocutor en la formación de las grandes opciones centrales de la vida económica, el sindicato más representativo “se revela como un instrumento de canalización y de pacificación

³ RODRIGUEZ PIÑERO, M.: “Puntos clave de la LOLS”, en *Comentarios a la Ley de Libertad Sindical*, Tecnos, Madrid, 1986, p. 15. Por ello afirma el autor que si en un punto puede resumirse la “filosofía” de la LOLS es, precisamente, en el establecimiento de una ordenación diferenciada de las organizaciones sindicales.

⁴ VIDA SORIA, J.: “El modelo de reforma laboral: una valoración general” en AA.VV. MONEREO PEREZ, J.L. (coord.) *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y el fomento de la contratación indefinida: Puntos críticos*, Comares, 1999, p. 11.

social”⁵. La negociación colectiva, encuadrada también a través de estos acuerdos sociales, funciona integradamente con los mismos, como un elemento de desarrollo y concreción de éstos.

Por otro lado, el sistema de relaciones laborales que se estableció tras la Constitución nació ya con una fuerte contradicción: mientras que el Título II del ET optaba por la representación unitaria, hubo que esperar a la LOLS para que las secciones sindicales tuvieran presencia real en la empresa.

De acuerdo con la configuración legal de estas secciones, el sindicato va ocupando un papel cada vez mayor en la defensa de los intereses de sus afiliados en la empresa; sin embargo, no será tan sólo la institución de este doble canal de representación el verdadero medio de participación del sindicato en la empresa, sino, sobre todo, el que se haya arbitrado la fórmula para hacer coincidir en las mismas personas la doble representación, sindicalizando las elecciones a representantes en la empresa.

Esta doble vía de participación de los trabajadores en la empresa produce además otro efecto: el que la representación sindical en la empresa se articule en un circuito paralelo a la acción sindical. Lo que puede producir una pérdida de identificación de las reivindicaciones de estos trabajadores con las más generales defendidas por el sindicato.

A ello debe añadirse, la coexistencia de grupos de trabajadores en la empresa con intereses contradictorios –por ejemplo los trabajadores fijos frente a los trabajadores temporales–, o la presencia de organizaciones corporativas en la empresa que defienden los intereses de grupos especialmente privilegiados en función de su profesión o posición en el proceso productivo.

1.2.1 Unas breves reflexiones sobre las principales cuestiones que afectan al Sindicato y las vías sobre las que actuar

Tres cuestiones parecen fundamentales para mantener la fuerza y presencia del Sindicato en el futuro: La incorporación de los nuevos colectivos y sus intereses particulares al conjunto de la organización, así como la ampliación de los objetivos de la política sindical a la consecución y mantenimiento de otros derechos ligados al

◉ ⁵ BAYLOS GRAU, A.: *Derecho del Trabajo: Modelo para armar*, Ed. Trotta, p. 59: sin embargo, diferencia la concertación social de la concertación trilateral basada en un proceso codecisional que se integra en la actuación del poder público: “Los Acuerdos sólo pueden lograrse a través del Estado y mediante su intervención. No existe en este esquema del corporativismo negociado, un espacio autónomo de los grupos de intereses en relación paralela con la actuación estatal, ni desde luego una contraposición general y dialéctica entre el representante de la clase obrera y el poder político”.

Estado del bienestar; el fortalecimiento de la negociación colectiva, y, la actualización y reforzamiento del principio clave de la acción sindical como es el sindicalismo internacional.

Respecto al primer tema, el sindicato hace tiempo ya que ha comenzado a adecuar sus estrategias a la incorporación, de una manera estable a su organización, de los nuevos grupos de trabajadores surgidos de la revolución posindustrial. Decía al principio de los años ochenta Glotz que el objetivo fijado de las nuevas estrategias sindicales debe de moverse en la línea de conseguir “solidarizar a los fuertes con los débiles”⁶.

Así, la visión piramidal de un sindicalismo de masas se debe sustituir por una estrategia de coordinación de unidades de representación diversificadas funcionalmente y más cerca de los diferentes colectivos de trabajadores. Esta evolución es necesaria si se quiere hacer frente a los intereses que el sindicato representa : intereses no solamente de los trabajadores masculinos cualificados de las grandes empresas de países desarrollados, sino también de los trabajadores precarios y a tiempo parcial, de las mujeres, de los desempleados, de los jubilados, de los subcontratados, de los inmigrantes...

Es necesario para el sindicalismo poder afrontar esta fragmentación de sus intereses y la ampliación de sus objetivos en la negociación colectiva, la cual no puede girar únicamente sobre condiciones de trabajo (salario y jornada) sino también sobre las cuestiones de interés general que afectan a los trabajadores pero también a los ciudadanos y que se refieren a derechos ligados especialmente a la persona. Por ello, en la negociación colectiva caben temas como la protección del medio ambiente, la cohesión social, la integración mediante el empleo, las acciones positivas...

La segunda cuestión radica en el fortalecimiento de la negociación colectiva. Lo que no deja de suponer una discordancia en la actual etapa en la que vivimos, marcada por la descentralización productiva, por las diferentes formas de organización, cooperación y vinculación de las empresas, y donde se gestionan las condiciones de trabajo - el tiempo, los horarios, los salarios...- , de acuerdo a reglas “individualizadas” pactadas en microacuerdos. Pero es más, la última reforma de las normas laborales, en lugar de procurar este fortalecimiento, contribuye de forma notable a restar eficacia a la misma. Así el RDL 10/2010, dando una nueva redacción al artículo 41. 1 del Estatuto de los Trabajadores, priva de eficacia vinculante para el empresario el conjunto de los pactos y acuerdos de empresa que se hubieran suscrito con los representantes de los trabajadores o las organizaciones sindicales, con independencia de que hubieran sido negociados con la mayoría sindical, con los representantes de los trabajadores y, por tanto, tuvieran eficacia general.

⁶ GLOTZ, P.: *Manifiesto por una nueva izquierda europea*, Fundación Pablo Iglesias, Madrid, 1987, p. 21 y ver en general de la pp. 21 a la 29.

Esta forma generalizada - y continua - de primar el aspecto organizativo, y con ello el interés de la empresa, nos lleva cada vez más a la degradación de la naturaleza jurídica del convenio colectivo, atenuando sus rasgos de normatividad para dar paso a un convenio cada vez más contractualizado.

Entiendo que una evolución en este sentido plantearía serios problemas de constitucionalidad, ya que difícilmente puede entenderse cumplida la garantía de la fuerza vinculante que el artículo 37.1 CE reconoce a la negociación colectiva con el reconocimiento legal de una mera eficacia obligacional. Y aquí reside el verdadero peligro: la revitalización de la naturaleza contractual del convenio frente a su valor normativo, bajo la excusa de ser instrumento de regulación y de gestión flexible y adaptable de las relaciones de trabajo, conducirá, cada vez más, a lo que se quiere suprimir: una negociación colectiva que por su carácter erga omnes y su fuerza vinculante entorpece las reglas de una economía globalizada y, por tanto, enormemente cambiante, y supeditada a las oscilaciones de la demanda. Es más, si se finiquita la negociación colectiva como instrumento reivindicativo, no sólo es que los derechos de los trabajadores van a quedar subordinados al interés empresarial y a las vicisitudes de la productividad y organización de la empresa, es que los sindicatos pierden su razón de ser.

Si el futuro perfecto del modelo de relaciones laborales es ese, poca esperanza queda de restituir los principios de unión y solidaridad en los que se baso el movimiento obrero. Y que, pese a lo que se diga, siguen teniendo, deben seguir teniendo, plena vigencia y vigor.

La tercera cuestión parte de considerar que en un mundo globalizado, el sindicalismo internacional y la acción de las organizaciones supranacionales se convierten en la principal vía de racionalización y humanización de las relaciones de trabajo. Al igual que se requiere una coordinación de los Estados a nivel mundial para enfrentarse a los problemas globales, nadie duda que para paliar el poder del capital, los sindicatos tendrían que actuar globalmente. Como se ha dicho, la organización de un sindicalismo internacional y comunitario con fuerza y presencia, es elemento necesario para contrarrestar los efectos de un capitalismo avasallador e imparable que se extiende por el mundo sin fronteras⁷.

En este nuevo orden económico mundial la esperanza se centra, pues, en la acción coordinada de las organizaciones sindicales y supranacionales. Y en ésta cada vez más precisa internacionalización de la acción sindical, la unidad entre las

7 SUPIOT, A.: "Vers un ordre social international. Observations liminaires sur les «nouvelles régulations» du travail, de l'emploi et de la protection sociale» en *Conférence sur L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale*, Annecy, 18-19 janvier, 2001: Supiot se manifiesta no solo favorable a esta acción conjunta de la internacionalización socialista sino también en la propuesta de otras formas y medios preindustriales de acción colectiva que deben volver a reconsiderarse.

organizaciones sindicales es la clave fundamental. Solo con grandes instrumentos de concertación social, sólidos, coherentes y representativos, podremos dar respuestas que nos hagan avanzar.

En este sentido el 2º Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI) celebrado en Vancouver del 21 al 25 de junio de 2010, se refiere a la necesidad de que se intensifique una cooperación sindical internacional Organizar a los trabajadores/as a través de las fronteras y llevar a cabo campañas internacionales, en estrecha colaboración con las Federaciones Sindicales Internacionales, no sólo constituye una expresión de solidaridad, *“sino que se está convirtiendo cada vez más en una condición imprescindible para lograr resultados en las luchas sindicales”*.

Otro ámbito de negociación colectiva que debería tener un mayor desarrollo en el futuro será el ámbito comunitario. Para ello deben solventarse los principales problemas que hasta ahora hacen que esta vía de acuerdos se utilice – pese a las Recomendaciones del Consejo de la UE – en contadas ocasiones y sólo para temas concretos, al estilo de las Directivas, de las que a su vez son base cuando, a impulso del Consejo, se quiere garantizar su eficacia general. Como se sabe, las cuestiones más relevantes que dificultan la extensión del convenio colectivo en el ámbito comunitario son las relacionadas con la legitimación y representatividad de los sujetos negociadores, la regulación de los procedimientos de negociación y la eficacia de los instrumentos acordados.

1.3 El marco constitucional de las políticas sociales

La Constitución Social se caracteriza por la superación de la importancia del eje Estado-individuo, que inspiraba a la Constitución Liberal, para dar entrada, entre sus principios organizativos, a la limitación del poder estatal que queda de esta forma vinculado y supeditado a una serie de derechos y principios a cuyo fin se ordena. Uno de esos límites está constituido por el espacio de acción que corresponde a la sociedad civil organizada. Es decir, a lo colectivo como sujeto de derechos y garantías. En suma, al asociacionismo que contribuye a dotar a la sociedad de un protagonismo en la esfera del poder público y que torna al individuo –como portador de derechos de la persona y por tanto intransferibles e individuales- en ciudadano –como miembro de grupos en los que se integra con presencia y representación en el ámbito público-. A su vez, el enunciado de Derechos Fundamentales dota de un sistema de garantías que permiten su ejercicio frente al propio Estado y frente a los particulares⁸.

⁸ SINZHEIMER, H.: *La esencia del Derecho del Trabajo*, 1927, p. 49: “que le aseguren una existencia humana digna, contribuyan al mantenimiento de su fuerza de trabajo y le garanticen un libre círculo vital”.

La Constitución Española de 1978 responde claramente a dicho modelo. Comienza nuestra Constitución definiendo en su primer artículo a España como un Estado social y democrático de Derecho y, por ello, se encomienda a los poderes públicos la promoción y consecución de un estándar mínimo de derechos sociales para todos los ciudadanos, garantizando en este sentido, la igualdad de oportunidades. A su vez se establece el principio de pluralismo social, de forma que los sindicatos de trabajadores se constituyen como sujetos representativos de los trabajadores y como uno de los pilares básicos en los que se asienta el propio sistema político democrático. La autonomía colectiva se convierte en el modo de gobierno de las relaciones laborales y el derecho al trabajo digno se garantiza por el Estado y los poderes públicos así como la protección suficiente ante los estados de necesidad mediante un sistema público de seguridad social y un sistema de asistencia sanitaria universal y gratuita.

Todo esto en la Constitución que se promulgó en 1978 aunque ahora, treinta y dos años después, cabe apreciar que se ha ido cargando de nuevas determinaciones, en un bloque normativo y jurisprudencial que desarrolla, interpreta y condiciona el ejercicio de los derechos sociales. Hay mucha decepción en alguno de los desarrollos normativos del texto constitucional y de sus numerosos retoques, modificaciones, añadidos y cambios -es decir, lo que viene a denominarse “las reformas laborales”- que, por influjo de las sucesivas coyunturas económicas y por la respuesta cada vez más liberalizadora de las políticas europeas-, en muchos casos priorizan los intereses empresariales -esa llamada flexiseguridad-, conducen a acentuar la desigualdad económica y social preexistente, sobre la base de la fetichización del “mercado” frente al “Estado” y de la “economía” frente a la “política”, relación de oposición que usualmente viene a significar que aquella prescinde de la democracia de ésta, como hace ya más de diez años advirtiese Baylos Grau⁹.

La actual reforma laboral contenida en el RDL 10/2010 no tiene relación con el recorte del déficit ni con la contención del gasto público. Tampoco busca la recuperación económica. Se dirige a otro objetivo: abarata, facilita y subvenciona el despido, obstaculizando y debilitando el control judicial del mismo, modifica de manera muy significativa las causas para los despidos objetivos por causas económicas, tecnológicas, organizativas o de producción; no impide el fraude en la contratación temporal ni impone límites eficaces a la misma, da un impulso a la precarización a través de las ETTs en varios sectores sensibles y de riesgo, como la construcción y las Administraciones públicas y liberaliza las agencias privadas de colocación. Y lo

⁹ BAYLOS GRAU, A.: *Las relaciones laborales en España 1978-2003. desde la Constitución hasta nuestros días*. Fundación sindical de Estudios, Madrid, 2003.

que es especialmente grave, rompe el sistema de negociación colectiva sectorial a través de su inaplicación en las empresas que aleguen dificultades económicas, lo que supone la subordinación de la eficacia del convenio colectivo a los condicionamientos concretos de las empresas.

Estamos en un momento especialmente dramático y hoy más que nunca, es imprescindible reivindicar el espíritu que hizo consagrar en el primer artículo de nuestra Constitución la definición de España como un Estado social, garante de la igualdad de oportunidades para todos y de un sistema de protección social adecuado y universal.

2. LAS POLÍTICAS SOCIALES

Las actuaciones en materia de servicios sociales y protección social constituyen un elemento fundamental de una sociedad cohesionada y son determinantes en el desarrollo sostenible de su entorno. La ayuda a ciudadanos en situación de marginalidad, el fomento de la igualdad de género, el apoyo a la formación y promoción de los jóvenes, el reconociendo de iguales derechos a los extranjeros promoviendo su integración en la sociedad española, la defensa de los derechos de los menores o la mejora de la calidad de vida de los mayores son alguna de las principales áreas de actuación que tienen como objetivo incrementar la cohesión social en nuestro país.

Para responder a todas estas cuestiones se han aprobado a lo largo de todos estos años de democracia española un conjunto de Leyes en el ámbito nacional y en el ámbito de las Comunidades Autónomas, exponentes, todas ellas, en mayor o menor grado, de los valores que informan una sociedad superior. Siendo, por ello, el mayor orgullo de nuestra moderna sociedad. Se trata de normas de progreso en donde, frente a la garantía de la igualdad formal, se sobrepone el objetivo de la igualdad efectiva; frente al derecho a la salud, la prevención de la misma y la atención a las personas dependientes; frente al reconocimiento de derechos a los inmigrantes, el deseo de su integración social...

Se trata de Leyes que reconocen derechos sociales de prestación y, por lo tanto, requieren un apoyo en los Presupuestos Generales del Estado o de las Comunidades Autónomas. Por ello mismo, el mantenimiento de la cohesión social a través de políticas sociales es un propósito tan acuciante como difícil de llevar a cabo en momentos de crisis.

Brevemente repasaremos algunas de éstas.

2.1 Las principales normas legales de política social

Uno de los hechos más relevantes en los últimos años fue la aprobación y puesta en marcha de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a Personas en Situación de Dependencia.

El Acuerdo sobre la acción protectora de la atención a las situaciones de dependencia -resultado del trabajo desarrollado en la Mesa de Dialogo Social, específica para abordar la cuestión de la dependencia en 2005-, firmado por los agentes sociales con el Gobierno supuso un impulso fundamental para la creación del SAAD como una nueva modalidad de protección social del Estado. El contenido del Acuerdo se circunscribía a los principios en los que se debe fundamentar el sistema, el ámbito subjetivo del derecho a los servicios y prestaciones de promoción de la autonomía personal y atención a la dependencia, la valoración, los grados de la dependencia, la configuración de carácter integral del sistema y las modalidades de servicios que podrán ser incluidas en el correspondiente catálogo, la aplicación progresiva del mismo así como los principios de su financiación, calidad, formación y cualificaciones profesionales de los cuidadores. Y, también, los dispositivos de vigilancia y alerta en caso de riesgos excepcionales. La Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia responde a los principios recogidos en el Acuerdo.

En España el sector de los servicios sociales se encuentra menos desarrollado que en la gran parte de los países de nuestro entorno. Sin embargo, dado que el nuevo SAAD habrá de integrarse en el circuito de servicios sociales existente en las distintas comunidades autónomas, tal como establece la Ley, su implantación inicia una etapa de gran importancia para la evolución y consolidación de estos servicios.

En los próximos años debería acometerse el crecimiento y la profesionalización del servicio de atención a domicilio y el servicio de teleasistencia a las personas en situación de dependencia, así como el incremento del número de plazas en centros residenciales y centros de día. No obstante, el actual recorte presupuestario que afecta especialmente a las medidas sociales ha supuesto un importante freno en el desarrollo de estas prestaciones.

Por lo que respecta a Andalucía, puede señalarse que es en esta Comunidad donde – considerando por lo demás el mayor peso demográfico de Andalucía respecto al resto de las Comunidades Autónomas-, se ha registrado el mayor número de solicitudes de dependencia con respecto al conjunto de España. En cuanto a las distintas prestaciones reconocidas entre los andaluces y andaluzas con derecho a ello, las más importantes son las que se refieren a prestaciones económicas por cuidados familiares y las de ayuda a domicilio, mientras que tienen un carácter marginal las prestaciones económicas por asistencia personal o las vinculadas a

servicios. También en este caso, la aplicación efectiva de los servicios que reconoce la Ley ha requerido una importante dotación de los recursos económicos, como se refleja en los Presupuestos para la Comunidad Autónoma de Andalucía desde el año 2008 y con el compromiso del actual Gobierno de no disminuir la política de servicios y prestaciones sociales pese a la situación actual de grave contención del gasto público.

Otro de los pilares fundamentales de la política social sobre el que resulta necesario actuar para mejorar la cohesión social es el de la igualdad de género. Las dos normas fundamentales sobre Igualdad de Género – LO 1/2004 sobre Medidas de Protección Integral de la Mujer Víctima de Violencia de Género y LO 3/2007 de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres- toman como criterio de referencia el género y no el sexo, por ello ambas normas se caracterizan por ser reglas transversales, integrales, preventivas y también, complementarias, ya que, mientras que la primera contempla el supuesto concreto de la protección de la mujer en el ámbito singular de las relaciones de pareja, la segunda, erigida en norma genérica de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, pretende el tratamiento desde la perspectiva de género en todos los ordenes de convivencia social.

En la Comunidad Autónoma Andaluza, la Ley 12/2007 de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y la Ley 13/2007 de medidas de Prevención y Protección Integral contra la Violencia de Género dan cumplimiento al precepto constitucional y del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Pese a la mejora de la situación de los últimos años, la situación de las mujeres sigue siendo en Andalucía sensiblemente desfavorable respecto a la de los hombres, especialmente si coexisten circunstancias que profundizan en dicha situación. Precisamente, por ello, en 2008 se articuló en Plan de Acción para las Mujeres con Discapacidad 2008-2013, orientado a generar cambios estructurales para que este colectivo pueda ejercer sus derechos y acceder a bienes y recursos sociales en igualdad de condiciones. Por otra parte, el mayor exponente de la desigualdad por género es precisamente la violencia en el núcleo de la pareja. A combatir este grave problema social se han dirigido un número de planes y programas en nuestra Comunidad Autónoma que han tenido como eje central la actuación, la información, la asistencia jurídica, la protección y el apoyo a las víctimas de la violencia.

Facilitar la integración social y laboral de los inmigrantes extranjeros es una cuestión pública que no tiene, sin embargo, un tratamiento unitario y que puede variar de acuerdo con las medidas adoptada en cada Comunidad Autónoma, o incluso del sistema establecido por los Entes Locales. Dos cuestiones determinan el tratamiento diferenciado. Por una parte el reparto competencial que instituye nuestra Constitución; por otra, la propia regulación de la Extranjería y la Inmigración en España, pero también en el ámbito europeo, que prevé reglas diferenciadas entre los trabajadores nacionales, los comunitarios y los procedentes de terceros países. Pese a todo ello, la política migratoria continua siendo eminentemente estatal. Si

bien se está gestando principalmente desde finales de los años noventa, una política de inmigración comunitaria que vincula la acción de los Estados principalmente en dos sentidos: la ordenación de los flujos migratorios y la seguridad pública.

Respecto a las políticas de integración social de los inmigrantes, en 2007 se aprobó el Plan Estratégico de Ciudadanía e Integración 2007-2010 con el objetivo de articular una respuesta a los principales retos que plantea la integración de la población inmigrante. La creación de un Fondo de apoyo a la acogida e integración de inmigrantes así como el refuerzo educativo a los mismos contribuyó al mismo fin. No obstante, a comienzos de 2009 se anunció desde el Ministerio de Trabajo e Inmigración un recorte del 30 por 100 del presupuesto destinado al mismo.

En el Informe Nacional de estrategias para la protección social y la inclusión social para el reino de España 2008-2010 que presento España en el 2008 en Bruselas, se incorporaba junto al Plan Nacional para la Inclusión Social, el Informe de Estrategia Nacional sobre Pensiones y las Estrategias Nacionales de Asistencia Sanitaria y Cuidados de Larga Duración. En este Informe, en donde se contienen medidas para evitar la transmisión intergeneracional de la pobreza, reducir la tasa de abandono escolar, intensificar los esfuerzos para la promoción de la inclusión activa de los grupos vulnerables, supervisar la sostenibilidad del sistema de pensiones, incrementar el suministro de cuidados a largo plazo, combatir las diferencias entre comunidades autónomas y, por último, acortar los tiempos de espera para recibir asistencia del sistema nacional de salud, ya se asumía plenamente que la gravedad de la recesión reclamaba la necesidad de vigilar atentamente las consecuencias sociales, siendo fundamental a este respecto la contribución de la política social y el papel de los servicios sociales de interés general¹⁰

En cuanto a la situación de las personas con mayor riesgo de exclusión social, las estadísticas del Ministerio de Trabajo e Inmigración muestran un nuevo descenso del número de perceptores de pensiones no contributivas en Andalucía en todas sus categorías, consecuencia fundamentalmente de la derogación que han sufrido algunas de aquellas, lo que supone el registro continuado de bajas, fundamentalmente por el paso a otros sistemas de protección de la Seguridad Social o de la asistencia social¹¹.

◉ ¹⁰ Denominación que comprende lo que se suele llamar como sector socio sanitario y de cuidados a las personas: sanidad, servicios sociales, atención a la dependencia, servicios de cuidados de niños y servicios de integración socio-laboral de personas con discapacidad.

◉ ¹¹ El consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía aprobó ayudas de carácter extraordinario para los beneficiarios de las pensiones asistenciales y no contributivas con el fin de proporcionar un aumento real de sus recursos económicos, beneficiándose a más de 130.000 personas – el 75%, mujeres -. Las primeras de estas aportaciones se dirigieron a los 17.799 perceptores en Andalucía de las pensiones del Fondo de Asistencia Social y Subsidio de garantías de Ingresos mínimos, cuya cuantía individual se fracciona en cuatro pagos a lo largo de 2008 y asciende a 920,49 euros. Esta cantidad supone una revalorización del 12% respecto a la ayuda aprobada por la Junta para 2007 y un 44% del importe de la pensión.

3. LA POLÍTICA SOCIAL DE UGT ANDALUCÍA

3.1 Las líneas que informan la política social de UGT Andalucía

La UGT Andalucía, como parte integrante y fundamental de la Confederación de la Unión General de Trabajadores de España, si bien preserva su propia identidad histórica y autonomía de acción, queda vinculada a las orientaciones políticas y a las líneas de acción promovidas en el seno de los Congresos de la Confederación nacional, como, en igual sentido, a los acuerdos adoptados en los Congresos de la Confederación Sindical Internacional y de la Confederación Europea de Sindicatos, de los que la UGT es miembro.

Por ello conviene repasar, de forma breve, las líneas de política social que se defienden en los últimos Congresos celebrados por estas Confederaciones Sindicales.

En el 2º Congreso del CIS, apenas acabado de celebrar en Vancouver¹², se señala un conjunto de líneas de acción del sindicalismo internacional que se expresan en una serie de resoluciones que abarcan temas centrales para los contenidos y los métodos de la acción sindical mundial. Tres de ellos se concentran sobre categorías específicas de trabajadores, en donde las condiciones sociales y de vida se entremezclan decisivamente con las condiciones de trabajo y de empleo, teniendo además, en común su posición subalterna respecto de la situación material, cultural y social que gozan otros grupos de trabajadores. Son identidades laborales frágiles, en una vida frecuentemente dislocada y en muchos sentidos, precaria¹³. Por eso, una vida decente para los trabajadores y las trabajadoras jóvenes, los trabajadores migrantes y la igualdad de género constituyen la mitad de los textos de acción aprobados en este Congreso.

Debe recordarse que, con anterioridad, ya la resolución del Comité Ejecutivo de la CES -marzo de 2008– bajo la rúbrica de “Agenda Social europea renovada”, establecía la necesidad de una nueva agenda social que respondiese tanto a la situación social actual en la UE - desigualdades, precariedad, aumento de la inseguridad social -, como a los desafíos de futuro -mayor heterogeneidad entre países miembros, envejecimiento demográfico, adaptación a la economía del conocimiento, aumento de los flujos migratorios-.

A su vez el 40º Congreso de la UGT – abril, 2009 - fija como objetivo primero de la acción del sindicato *situar el trabajo decente como valor central de la economía*

¹² Donde, por cierto, ha sido elegida una mujer, Sharan Burrow, como Secretaria General.

¹³ Vid “Una respuesta sindical global ante las terapias neoliberales anti-crisis”. Editorial de la *Revista de Derecho Social*, nº 50, 2010

mundial, tras reconocer que nuestra acción sindical para el progreso social y para el cambio del modelo productivo está condicionada por la influencia, que puede resultar positiva o negativa, de una serie de fenómenos – como el cambio climático – y de políticas – como la política social europea – que provienen del exterior y de un mundo crecientemente globalizado, de esta forma se propone, como segundo objetivo, consensuar un nuevo Programa de Acción Social, en la línea ya marcada por la Agenda Social Europea.

Al mismo tiempo, dentro del Programa Fundamental se concluye que la UGT debe multiplicar sus esfuerzos para reunir en su seno, en una convivencia enriquecedora, *la totalidad del arco social: mujeres y hombres, mayores y jóvenes, ocupados y desempleados. La acción sindical debe dar respuesta en la totalidad de los sectores a todo tipo de trabajadores, manuales e intelectuales, asalariados y autónomos, activos y jubilados, autóctonos e inmigrantes.*

La cohesión en el seno de la clase trabajadora y la lucha contra las desigualdades suponen necesariamente el reforzamiento de la solidaridad hacia los trabajadores en paro, así como con todos aquellos que se ven marginados y excluidos del sistema, por ello se afirma que *nuestra acción sindical debe también alcanzar a los “forzados autónomos”, a los trabajadores a domicilio y su variante del teletrabajo, jubilados y pensionistas, los prejubilados por distintos motivos, pequeños autónomos, colaboradores habituales de empresas que realizan una labor de asalariados aunque no figuren en la nómina y jóvenes cuya carencia de trabajo o empleo precario impiden su integración en la sociedad.* Afirmando, como declaración de principios que *Defendemos la igualdad real entre hombres y mujeres, propugnando una distribución equitativa de las tareas, tanto laborales como extralaborales y luchamos por una decidida política de democracia de género.* Y en este sentido se aprueba como Resolución del 40^a Congreso Confederal, la Carta por la Igualdad. En este sentido la posición del Sindicato UGT no es novedosa, al contrario, la promoción de la igualdad de género ha sido una constante en la acción sindical de la UGT, ya en 1998 el 37^o Congreso Confederal da los primeros pasos hacia la paridad introduciendo en los Estatutos que *deberán formar parte de los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas de la UGT un mínimo del 20 por ciento de representación por cada sexo.* Y en 2002, el 38^o Congreso Confederal de la UGT elige una Comisión Ejecutiva paritaria, siendo desde entonces el primer y único sindicato español que cuenta con una representación paritaria en su máximo órgano de dirección entre congresos.

3.2 La política social de UGT Andalucía en sus textos programáticos

La orientación social y universal de la UGT Andalucía, se manifiesta al definirse, en sus propios Estatutos, como un Sindicato de clase, de orientación socialista que, encarnando los más avanzados valores sociales del Estado del Bienestar en

nuestra Comunidad Autónoma, se esfuerza permanentemente por adaptarse a las concepciones, actuaciones y expresiones de una nueva realidad globalizada, que dé respuesta a las necesidades sociales y a las legítimas aspiraciones personales, preservando nuestra identidad histórica y activando un compromiso de solidaridad, ante los nuevos retos sociales, con una perspectiva integradora y equilibrada para todos los trabajadores y trabajadoras.

Por ello, también en los Estatutos de su constitución, se fijan como tareas a realizar en materia de política social, especialmente, las siguientes: representar los intereses de los trabajadores en la política social, sanitaria y educativa; representar los intereses de los trabajadores en materia de empleo, seguridad social, políticas de mercado de trabajo y salud laboral; ejercer una especial defensa de las reivindicaciones de las mujeres y de los jóvenes, evitando cualquier forma de discriminación basada en el sexo o en la edad; defender los derechos de las personas mayores, garantizando la suficiencia económica y el bienestar de estos ciudadanos; perseguir la integración laboral y social de las personas discapacitadas y de las minorías y colectivos marginados; promover la integración laboral y social de los trabajadores extranjeros; exigir de los poderes públicos que creen condiciones para hacer realidad el derecho de los trabajadores a disfrutar de una vivienda digna y adecuada; y, finalmente, velar por la utilización racional de todos los recursos naturales con el fin de mejorar la calidad de la vida y defender y restaurar el medio ambiente.

Todo un Programa de Acción en materia social, que los sucesivos Congresos de UGT Andalucía van recogiendo.

De esta forma, en el 7º Congreso de la Unión General de Trabajadores de Andalucía y dentro de su Capítulo II bajo la rúbrica “Programa de Acción”, se declara *que la superación de las situaciones de marginación y pobreza están en la base de un crecimiento armónico y racional. Mediante ellos se garantizan umbrales mínimos de bienestar para cada ciudadano que permitan a los más desfavorecidos lograr su pleno desarrollo.*

Conviene ahora, por ser el máximo exponente de la posición del sindicato en estas materias, profundizar en los contenidos políticos de los temas centrales en materia social aprobados en el 7º Congreso.

En materia de *coberturas sociales*. En Andalucía, los servicios sociales se estructuran en comunitarios y especializados. Los primeros se desarrollan desde la red de Zonas de Trabajo Social, que agrupan los Centros de Servicios Sociales, donde se concentran los recursos que posibilitan sus prestaciones. Desde UGT Andalucía *señalamos las carencias en su distribución territorial y la necesidad de mejoras en su equipamiento y recursos humanos de los centros, además de la mejor coordinación entre las administraciones responsables; a este respecto, se debe de dar un*

paso más, transfiriendo las competencias a los entes locales que vienen demostrando suficiencia en su ejecución.

En cuanto a los especializados, se dirigen a sectores con problemáticas específicas, tales como infancia, mayores, toxicómanos, minorías étnicas, etc. Desde UGT Andalucía exigimos que se amplíen los recursos, tanto humanos como económicos, para la atención a estos colectivos, adaptando los mecanismos a la problemática específica de cada uno de ellos.

En materia de *Inmigración*. Andalucía se ha convertido en una comunidad receptora de trabajadores procedentes de otros países. Son varias las causas de este fenómeno. Una de ellas es la mejora de las condiciones sociales y económicas de la región. Pese a las altas tasas de desempleo que persisten, las amplias redes de cobertura social no institucional, fundamentalmente residida en las familias y la mejora de la cualificación, han posibilitado que determinadas ocupaciones, caracterizadas por su penosidad o por sus bajas remuneraciones, queden sin cubrir, pasando a disposición de nuevos contingentes de trabajadores inmigrantes.

Otra cuestión es su posición geográfica, que sirve de puente de entrada a los movimientos migratorios, procedentes tanto del norte de África como del área subsahariana, en dirección al resto de regiones europeas. Pese a ello, es patente que muchos de ellos deciden asentarse en Andalucía, o alternar su residencia, según la estacionalidad de las tareas agrícolas con otras regiones.

En cualquier caso, la razón de este fenómeno reside en las malas condiciones de vida de los países de origen, que empujan a sus efectivos más jóvenes a salir fuera en busca de sustento y condiciones más esperanzadoras de vida. Lo cierto es que se trata de un fenómeno reciente, que no ha hecho más que empezar y que se incrementará en un futuro si contemplamos la experiencia de otros países europeos, que encuentran en la inmigración una solución para sus sistemas sociales y productivos, en franco peligro de debilitamiento por el progresivo envejecimiento de sus poblaciones nacionales¹⁴.

La mayor incertidumbre que engendra este fenómeno es la integración social de estos colectivos. Frente a los recelos alentados por iniciativas reaccionarias de

¹⁴ En ese año Andalucía alcanzaba el 11% del total de trabajadores inmigrantes cotizantes en el Régimen General de la Seguridad Social, destacando Almería y Málaga de entre todas las provincias. Representando la población inmigrante un 1,5% de la población andaluza, preferentemente de sexo masculino. Un porcentaje difícil de determinar, pero seguramente alto, incumple con los requisitos legales de estancia en nuestro país. Vid sobre el tema, Quesada Segura, R. "Situación sociolaboral de los inmigrantes extranjeros en Andalucía. La situación en Málaga y el sector servicios, en especial hostelería y restauración". En: Inserción sociolaboral y empleabilidad de la población inmigrante extranjera en Andalucía: Balance y perspectivas de futuro (Dirección: Olimpia Molina y Cristóbal Molina), Jaén, 2009.

algunas instituciones y grupos políticos, y ante la actitud abusiva que han mantenido algunos empresarios, que han vislumbrado una ocasión de abaratar costes salariales y sociales, la única actitud racional, de acuerdo con la línea de UGT Andalucía, es trabajar por la integración de estos nuevos trabajadores, velando porque se produzca en unas condiciones de igualdad de derechos. *De esta manera, no solamente demostraremos respeto y tolerancia, sino que además evitaremos la generación de nuevas bolsas de marginalidad y pobreza dentro de Andalucía.*

En materia de *Medio ambiente*. Es imprescindible en nuestra sociedad actual añadir al concepto de desarrollo y bienestar, el de sostenibilidad, de tal forma que nuestro nivel de vida de hoy se mantenga y se garantice para las generaciones futuras. Tal vez el principal éxito de la política ambiental andaluza ha sido la conciliación de los objetivos de protección de la biodiversidad, mediante la política de declaración de espacios protegidos, con el desarrollo económico de esas zonas a través de la puesta en marcha de actividades sostenibles. El 17,1% del territorio andaluz se encuentra bajo el amparo de alguna figura de protección y el nivel de desarrollo, entendido desde los parámetros de calidad de vida, mejora de rentas y fijación de la población al territorio, ha avanzado dentro de unos parámetros razonables. Los Parques Naturales, figura de protección emblemática, se han revelado como instrumentos eficaces para la consecución de los objetivos de desarrollo y protección perseguidos¹⁵.

La presión sobre los recursos naturales sigue siendo aún importante en determinadas actividades y zonas de Andalucía. *Fundamentalmente son cuatro los problemas más acuciantes a los que UGT Andalucía deberá de enfrentarse en un futuro próximo.*

La gestión del agua, debido a su escasez, se convertirá en una cuestión que comprometerá las posibilidades de desarrollo. La construcción de nuevas infraestructuras de almacenamiento y distribución son acuciantes, pero no se pueden construir embalses infinitamente; las medidas de ahorro en el consumo de los sectores productivos y la mejora de los sistemas de gestión (depuración y devolución para la recuperación de los cursos ecológicos, pérdidas en red, etc.) jugarán cada vez más un papel clave en las políticas que se diseñen para afrontar el problema.

La presión sobre el territorio derivada tanto del empuje de determinadas actividades económicas, como la agricultura intensiva o el turismo, y de la urbanización, sobre todo en el litoral, es un problema acuciante que habrá de resolverse mediante

¹⁵ Otro punto en el que la actividad institucional se ha mostrado particularmente eficaz ha sido el control de los principales focos de contaminación industrial de la región: la bahía de Algeciras y el Polo Químico de Huelva. Las políticas seguidas en estos años permiten alumbrar un cambio en la situación que supone un mayor control sobre los vertidos industriales.

la racionalización de estas actividades y la mejora de los planes de ordenación del territorio y urbanísticos, sin descartar planes especiales de actuación urbanística para reconducir situaciones creadas en los años del desarrollismo que hoy plantean serios inconvenientes para la viabilidad de las ciudades y para la protección de nuestro patrimonio.

Los procesos de concentración de la población en aglomeraciones urbanas plantean problemas, como la gestión de los residuos, la contaminación acústica, la depuración de las aguas o la emisión de contaminantes atmosféricos, en los que las administraciones locales habrán de jugar un papel de primer orden. La suficiente dotación económica, así como los mecanismos de colaboración entre administraciones, serán claves para lograr el control del problema.

Por último, será necesario progresar en el desarrollo de mecanismos de preservación de nuestros espacios naturales, en la línea de convertirlos en focos de desarrollo, fijando la población al territorio y donde sus habitantes tengan garantizadas unas condiciones de vida digna y de los que el resto de los andaluces obtengan un valor añadido de riqueza.

En materia de *Salud*. Universalizar el sistema sanitario público andaluz y establecer que el ciudadano es en todo momento el centro del sistema, hacen que los objetivos fundamentales de la política sanitaria deban orientarse hacia la satisfacción de sus demandas, expectativas y necesidades.

Para la consecución de estos objetivos, UGT Andalucía demanda intensificar las medidas de prevención y promoción, la calidad de la asistencia y el perfeccionamiento de la formación de los profesionales de la sanidad. Debe además mejorarse la racionalización de su gestión, de forma que los recursos destinados logren la mayor efectividad posible.

Nos reafirmamos además en la vigencia del sistema público de salud y su gestión igualmente pública como garante de la atención igualitaria de los ciudadanos, frente a los procesos de privatización acometidos desde distintos sectores institucionales en los últimos años.

A su vez, el 9º Congreso UGT Andalucía –octubre, 2009– contiene una auténtica declaración de principios en este sentido al afirmar la apuesta de la UGT Andalucía, *por hacer compatibles las nuevas potencialidades de crecimiento económico a través de la conservación de nuestro medio ambiente, cada día más degradado, y a través de la gestión del conocimiento, en la sociedad de la información, para ponerlo al servicio de la satisfacción de las más amplias necesidades humanas.*

Conviene, también en este caso, recoger los argumentos expuestos en el Programa Fundamental en torno a esta decidida acción de política social.

Así, de forma general, se declara que el crecimiento económico en los últimos tiempos está fomentando políticas en los distintos gobiernos de corte claramente neoliberal, que chocan frontalmente con el progreso social equilibrado y que debilitan paulatinamente el modelo social europeo comprometido en la reconstrucción económica y social tras la II Guerra Mundial: el Estado de Bienestar.

Por ello se propone la erradicación de la pobreza y de la desigualdad social más allá de Andalucía, evitando confrontaciones entre civilizaciones, suprimiendo fronteras raciales, culturales, religiosas e ideológicas e introduciendo la interculturalidad como base frente a la pobreza y el racismo, asimilando los continuos flujos migratorios que acceden a Andalucía con criterios de justicia, como valores de futuro en las democracias avanzadas y las economías más eficientes.

Se quiere finalmente un Sindicato que, mediante la información interna a los afiliados y la comunicación externa a la sociedad sobre sus propuestas y posiciones como resultante de la participación constante, *trata de entender el presente y el futuro del mundo del trabajo y la pluralidad de perfiles laborales, buscando ser el elemento equilibrador y plural que permita reunir en su seno al amplio abanico social de hombres, mujeres, mayores, jóvenes, ocupados, desempleados, para dar respuesta social a la totalidad de sectores, evitando soluciones basadas en el corporativismo o en la disgregación sindical.* En suma, un Sindicato *que albergue en su seno a la totalidad de sectores de todo tipo de trabajadores y trabajadoras manuales e intelectuales, activos y jubilados, asalariados y autónomos, alcanzando e igualando en el caso de los trabajadores inmigrantes la defensa de sus derechos y el trabajo sindical, para facilitar su integración laboral y social.* Una Organización que *dé respuesta y asocie a los jóvenes para posibilitar su integración en el mundo sindical.* Una organización *que se reafirma en los objetivos y principios de la igualdad social, que practicados en la empresa sirvan de contrapunto a la jerarquía productiva, reequilibrando situaciones con un sentido de solidaridad y cooperación entre sus trabajadores, en el ejercicio de la acción sindical.*

Concluyendo que *el desarrollo actual de nuestra sociedad, en una perspectiva de cohesión económica y social, ha de posibilitar la generación de empleo para todos, como condición necesaria para la construcción de modelo social que propugnamos. Para ello, el trabajo debe convertirse en el elemento clave de dignificación humana e integración social.*

3.3 La estructura de la Acción Social de UGT Andalucía

Desde su constitución, UGT Andalucía ha mostrado su compromiso con las políticas sociales, es por ello que progresivamente se van creando las Áreas o Departamentos de Juventud, Mujer, Servicios Sociales, Inmigración, Drogodependen-

cias, Medio ambiente..., que en muchos casos devienen en Secretarías. En todos estos juegan un papel trascendente los Puntos de Información Socio Institucional (PISI) en cuanto atienden a las consultas, suministrando información y asesoramiento, a la vez que actúan recogiendo sugerencias o quejas.

La estructura de la acción social de UGT Andalucía aumenta porque las áreas de atención social se van incrementando con una mayor intervención sindical en temas no estrictamente sindicales, como el consumo, la drogodependencia, la discapacidad, la dependencia, el sida...

Las Áreas temáticas en que se estructura la acción social de la UGT Andalucía son las siguientes:

La Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía, constituida en el VII Congreso de UGT Andalucía, en abril del 2002, - antes Departamento de la Mujer, constituido en octubre, 1986 -, a partir de la cual se consiguió tener una entidad propia dentro de UGT Andalucía, con una mayor autonomía y funcionalidad.

Los principales objetivos de la Secretaría son favorecer el aumento de la participación social de las mujeres en todos los campos - económico, político y social -y especialmente en el sindicato, así como apoyar las reivindicaciones en el ámbito laboral y en el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar. Temas sobre los que la Secretaria trabaja especialmente son: el aumento de la cantidad y la calidad del empleo de las mujeres, la mejora de las condiciones y derechos laborales de las mismas y la concienciación de mujeres y hombres de que la inclusión de la perspectiva de género favorece a todas y a todos.

Dentro de las diferentes actividades y programas que se llevan a cabo desde la Secretaría de la Mujer, deben destacarse los siguientes: el Servicio de Defensa Legal, los programas Óptima y de Negociación Colectiva no Discriminatoria y los proyectos Equal, Artemisa, Concilia-Lo o Now; así como una información más general relacionada con las mujeres y el ámbito laboral, incluyendo también actualidad, publicaciones, links de interés, etc.

El Consejo Regional de lo Social se creó –enero, 2003– con el objetivo de transversalizar las políticas de igualdad, impulsar las medidas de igualdad de género en la negociación colectiva, participar en la Concertación social, así como realizar Estudios e Informes sobre la actividad realizada. Ejemplo de ello en el último Consejo Regional celebrado en la sede de UGT Málaga, el 10 de mayo de 2010, al que asistieron las responsables de Mujer de las distintas Uniones Provinciales y Federaciones de Andalucía. La Secretaria de la Mujer de UGT Andalucía, presentó el informe detallado por provincias y federaciones sobre los Planes de Igualdad que en la actualidad se están negociando, asimismo se entregó el informe que se ha

elaborado sobre el incremento de casos y consultas atendidos desde El Servicio de Defensa Legal por Discriminación por Razón de Sexo. Se informó de los programas y actividades que se vienen desarrollando y las nuevas directrices establecidas para ellos. También se debatieron las dificultades que se están planteando en las empresas a la hora de negociar los Planes de Igualdad y la inclusión de medidas que eliminen las desigualdades en los Convenios Colectivos. En todo momento la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía insistió en la necesidad de trabajar de manera coordinada y en que la información sea fluida.

La Secretaría de Migraciones de UGT Andalucía, igualmente constituida en el VII Congreso de UGT Andalucía, en abril del 2002, tiene como principal objetivo la defensa de los trabajadores y trabajadoras migrantes y su integración en igualdad con los trabajadores españoles con independencia del género, edad, confesión religiosa, u origen nacional o étnico de las personas. Se afirma como compromiso ineludible el trabajar por la integración sociolaboral de los trabajadores y trabajadoras migrantes en igualdad, y la implicación de éstos/as en la sociedad y en el sindicato, a fin de conseguir una sociedad sin discriminaciones y unas relaciones laborales igualitarias, en las que el empleo de calidad sea una realidad para todos los grupos sociales.

Con este objetivo, los diferentes foros sociales y laborales de la Secretaria de Migraciones actúan para la consecución de acciones y planes estratégicos, y para la implementación y negociación de convenios colectivos con enfoques transversales. Para estas funciones, y las que se refieren a continuación, se crean instrumentos propios y específicos como son: la atención personalizada al inmigrante, los Centros Guía, Red de Centros de Información y Orientación Social, Centro de Información y Asesoramiento Sociolaboral a Trabajadores Inmigrantes, puntos de Red Jurídica, servicio de atención a emigrantes retornados, mediador cultural, servicio de atención integral para mujeres inmigrantes. La atención personalizada al inmigrante se inició en el año 1993.

Al mismo tiempo, la Secretaria de Migraciones de UGT participa en todas las iniciativas e instituciones públicas referidas a la inmigración, como el Foro Andaluz de la Inmigración, el programa de atención sanitaria a inmigrantes, o la Comisión de Inmigración del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales...

Desde el Área de migraciones de la página WEB, se ofrece información, asesoramiento y atención al trabajador inmigrante, tanto sobre la actualidad y las actividades, como sobre los diferentes servicios que se llevan a cabo en todo el territorio andaluz.

La Secretaría Ejecutiva de Salud Laboral, Medio Ambiente y Adicciones de UGT Andalucía se constituye con el objetivo de proteger derechos tan fundamen-

tales como son la vida y la integridad física de los/as trabajadores/as, su salud y el medio ambiente, como hábitat natural de la humanidad y derecho universal cuya preservación es tarea conjunta de todos los ciudadanos.

Contando con estos principios, y junto con la coordinación y colaboración de las responsabilidades compartidas, se plantea como objetivo avanzar hacia el cambio necesario que repercutirá en beneficio de la sociedad. En pleno siglo XXI se debe garantizar la erradicación del accidente laboral, deben considerarse las adicciones como una enfermedad que se debe auxiliar y prevenir desde el origen, y colaborar para preservar un derecho general como es un medio ambiente sano, compatible con un desarrollo sostenible.

El Área de Salud Laboral ha realizado numerosos Acuerdos de Colaboración con Entidades e Instituciones públicas, como son el Plan General de Prevención de Riesgos Laborales, la Estrategia Andaluza de Seguridad y Salud en el Trabajo..., y en el Área de Adicciones, la negociación de Planes Preventivos en empresas. E igualmente la participación institucional a través de comisiones, consejos, formación...

El Departamento de Medio Ambiente tiene presencia institucional en los organismos públicos de la Junta de Andalucía – Consejería de Medio Ambiente, energías Renovables -, en el Plan forestal Andaluz, en las políticas del agua -Plataforma del Guadalquivir -, en el Plan nacional de Energías Renovables y en el programa Optima.

El Área de Igualdad, dependiente de la *Secretaría de Igualdad y Juventud de UGT Andalucía*, pretende dar cobertura a colectivos que parten de una desventaja social y que cuentan, a priori, con una serie de perjuicios sociales que los hacen más vulnerables al entorno y sobre todo al medio laboral, tanto en el acceso, la permanencia, o el mantenimiento del empleo: las personas con discapacidad que no solo se encuentran con barreras arquitectónicas, sino también sociales y/o psicológicas; personas mayores jubiladas o en momentos cercanos a la jubilación, que ven alterada de forma importante su estilo de vida, derechos y vinculación a la sociedad al pasar a ser sujetos pasivos; minorías étnicas que no ven reconocidos sus derechos por motivos culturales; personas de capas sociales más desfavorecidas, inmersas en círculos de pobreza y exclusión difíciles de romper; personas que por su orientación sexual o su identidad de género sufren discriminaciones... y, en definitiva, a todas aquellas personas que por sus condiciones sociales o personales no se encuentran en igualdad de oportunidades frente a la sociedad.

El objetivo general y común es el de intentar mejorar las condiciones laborales y de vida de estos colectivos, situándolos en una posición igualitaria en la sociedad, intentando eliminar esas trabas que encuentran en su desarrollo personal, laboral y social.

En la pág. WEB que ofrece la Secretaria se recogen las reivindicaciones para la mejora de la situación sociolaboral de estos colectivos, la información sobre todas las actuaciones que se llevan a cabo, las actividades que se plantean y los servicios que se ofrecen, así como vínculos de interés en la materia.

Respecto de cada uno de estos colectivos, los servicios que se ofrecen por UGT Andalucía son numerosos.

Así en atención a la integración laboral de las personas con discapacidad, se hace patente que la filosofía de integración laboral es uno de los aspectos básicos de la inserción social en términos de normalización, ya que, se entiende, esta es la forma de conseguir la igualdad real y efectiva. En este sentido, la acción sindical se dirige, por un lado, a garantizar unas adecuadas condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad y, por otro, a promover los mecanismos necesarios para hacer efectivo su acceso y permanencia en el empleo utilizando nuestro instrumento fundamental: la Negociación Colectiva.

Al mismo tiempo se ofrece, como imprescindible, una labor de apoyo y asesoramiento en materia de discapacidad a los cuadros sindicales, como mediadores en los centros de trabajo, en cuanto garantes del cumplimiento de los derechos y de la igualdad de oportunidades y negociadores de los Convenios Colectivos. Para ello, el Área de Igualdad cuenta con Personal de Apoyo para la Igualdad (ASPI) en cada una de las Uniones Provinciales con el objeto servir de soporte en las empresas a los cuadros sindicales. Y también para que actúen sensibilizando al conjunto de los/as trabajadores/as para crear una conciencia social de integración en el mercado ordinario de trabajo.

También en este caso existe un servicio regional de información y asesoramiento en materia de discapacidad.

Respecto a los Mayores, el aumento de la esperanza de vida de la población andaluza, unido al progresivo adelantamiento del final de la edad laboral, a causa de las jubilaciones anticipadas, hacen que el número de personas que llegan a esa etapa de sus vidas en plenitud de facultades psíquicas y físicas sea cada vez mayor. Sin embargo, socialmente existe aún la tendencia generalizada a considerar a las personas mayores como sujetos inactivos e inútiles. Esto, unido a los cambios que conlleva en la vida de los trabajadores el cese de la actividad laboral, puede provocar grandes desajustes personales que influyen en el entorno familiar y social de los individuos, afectando a su calidad de vida.

El hecho de dejar la vida activa genera, en la mayoría de los casos, la falta de participación social y sindical de las personas mayores, convirtiéndose en ciudadanos/as pasivos que no se ven incluidos en la imagen de sociedad moderna y tecnológica en la que hoy nos encontramos.

Para responder a estas necesidades sociales, desde UGT Andalucía se crea un servicio de información y asesoramiento específico a las personas mayores dentro del Sindicato que responda a sus demandas en esta etapa vital y a la vez potencie su participación dentro y fuera de la Organización.

Por otro lado, es necesario preparar a los sujetos para la jubilación de forma que puedan adaptarse mejor a su nueva situación y a sus nuevos roles, sin que vean deteriorados su autoestima y su concepto de sí mismos, ofreciéndoseles la posibilidad de realizar un cambio de actitud ante la nueva situación a la que se enfrentarán a corto plazo, e informándoles de los recursos sociales y de las posibilidades de participación social.

En este sentido, UGT Andalucía apuesta por realizar los encuentros intergeneracionales en el marco sindical, con el objeto de posibilitar espacios de encuentro y reflexión en las problemáticas de ambos sectores de la población.

En la etapa actual, inmersos en la sociedad de la información y el conocimiento, se da la posibilidad de generar otras formas de exclusión de las personas mayores en cuando se pueden ver privadas del uso de las nuevas tecnologías, tan básicas e importantes en las relaciones humanas de hoy en día. Es por ello preciso promover actuaciones que tengan como fin el conocimiento y la formación tecnológica de las personas mayores, proyectando su plena integración social y su imagen moderna, y facilitando su participación en una sociedad cada vez más informatizada.

Se crea, en este sentido, el Servicio de Información y Asesoramiento a Personas Mayores

En cuanto a las personas en situación de dependencia, la aprobación de la Ley para la Promoción de la Autonomía y la Atención a las Personas en Situación de Dependencia, ha supuesto un gran avance en nuestra historia social, pues incide en el ámbito de la protección social que es objeto de mayor demanda en este momento y responde a la exigencia de construir una sociedad más justa, más digna y más solidaria.

En el modelo social al que aspira UGT Andalucía, el cuidado de las personas dependientes ha de ser de responsabilidad pública, y no exclusivamente de las familias o del mercado para quienes dispongan de recursos suficientes, avanzando así en la mejora del Estado de Bienestar y de la calidad de vida de los ciudadanos.

Desde la aprobación de esta Ley, la principal tarea de UGT Andalucía es la negociación y seguimiento de las normas que pondrán en marcha el sistema, para ello se precisa de un trabajo permanente que contribuya tanto al mejor cumplimiento de los objetivos, como a divulgar la acción sindical en este campo en concreto.

La *exclusión social*, como el resto de los procesos sociales, no es un hecho que afecte a las personas individualmente sino que, al estar en estrecha conexión con variables estructurales como clase social, etnia, género..., afecta de forma colectiva a distintos grupos de personas. La exclusión social en la sociedad actual es un proceso que tiene múltiples dimensiones y debilita los vínculos entre los individuos y el resto de la sociedad. Estos vínculos son de tipo económico, laboral, social, personal y espacial que conducen a que estas personas o grupos sociales no sean considerados como ciudadanos y ciudadanas de pleno derecho.

La lucha contra la exclusión social es fundamentalmente una lucha por la igualdad de derechos y no discriminación de quienes se encuentran incluidos en una franja caracterizada especialmente por la falta de empleo, la aleatoriedad de ingresos y el aislamiento social, como es el caso de parados de larga duración, inmigrantes, personas con discapacidad, personas con problemas de drogodependencia, etc.

En este sentido, favorecer la igualdad de oportunidades en el acceso al mercado de trabajo resulta esencial para llegar a los más altos niveles de calidad de vida para las personas y a una sociedad más cohesionada.

En este sentido, UGT Andalucía apoya la plena integración sociolaboral de los colectivos considerados débiles, desde la consideración de que el empleo es el mejor instrumento de integración, cohesión y vertebración social.

Por ello se apuesta por el diseño y creación de políticas integrales con responsabilidad entre diferentes Departamentos, que garanticen los derechos sociales, y respondan a las nuevas realidades sociales. E, igualmente, UGT Andalucía considera esencial incidir en la consecución de políticas de fomento de empleo, en políticas no discriminatorias que persigan la igualdad de oportunidades, que establezcan acciones positivas que liberen a colectivos más desfavorecidos en su acceso y permanencia en el mercado de trabajo, la transversalidad de género, la accesibilidad de los entornos físicos, la eliminación de prejuicios sociales y la adecuada protección social.

3.4 La política social en la negociación colectiva. Una asignatura pendiente

La importancia de introducir medidas de política social referidas a aumentar la cohesión social y el desarrollo sostenible, la igualdad de oportunidades en el empleo y en el mantenimiento del mismo y la preocupación por el apoyo de las personas en situación de desventaja por sus condiciones personales o sociales, ha sido una constante en todos los Acuerdos de Concertación Social celebrados en el ámbito de

nuestra Comunidad Autónoma. Sin embargo, el análisis de los convenios colectivos realizados en el mismo ámbito demuestra una especial tibieza en todos estos temas. Frente a una política sindical claramente sensible a la acción social, sobrepasando los intereses tradicionalmente sindicales, los convenios colectivos sectoriales y locales, muestran una preocupación relativa por los mismos. No es que no aparezcan recogidos estos temas en determinadas cláusulas convencionales, es que el contenido de las mismas no suele aportar mucho más que meras declaraciones de buena voluntad o, sencillamente, la reproducción de la norma legal.

3.4.1 El VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía. La transversalidad de las medidas de acción social

El VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía, que comprende los ejercicios 2010, 2011, 2012 y 2013, se estructura en diversos ejes de acción. Y en todos ello se tiene presente el principio de transversalidad de las políticas sociales.

El primero de los ejes contempla un conjunto de líneas y medidas orientadas hacia el empleo y el capital humano, principales preocupaciones de los firmantes del mismo. Este eje incluye distintas acciones y compromisos que tienen como finalidad actuar sobre el mercado de trabajo andaluz con la finalidad de reforzar la empleabilidad de la población activa y avanzar hacia el pleno empleo estable, seguro y con derechos, *así como garantizar la igualdad plena entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo*, mejorando los distintos factores que influyen en la calidad del empleo. Dentro de este eje se aborda por primera vez en concertación social la Inspección de Trabajo, mientras que las políticas activas de empleo son presentadas desde el enfoque de la empleabilidad.

El segundo de los ejes aborda de manera horizontal los factores vinculados al desarrollo empresarial y a los emprendedores y emprendedoras. En el mismo se contienen diversas líneas y medidas cuyo objetivo específico es ayudar a las PY-MEs andaluzas, poniendo un énfasis especial en generar aquellas condiciones que permitan formar y mantener pequeñas empresas, dada la contribución de éstas al crecimiento económico y a la creación de empleo. En este eje se abordan también materias que afectan transversalmente a todo el tejido empresarial, como la responsabilidad social de la empresa o las estructuras de apoyo a los emprendedores y emprendedoras.

El tercer eje está dedicado a la Sociedad de la Información y del Conocimiento, reconociendo una vez más el efecto impulsor que la tecnología y la innovación tienen, no sólo en la mejora de nuestro sistema productivo y en la creación de empleo, sino también en la propia incidencia sobre la sociedad andaluza, a través de su aplicación a los servicios públicos y su contribución a la mejora de la calidad de vida.

En este eje se incluyen dos tipos de líneas de actuación: por un lado, las dirigidas a estimular la generación y el uso de tecnologías de la información y la comunicación y, por otro, las encaminadas a fomentar el Sistema Andaluz de Investigación y a impulsar la participación privada en el mismo.

El cuarto eje vuelve a incidir sobre el tejido productivo andaluz, esta vez desde una perspectiva sectorial específica. Al desafío que la globalización y el desarrollo tecnológico han supuesto para la competitividad de nuestros sectores productivos, se le añaden las dificultades derivadas de la actual coyuntura de crisis, por lo que resulta aún más necesario encontrar planteamientos diferenciados para los sectores productivos que siguen concentrando la mayor parte del empleo y la producción en Andalucía. Entre los sectores que tienen un tratamiento específico en el eje cuarto se encuentran el agroalimentario y pesquero, la industria, la minería, el turismo, el comercio, las industrias culturales y, por primera vez en un acuerdo de concertación, el sector financiero andaluz. Respecto al sector andaluz de la construcción, las medidas dedicadas al mismo se contienen tanto dentro de la política de vivienda como dentro de la política de infraestructuras, incluidas ambas en el siguiente eje.

El quinto eje se consagra a las políticas de cohesión, tanto en su sentido territorial, esto es, entre las distintas zonas de Andalucía, como en su concepción social, que se orienta hacia un modelo basado en la justicia social y la solidaridad.

En lo que se refiere a la vertiente social de la cohesión, el Acuerdo profundiza en el ámbito de los servicios para personas en situación de dependencia. Además, se presta una atención especial a los segmentos más desfavorecidos de la población en Andalucía, en sendas líneas de actuación dedicadas a la población en riesgo de exclusión social y a los servicios sociales. Como novedad, el presente eje incluye medidas de análisis de la evolución y formación de los precios en Andalucía.

Pero, sin duda, el aspecto más novedoso del presente eje, y del VII Acuerdo en su conjunto, es la inclusión de una línea dedicada a la educación a lo largo de la vida, concepto impulsado a nivel europeo en la Estrategia de Lisboa y que aquí se materializa en una serie de acciones que, conjuntamente con las recogidas en otros ejes, se agrupan dentro del eje transversal de sostenibilidad. Asimismo, en este eje se pone especial énfasis en la contribución de la educación a la cohesión social, adoptando medidas dirigidas, por ejemplo, a la lucha contra el fracaso escolar o a la provisión de plazas en educación infantil.

Un primer objetivo general de tipo transversal es la necesaria mejora del entorno administrativo, que se traduce en una auténtica reforma y agilización de la administración pública y, muy particularmente, de la administración de la Comunidad Autónoma.

Ello implica que se enfatizan, en primer lugar, aquellas actuaciones encaminadas a lograr una eficiente regulación económica, especialmente en lo referente a la agilización de los trámites administrativos relativos a la actividad productiva y, en segundo lugar, a la reducción de los plazos de pagos, especialmente los dirigidos a las PYMEs y los correspondientes a las ayudas destinadas a los colectivos más desfavorecidos (dependencia, empleo, salario social, renta básica de emancipación).

Un segundo objetivo general transversal que impregna a todos los ejes del Acuerdo es el referente a lograr la sostenibilidad de los recursos naturales, mediante una mejor eficiencia en el uso de los mismos. Este objetivo de sostenibilidad ambiental se hace explícito a la hora de abordar actuaciones referentes al modelo energético en Andalucía, a la necesaria reducción de residuos y emisiones contaminantes y en el planteamiento estratégico de potenciar la movilidad sostenible en los sistemas actuales de transporte.

Un tercer objetivo transversal, que incide plenamente en la integración de las distintas políticas contempladas en este bloque segundo, es lograr que el Sistema Educativo Andaluz sea un instrumento transformador que refuerce las actuaciones en *materia de cohesión social e igualdad de oportunidades*. Las partes firmantes reconocen la importancia de la educación como condición necesaria para lograr la plena implicación de los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía en un desarrollo plenamente sostenible.

Ello conduce a la necesidad de reforzar la educación a lo largo de la vida entre la población andaluza, mediante un mayor esfuerzo de todas las partes en materia de capital humano, garantizando la igualdad de oportunidades y la participación de la ciudadanía, y proporcionando a la población las competencias necesarias para incrementar su empleabilidad y lograr una mayor calidad en el empleo. Asimismo, es necesario reforzar la conexión entre el sistema educativo y el sistema de investigación e innovación en Andalucía.

Relacionado directamente con el anterior, *la promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Andalucía* es otro de los objetivos transversales del VII Acuerdo, por cuanto permite introducir la perspectiva de género en todas las actuaciones e iniciativas que se establezcan en el mismo. Este objetivo, que responde por igual a la lógica de la equidad y de la eficiencia, se plasma en distintas actuaciones entre las que destacan, en primer lugar, aquellas dirigidas al ámbito laboral en lo que se refiere al acceso al empleo y a las condiciones laborales y, en segundo lugar, aquellas líneas y medidas encaminadas al mantenimiento y fortalecimiento de los servicios públicos que facilitan la conciliación de la vida familiar y laboral, tanto en el ámbito educativo como en lo que se refiere a la atención a las personas dependientes. Al margen de estas actuaciones, desde el Gobierno Andaluz se ponen en marcha de forma continua diversas iniciativas encaminadas a lograr

la igualdad de género, que son evaluadas anualmente en el “Informe de Evaluación del Impacto de Género” que acompaña al Proyecto de Presupuestos.

Estos cuatro objetivos, por su naturaleza transversal, informan la totalidad de los planteamientos estratégicos recogidos en este apartado.

3.4.2 La negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Progresos e insuficiencias en materia social

Sería necesario realizar una revisión sistemática de la negociación colectiva celebrada en estos últimos años en el ámbito de la Comunidad Andaluza, para poder afirmar con mayor rigor estas conclusiones. Por ello debe partirse de que más que resultados constatables empíricamente, aquí lo que se contiene es una valoración basada en datos más generales y en una experiencia en el estudio de la negociación colectiva – tanto en cuanto a la denuncia de cláusulas discriminatoria como en el análisis de las medidas de acción positiva introducidas¹⁶-, que puede avalar esta reflexión general y crítica.

Con todas estas salvedades se puede adelantar lo siguiente: en materia de igualdad entre mujeres y hombres en las condiciones de trabajo, considero que es posible todavía la existencia de convenios colectivos con cláusulas discriminatorias en cuanto de forma indirecta –categorías feminizadas e infravaloradas, complementos salariales que priman la disponibilidad y la flexibilidad del tiempo de trabajo o cualidades masculinas frente a otras consideradas propias de las mujeres, o mediante la exclusión de la mujer de ventajas derivadas del empleo– están produciendo desigualdad salarial por trabajos de igual, o incluso superior valor, o mayor dificultad para la entrada en el empleo y la promoción en el mismo.

Y respecto a la negociación colectiva introductora de políticas sociales, considero que existe, y desde hace ya tiempo, una línea progresiva a favor de la introducción en los convenios colectivos de cláusulas sociales de muy diferente contenido. Especialmente cuando se trata de empresas que se definen como socialmente responsables.

Así la preocupación por el medio ambiente, el desarrollo sostenible, la prevención de la seguridad y salud en el trabajo, las medidas a favor de la erradicación y apoyo a las drogodependencias.

¹⁶ Quesada Segura, R.: *Los principios de igualdad de trato y oportunidades en la negociación colectiva de 1991 y Guía para la negociación colectiva no discriminatoria de 1994*, ambos publicados por el Instituto de la Mujer, Consejería de Estudios Sociales de la Junta de Andalucía. La revisión de los Convenios colectivos se ha mantenido hasta el 2007 en lo referido a la igualdad por género y hasta la actualidad en los temas de violencia de género y su impacto en la negociación colectiva y acoso sexual y acoso por razón de género. Ver la pág. del Observatorio Jurídico-Laboral para la Violencia de Género y los Cuadernos sobre Negociación Colectiva, allí publicados: www.olvg.uma.es

Y en cuanto a las medidas de acción positiva que persiguen la igualdad efectiva entre mujeres y hombres –así como las dirigidas a grupos específicos como son las mujeres víctimas de violencia de género-, o la promoción del empleo de personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social, o las dirigidas al empleo y la formación de jóvenes o mayores, igualmente considero que cada vez más aumenta el contenido de las normas convencionales en este sentido. Así pues, y como primera conclusión, poner de manifiesto la concienciación significativa de los agentes sociales en estas materias y su reflejo en la negociación colectiva.

La segunda consideración, no obstante, implica una crítica negativa. Y es que, salvo excepciones notables, el contenido de las acciones de política social que se introducen –y me refiero especialmente a la dirigida a estos colectivos más débiles en el mercado de trabajo, no a las otras de carácter general que afectan a todos los trabajadores– no tienen una efectividad real. En muchos casos porque se limitan a reproducir el articulado de la Ley donde se reconocen tales derechos, en otras porque se hace depender de cuestiones referidas a la buena marcha de la empresa o al interés empresarial y, en otras, finalmente, porque poco aportan a conseguir la finalidad que declaran.

Pero como ya he dicho, existen también excepciones notables, convenios colectivos que introducen acciones positivas realmente eficaces –reservas, medidas formativas, medidas promocionales-, o combaten decididamente prácticas discriminatorias en el trabajo –como el acoso sexual o el acoso por razón de género-, o, establecen los cauces institucionales para el control y vigilancia de las discriminaciones en los lugares de trabajo –comisiones de igualdad, negociación colectiva paritaria-.

Este es el modelo, el camino a seguir... La cuestión es que en momentos de crisis como esta, que tan duramente nos afecta, la sensibilidad por las políticas sociales queda aparcada a tiempos mejores. Así a nivel institucional y, me temo, a nivel convencional.

II. MUJER

Francisco Vila Tierno

*Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Málaga*

INTRODUCCIÓN

“Puede juzgarse el grado de civilización de un pueblo por la posición social de la mujer”

Domingo F. Sarmiento

Dentro de las políticas sociales de UGT Andalucía, la mujer, como colectivo de especial atención, adquiere no sólo centralidad en los planteamientos de actuación, sino que podemos decir que se convierte en uno de los frentes más claros de la acción sindical.

Hay que tener presente que las políticas sobre la mujer se enfocan desde la óptica de la defensa del derecho fundamental de Igualdad y no discriminación y de que se parte de una situación de desventaja histórica y tradicional que coloca a la mujer en un puesto de salida ciertamente retrasado. Es cierto que de 30 años hacia acá la transformación social respecto al rol asignado a la mujer ha sido enorme, pero no es menos cierto que todavía la igualdad real es un deseo y no un hecho.

Para cumplir con el principio, asentado tanto internacionalmente, como en el ámbito más estricto de la Unión Europea, de Igualdad de Oportunidades, es necesario avanzar a través de medidas de discriminación positiva, de políticas que favorezcan a este colectivo inicialmente desfavorecido y, para ello, es importante la actividad de diagnóstico, denuncia, sensibilización, seguimiento, propuesta y verificación que asumen las organizaciones sindicales.

En todo este camino, se ha pasado de las políticas que apostaban por la Igualdad de Oportunidades, como una conciliación pensada para la mujer, a políticas de corresponsabilidad y a la transversalidad como eje de actuación en todas las políticas que deben incluir una perspectiva de género.

No obstante, esa evolución, desde la mujer sin práctica representación en el mercado de trabajo a la transversalidad como referente de todas las políticas, es fruto de una larga evolución en la que ha estado presente UGT Andalucía estos 30 años. En este período hay que observar como se va consolidando un reconocimiento progresivo del papel de la mujer en la sociedad, un empoderamiento, que se va

desarrollando en todos los niveles y en todas las instancias. Las diferentes organizaciones internacionales, órganos de las diversas administraciones y la propia UGT en sus distintos ámbitos de actuación definen la puesta en práctica de las acciones que se llevan a cabo en nuestra Comunidad Autónoma por el Área de la Mujer de la organización sindical que cumple ahora 30 años. Esta organización se ha hecho mayor y con ella la política de la mujer en su seno que ha pasado desde sus tímidos comienzos, creció y se convirtió en Departamento en 1986 y poco después de la mayoría de edad, con la madurez, se constituye en el VII Congreso la Secretaría de la Mujer para incluir la perspectiva de género en todas las actuaciones del Sindicato.



Acta de constitución del Departamento de la Mujer de UGT Andalucía, el 20 de octubre de 1986

El enfoque de este análisis ha permitido hacer un recorrido en el que reflexionar como desde el concepto de Igualdad, de su formulación y sus manifestaciones, se llega a la política sindical en el ámbito más cercano.

Para ese objetivo, sin embargo, es preciso entender primero de qué se está tratando. Cuáles son los papeles que asumen las diversas instituciones, los diferentes agentes implicados y cómo se reparten las funciones. Se trata de la lucha de todos, de un esfuerzo conjunto que tiene como misión traer a un primer plano a la mitad de la sociedad que todavía hoy no se encuentra en una situación de Igualdad.

Y ello, no sólo porque sea beneficioso para las mujeres, sino para la propia sociedad en sí, para la productividad y la economía, teniendo en cuenta que se rinde más si contamos con el conjunto de la población y no con una parte de la misma.

Pero ello supone, como decíamos, un cambio de perspectiva. Una perspectiva en la que debe intervenir de manera protagonista la mujer que asume cargos de responsabilidad y gestión, con un reparto de tareas en régimen de corresponsabilidad y no únicamente conciliación y con la introducción de elementos que, más allá del ámbito laboral, faciliten la plena incorporación de la Mujer a todos los órdenes de la vida.

En esta tarea se hace partícipe UGT Andalucía, pero lo que hay que concretar es el modo en que lo hace, qué instrumentos elabora y cuál es su aportación.

Al análisis de ello dedicaremos las siguientes líneas.

1. UNA CONTEXTUALIZACIÓN NECESARIA. LA SENSIBILIZACIÓN DESDE LA RESPONSABILIDAD

1.1 La situación de la mujer hace 30 años

En el ámbito de la política sindical, toda actuación tiene una justificación previa. No se puede actuar libremente, por decisión de particulares, al margen de un procedimiento en el que el elemento de referencia es la necesidad social. En el caso de las propuestas en materia de Igualdad no es una excepción, UGT Andalucía inicia su andadura en la defensa de los derechos de la mujer asumiendo el diferente trato y situación en el que se ha encontrado aquélla frente al hombre como consecuencia de la pervivencia de actitudes y consideraciones basados en presupuestos discriminatorios y no en la lógica de los hechos. Esta lógica, que encuentra su refrendo en la Constitución de 1978, en la que se consagra la Igualdad material (art. 9), no es, sin embargo, una realidad ni en la sociedad que ve nacer el texto constitucional ni en la actualidad, pero el camino se inicia en la aportación hacia la igualdad formal (art. 14) y la necesaria intervención de los poderes públicos.

En este contexto, se enmarca la posible contribución de una organización sindical como UGT Andalucía cuyo trabajo se plasma de un modo gráfico y a través de una rápida mirada en la estructura y contenido del Área de la Mujer¹⁷, pero insistimos, ese trabajo parte del reconocimiento de la necesidad de intervenir para corregir el injustificado trato desigual entre mujeres y hombres, así como la ausencia de igualdad de oportunidades en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

 ¹⁷ <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/mujertrabajadora/index.asp>

Para tomar una referencia válida en este sentido, podemos aludir como elemento de referencia para todo el análisis de las políticas sobre la mujer el Informe 8 de marzo de 2008: 100 Años Trabajando por la Igualdad. 120 Aniversario de la Unión General de Trabajadores. 25 Aniversario del Departamento Confederal de la Mujer de UGT¹⁸ que dio lugar a la monografía del mismo título editada por UGT, la Fundación Francisco Largo Caballero y el Instituto de la Mujer, con motivo de la conmemoración del centenario del Día Internacional de la Mujer Trabajadora. Dicha obra, que se estructura en tres grandes capítulos (I.- Recorrido por cien años de historia de reivindicaciones de las mujeres, el contexto español. Referencia al contexto europeo y mundial II.- Avances legislativos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito internacional, europeo y español III.- Situación laboral de las mujeres de Europa en el siglo XXI, comparación con la situación laboral de las mujeres españolas en la actualidad) marca las pautas de un análisis que quiere ser riguroso con la evolución de las políticas de Igualdad y la contribución de UGT a las mismas (ello justifica que no se produzca una continua reiteración en la cita)¹⁹.

En este sentido, pueden observarse que el rigor del análisis de la situación que plantea UGT en el anterior informe, queda refrendado por otro documento posterior: Anuario de Relaciones Laborales 2010 “Objetivo: el trabajo”, en el que se analiza con detalle la situación de la mujer en el mercado de trabajo, tanto en una visión actualizada, “Mujer y trabajo”, como en un recorrido histórico desde 1900 a 1936 y desde la transición política en adelante: “La mujer en el sindicalismo y los logros reales en igualdad” y por la aprobación de la Carta Sindical por la Igualdad (40 Congreso Federal, 3 de abril de 2009). Pero, a su vez, estudios al margen de la propia UGT, coinciden con los planteamientos de la misma. Entre otras obras científicas, remontándonos tiempo atrás, encontramos la publicación, en 1986, de una obra que gráficamente se titula *La Mujer Española: De la tradición a la modernidad (1960-1980)*²⁰. En esta monografía, como se nos señala en los referidos estudios de UGT, ya se ponía de relieve el nuevo estatus, el nuevo rol que asumía la mujer en la década de los 80, en un momento en el que se había superado la transición política, cambia el escenario social y se produce una necesaria adaptación al contexto europeo.

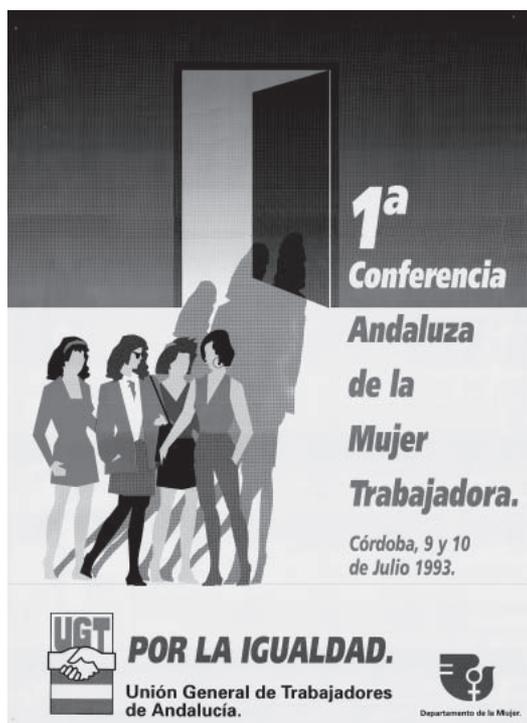
Sin embargo, este cambio, este paso de la tradición que consolidaba a la mujer en el marco de un contrato social de género que perpetuaba unas diferencias discriminatorias, no se traduce, en ese instante, en una verdadera equiparación de derechos entre mujeres y hombres. Nada más lejano de la realidad.

◉ ¹⁸ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//CONFEDERAL Cien años trabajo mujeres

◉ ¹⁹ <http://www.ugt.es/comunicados/2008/marzo/100atrabajandomujerDocumento> Archivo Histórico UGT-A (FUDEPA). Cód. Ref.: ES.pdf

◉ ²⁰ BORREGUERO, C., CATENA, E. DE LA GANDARA, C. SALAS, M.; Edit. Tecnos

Es aquí donde cobra especial sentido y razón la diferencia entre igualdad material e igualdad formal consagrada en nuestra Constitución a la que nos hemos referido. Como reflexión volvemos al planteamiento de partida: las políticas de igualdad son el reflejo de una necesidad, de un diagnóstico previo. Son el resultado de la constatación de un nexo causal entre ausencia de igualdad real y actuación de los poderes públicos. Sin embargo, esta actividad que se deriva de las citadas instituciones públicas tienen, en gran medida, el reflejo del trabajo de sensibilización y concienciación realizado por los agentes sociales y, entre ellos, por las organizaciones sindicales.



Cartel de la 1ª Conferencia Andaluza de la Mujer Trabajadora, celebrada en julio de 1993

Para ello, hay que analizar la situación de origen, hay que volver al punto de arranque: a la situación de la mujer en los años 80. Y aquí, los parámetros conocidos en el marco de la lógica, encuentran el apoyo del estudio científico y doctrinal. Un apoyo que, desde el ámbito del análisis riguroso, nos permite afirmar que la mujer, hace 30 años, trata de romper la barrera invisible que le impide alcanzar la igualdad de oportunidades y, en consecuencia, llegar, por ejemplo, a los mismos niveles de actividad u ocupación que el hombre. Y es que, fundamentalmente hasta 1987, se produce un importante decrecimiento de la tasa de fecundidad que, sin embargo,

no se acompaña, de manera paralela, con un incremento del nivel de actividad profesional²¹. En este sentido, no basta con la mera disminución del número de hijos, sino de medidas de corresponsabilidad y conciliación que permitan a la mujer, tenga un hijo o tenga varios, compatibilizar, en igualdad de condiciones, vida laboral y familiar²².

Lo cierto, no obstante, es que en la década de los 80 nos encontramos con un mercado de trabajo fuertemente segmentado, a nivel horizontal y vertical, en el que se puede apreciar un importantísimo desajuste en los porcentajes de ocupación masculina y femenina, por una parte y, en la existencia de sectores y puestos “feminizados”. Sectores y puestos que en ningún caso se identifican con los de responsabilidad. Ni en el ámbito privado, ni en el público. La primera consecuencia es la diferencia salarial²³ (que se mantiene) y que coloca a la mujer en una situación de dependencia que le impide alcanzar las deseables cotas de igualdad²⁴.

En Andalucía, las diferencias entre el índice de ingresos, se situaba entre las primeras de España (en 1980 únicamente superada por Extremadura). Niveles que se correspondían, asimismo, con un desequilibrio en el grado de cualificación o formación desde una perspectiva de género²⁵. En cualquier caso, luego volveremos sobre estos datos concretos a nivel andaluz para ver cual es la propuesta de UGT Andalucía.

No obstante, la inversión de los datos estadísticos que se puede apreciar en los últimos años nos invita a ser optimistas²⁶. La equiparación de los niveles formativos ha traído consigo nuevas posibilidades de conseguir la igualdad de oportunidades, ya que, en este ámbito concreto, en el de la educación, se ha logrado en gran medida. Las diferencias salariales y profesionales, sin embargo y como se ha dejado de manifiesto en los últimos planes estratégicos, tanto andaluz como español, para la igualdad de oportunidades –a los que luego nos referiremos–, se mantienen. En Andalucía, tanto el nivel de desempleo general (por encima de los dos

21 JESÚS SÁNCHEZ FERNÁNDEZ Y JOSÉ SÁNCHEZ MALDONADO *Fecundidad y actividad económica de las mujeres en España* ESTADÍSTICA ESPAÑOLA; Vol. 50, núm. 169, 2008, págs. 431 a 453.

22 En este sentido en la década de los 90 se mantenían los mismos parámetros: vid. Informe sobre “Mujeres y Mercado de Trabajo en Andalucía”, *Temas Laborales*, núm. 51/1999, págs. 245 y ss.

23 VV.AA. “Desigualdades en el desarrollo geopolítico de género en España 1980-2005, un determinante estructural de la salud”. *Revista Española de Salud Pública*, núm. 82, 2010, págs. 13-28. Ministerio de Sanidad

24 Como así se pone de manifiesto en el completo estudio realizado por CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G.: “El empleo femenino en el mercado de trabajo en España”, *Temas Laborales* núm. 91/2007, págs. 35 y ss.

25 VV.AA. “Desigualdades en el desarrollo...” cit. 2010.

26 “Desde el inicio de los años ochenta, se ha podido observar un aumento paulatino del número de mujeres que desean realizar una actividad laboral, al mismo tiempo que estas mujeres han ido modificando el patrón de comportamiento que tradicionalmente ejercían, es decir, aquellas mujeres que accedían al mercado de trabajo lo abandonaban cuando se casaban o tenían su primer hijo. Sin embargo, el cambio ha sido tal que, de hecho, las mujeres casadas, incluso las que tienen hijos pequeños en casa, constituyen el grupo cuyas tasas de actividad y ocupación han aumentado más”. CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G. cit. 2007.

puntos y medio) y el de la mujer en particular, está por encima de la media nacional: “igualmente, aunque las tasas de paro se han reducido notablemente, las mujeres continúan estando peor que los hombres. Cuando se mira a Andalucía, lo que se encuentra es que el comportamiento de las mujeres es muy parecido al del resto de las españolas, aunque los niveles de participación y empleo, así como las tasas de paro, no han mejorado tanto”²⁷. De los desempleados andaluces en 2009, prácticamente el 60% son mujeres, constatándose que está subrepresentada en todos los sectores. “Estos datos reflejan que las mujeres en Andalucía tienen una menor integración en el mercado de trabajo y esto se debe a sólidas bases económicas, sociales y culturales que condicionan la igualdad real entre los géneros y derivan en discriminaciones laborales por razón del sexo”²⁸. Y en esa línea, se convierten en un objetivo prioritario de la acción sindical²⁹.

1.2 El principio de igualdad y no discriminación

1.2.1 A nivel internacional

En cualquier obra que aborde el concepto de igualdad puede observarse que este valor³⁰ aparece como constante si hacemos un recorrido por el contenido de los Tratados Internacionales en materia de Derechos Humanos³¹. Un valor que, en

²⁷ *Ibidem*

²⁸ Datos extraídos y conclusión al respecto en Situación Sociolaboral de la mujer en Andalucía. Secretaría de la Mujer- UGT Andalucía <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/mujertrabajadora/slabmujerandalucia.asp>

²⁹ “Ante ese panorama es necesario que los esfuerzos de las políticas públicas se centren tanto en el fomento del empleo como en el de la igualdad, con el objetivo de lograr un sistema equitativo de la organización del trabajo dentro y fuera del hogar. La consecución de la igualdad beneficiaría no sólo a las mujeres, sino también a la sociedad en su conjunto a través de los incrementos de productividad que se podrían alcanzar. No cabe duda de que los agentes sociales son conscientes de este reto, prueba de ello son las sucesivas leyes, convenios y planes de igualdad que en los últimos años se han desarrollado tanto en España como en otros países europeos”. CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G. cit. 2007.

³⁰ Vid. v. gr. QUESADA SEGURA, R. (dir.) *La perspectiva laboral de la protección integral de las mujeres víctimas de violencia de género*, Comares, 2009.

³¹ Proyecto ARTEMISA: Normativa Internacional. Textos Internacionales Elaborados en el Seno de la ONU. En el marco de la Organización de Naciones Unidas, los principales textos donde se encuentra recogido el principio de igualdad y no discriminación por razón de sexo son:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos. El Art. 23.2 de la Declaración Universal de los Derechos humanos afirma que “toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”. (Enlace a www.un.org/spanish/aboutun/hrights.htm)

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El Art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales establece que “los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial:

a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores: i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual”; (Enlace www.unhchr.ch/spanish)

- Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres. El Art. 11 de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres establece la obligación de “adoptar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo, con el fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos”. (Enlace www.unhchr.ch/spanish/hchr_un_sp.htm)

la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer, celebrada en Beijing, en 1995, se hace corresponder con la necesidad de adoptar las medidas y disposiciones necesarias para evitar formas de discriminación y garantizar la igualdad en el marco de las relaciones laborales³².



Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo



Objetivo 3: Promover la igualdad entre géneros y la autonomía de la mujer

Meta 4: Eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes del fin del año 2015

- 9. Relación entre niñas y niños en la educación primaria, secundaria y superior (UNESCO):
- 10. Relación entre las tasas de alfabetización de las mujeres y los hombres de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años (UNESCO)
- 11. Proporción de mujeres entre los empleados remunerados en el sector no agrícola (OIT)
- 12. Proporción de puestos ocupados por mujeres en el parlamento nacional (IPU)

Cuadro 1

Como gráficamente define el profesor Zorrilla “el Derecho de Gentes que hoy impera y sus múltiples manifestaciones requieren la aplicación universal a la mujer de cuantos principios y derechos aseguran la igualdad, la seguridad, la libertad, la integridad y la dignidad de todos los seres humanos, como se deduce de las proclamaciones -coincidentes y tenaces- de la DUDH, el PIDCP, el PIDESC, la DT y la CT”³³.

Pero es, sin duda, en el marco de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) donde encuentra un enfoque más complejo³⁴ en el que tiene cabida, de mane-

³² Vid. *Anuario de Relaciones Laborales 2010 “Objetivo: el trabajo”*. UGT, 2010.

³³ ZORRILLA RUIZ, Manuel M^a, “Protección de la pretensión igualitaria en el ordenamiento jurídico internacional: De la Declaración Universal de derechos humanos a la Convención sobre derechos de las personas discapacitadas”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 85, págs. 15 y ss.

³⁴ En el Convenio núm. 111 se define la discriminación como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación».

ra expresa, la participación de los interlocutores sociales, en general y, de las organizaciones sindicales, en particular³⁵. A estos efectos, es preciso referirse, en primer lugar, al Primer Informe Global elaborado por esta Institución titulado “La hora de la igualdad en el trabajo” (2003) ya que sirve para sentar las bases de la intervención, a través de la constatación de las formas de desigualdad y diferencia de trato, su enfoque de acuerdo al planteamiento de la OIT respecto a los Derechos fundamentales en el trabajo y la implantación de las nuevas políticas en esta materia en el sistema de relaciones laborales³⁶. Y ello, al menos, con dos objetivos claros: garantizar la igualdad retributiva y fomentar la igualdad de oportunidades.

³⁵ Proyecto ARTEMISA: Organización Internacional del Trabajo, OIT. La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de las Naciones Unidas que procura fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos... Dentro del sistema de Naciones Unidas, la OIT, es la única organización que cuenta con una estructura tripartita, en la que los trabajadores y los empleadores participan en pie de igualdad con los gobiernos en las labores de sus órganos de administración. Las normas de la OIT revisten la forma de convenios o recomendaciones... Aunque las normas internacionales del trabajo se aplican sin distinción alguna a trabajadoras y trabajadores, algunos convenios y recomendaciones se refieren concretamente a la situación de la mujer. La labor normativa de la OIT en este campo gira en torno a dos preocupaciones fundamentales. Por un lado garantizar la igualdad de oportunidades y trato en el acceso a la formación, el empleo, la promoción, la organización y la toma de decisiones, así como la igualdad de condiciones en términos de salario, beneficios, seguridad social y servicios de bienestar cuya prestación este vinculada con el empleo. Por otro, proteger a la trabajadora contra aquellas condiciones de trabajo que puedan entrañar riesgos para la maternidad. Principales convenios y recomendaciones que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo: Convenio núm. 100 sobre igualdad de remuneración de 1951; Recomendación núm. 90 sobre igualdad de remuneración de 1951 (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>). Convenio núm. 111 sobre la discriminación en el empleo y ocupación de 1958. Recomendación núm. 111 sobre discriminación en el empleo y la ocupación de 1958. (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>) Estos dos convenios se encuentran clasificados por el Consejo de Administración como convenios fundamentales para los derechos de quienes trabajan, independientemente del nivel de desarrollo de cada Estado Miembro. Estos derechos se antepone a los demás porque proporcionan los instrumentos necesarios para luchar libremente por la mejora de las condiciones de trabajo individuales y colectivas. Convenio núm. 122 sobre la política de empleo de 1964. Recomendación núm. 169 sobre política de empleo de 1984. (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>) Este convenio se encuentra clasificado entre los que se han considerado como convenios prioritarios, que son aquellos convenios sobre asuntos de capital importancia para las instituciones y la política de trabajo. Convenios y recomendaciones incluidos temáticamente sobre el empleo de las mujeres, según el Consejo de Administración de la Oficina: Convenio núm. 183 sobre protección de la maternidad de 2000. Recomendación núm. 191 sobre protección de la maternidad de 2000. Este convenio revisa los convenios núm. 3 de 1919 y el convenio núm. 103 sobre protección de la maternidad (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>) Convenio núm. 156 sobre responsabilidades familiares de 1981. Recomendación núm. 165 sobre responsabilidades familiares de 1981 (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>) Convenio núm. 171 sobre el trabajo nocturno de 1990. Recomendación núm. 178 sobre trabajo nocturno de 1990. Este convenio revisa en Convenio núm. 171 sobre trabajo nocturno de mujeres de 1948 (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>) Convenio núm. 142 sobre desarrollo de los recursos humanos de 1975. Recomendación núm. 150 sobre desarrollo de los recursos humanos de 1975. (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>) Convenio núm. 158 sobre terminación de la relación de trabajo de 1982. Recomendación núm. 166 sobre terminación de la relación de trabajo de 1982 (Enlace <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>)”.

³⁶ “En el primer Informe global sobre la discriminación, titulado “La hora de la igualdad en el trabajo, se recalca que el lugar de trabajo...” era un punto de partida estratégico para erradicar la discriminación en la sociedad. Tanto el origen como la solución de la discriminación se hallan en el mercado laboral y sus instituciones, así como en cualquier otra institución social, si bien es cierto que donde la discriminación se puede atacar con mayor presteza y eficacia es en el lugar de trabajo. En aquel informe también se pusieron de relieve los altos costos económicos, sociales y políticos que entrañaba el hecho de tolerar la discriminación en el trabajo; se adujo que las ventajas de contar con lugares de trabajo incluyentes compensaba con creces el coste que suponía el lastre de la discriminación.



Cartel de la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía sobre el IV Encuentro Género y Sindicato. Diciembre de 2006

No obstante, es la 96ª Conferencia General, en la que se aprueba el Informe del Director General “La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo”, la que nos da las pautas actualizadas de la función de los sindicatos³⁷ en la elaboración de políticas de género. Para ello, debe reconocerse la existencia de discriminación en el acceso al empleo o en el mantenimiento del mismo, así como en los derechos relacionados con el desarrollo de la prestación laboral de servicios, adoptando las formas de la discriminación directa –de la propia norma, conducta...- o indirecta –de una actuación aparentemente neutra-. Siguiendo las mismas pautas ya señaladas con anterioridad, es preciso elaborar un diagnóstico de la situación y la OIT lo que presenta es un análisis de la evolución de diferentes parámetros desagregados por sexo en la década 1995-2004, en la que puede observarse un progresivo acercamiento en los índices de

³⁷ Así, por ejemplo se nos cita que “La federación sindical mundial denominada Internacional de Servicios Públicos (ISP) ha logrado resultados esperanzadores al iniciar una campaña para demostrar que los programas de igualdad salarial contribuyen al logro de objetivos más generales, como la reducción de la pobreza, la inclusión social y el aumento de la calidad de los servicios públicos”.

ocupación, retribución, responsabilidad, etc., pero sin que desaparezca la denominada “brecha de género”. De ese análisis se extraen dos primeras consecuencias: la labor desarrollada en esta materia arroja resultados y es necesario mantenerla. ¿Cómo participan los agentes sociales en esta línea?

Tomando como principal instrumento de intervención de las organizaciones de trabajadores la negociación colectiva, con avances como la inclusión de cláusulas que eliminen las diferencias retributivas, no se puede olvidar que la Igualdad no sólo es predicable y exigible *ad extra*, sino también *ad intra*, por lo que tiene una consideración especialmente positiva la inclusión de mujeres en las estructuras sindicales y, más concretamente en los puestos de gestión o responsabilidad³⁸.

Pero es el ámbito de las actuaciones concretas en el empleo, donde se puede actuar de un modo más útil. La intervención para eliminar estructuras retributivas discriminatorias o puestos con sesgo de género y la inclusión, sea a través de la negociación colectiva, sea a través del Diálogo Social, de mecanismos de flexibilidad en el trabajo que permitan compatibilizar la vida laboral y familiar, así como la introducción de instrumentos que faciliten la corresponsabilidad son un campo abonado a la actuación sindical (vid. págs. 96 y ss. Informe OIT 2007).

De igual modo, no debe obviarse una de las medidas más urgentes y necesarias en el marco de las políticas internacionales de Igualdad como es la lucha contra la violencia de género. En esta línea, en el ámbito del Día Internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer (25 de noviembre), UGT y CC.OO. presentan un manifiesto conjunto en el que asumen como contenido de compromiso sindical “Combatir la violencia contra las mujeres para avanzar hacia una sociedad más democrática e igualitaria”, mediante la sensibilización y movilización permanente dentro del conjunto de la “acción sindical [que] debe dirigirse a reforzar la difusión de las medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades, impulsar el desarrollo de políticas de igualdad, estrechar la colaboración con el conjunto de las administraciones públicas y promover la realización de acuerdos y convenios de colaboración de las organizaciones sindicales con las administraciones para canalizar la información sobre medidas y derechos laborales de las mujeres víctimas de violencia de género”³⁹.

En otro orden, es importante señalar que parte de la actuación de UGT en este ámbito se realiza como miembro fundador de CIS, en cuyo ámbito se ha celebrado recientemente (25 de junio) el 2º Congreso Mundial en el que se ha puesto especial

³⁸ “Un acontecimiento significativo en 2006 fue la afiliación a la CIOSL de la Asociación de Mujeres Trabajadoras por Cuenta Propia (SEWA), que hoy es miembro fundador de la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI)”.

³⁹ http://www.ugt.es/Mujer/manifiesto_UGT_CC00.pdf

hincapié en la defensa de los derechos fundamentales de los trabajadores, fundamentalmente los derechos de igualdad y de libertad sindical. Así mismo, se ha visto representada en la 54ª Período de Sesiones de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (CSW 54) de la ONU en 2010, en la que se valoró el grado de progreso alcanzado desde la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing en 1995 (Beijing +15)⁴⁰. En síntesis, parece inagotable la expansión de las políticas a favor de las mujeres, con un importante apoyo sindical que, sin duda, introduce un alto nivel de implicación en la defensa de las mismas y un decidido impulso a la reflexión en los ámbitos políticos sobre la necesidad de intervenir ante los problemas detectados, analizados y presentados desde la óptica sindical⁴¹.

1.2.2 En el ámbito de la UE

Como ha puesto de relieve la doctrina científica iuslaboralista⁴², es en la Unión Europea donde con más claridad puede observarse el criterio de la Transversalidad del que puede afirmarse que “sin despreciar la existencia de algún antecedente de integración de la dimensión de la igualdad en las políticas comunitarias..., el principio de transversalidad se consolidó, en el ámbito del ordenamiento jurídico comunitario, a través de la Decisión del Consejo 95/593/CEE, de 22 de diciembre de 1995, relativa a un programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (1996-2000). La finalidad del programa se denomina expresamente con la terminología anglosajona de «mainstreaming» y dicha finalidad es... «promover la integración de la dimensión de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la elaboración, ejecución y seguimiento de todas las políticas y acciones de la Unión Europea y de los Estados miembros, dentro del respeto de sus respectivas competencias»⁴³.

El principio de Igualdad es un valor que impregna el conjunto de las políticas de la Unión, pues en todas ellas se aplica una visión de género, que se hace casi “omnipresente”⁴⁴. Incluso la propia OIT ha destacado el importante desarrollo que la Igualdad tiene en Europa, como único ámbito en el que se da un alcance universal

⁴⁰ <http://www.ituc-csi.org/-women-.html?lang=es&lang=es>

⁴¹ Vid. CABERO MORÁN, E. “Sindicalismo e Igualdad Efectiva” en *Crisálida*, núm. 59, junio 2010.

⁴² Vid. v.gr. BALLESTER PASTOR, M.A. “Los elementos conceptuales de la Ley para la igualdad y la herencia comunitaria”, *Temas Laborales*, núm. 91/2007. Págs. 85-119.

⁴³ LOUSADA AROCHENA, J.F. “El principio de transversalidad: origen y significado”, *Temas Laborales* núm. 91/2007. Págs. 57-83.

⁴⁴ QUESADA SEGURA, R. “La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea”. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, núm. 85, págs. 5 4 y ss.

a este valor, esto es, se plantea como referente necesario para todas las políticas públicas⁴⁵.

Los objetivos que se marca esta Institución, de acuerdo a lo previsto en el art. 141 del Tratado CE y siguiendo los parámetros de otras organizaciones Internacionales, son promover la Igualdad de oportunidades y eliminar cualquier discriminación basada en el sexo⁴⁶.

Y para ello, un amplio conjunto normativo⁴⁷ se mueve en torno a dos líneas maestras: las acciones específicas y la integración de la perspectiva de género con

◉ ⁴⁵ Expresamente en Informe 2007 ya citado. Vid. FERNÁNDEZ LÓPEZ, M.F., "Igualdad en el empleo y la ocupación" *Temas Laborales*, núm. 91/2007. Págs. 121-156.

◉ ⁴⁶ Vid. al efecto, www.europa.eu

◉ ⁴⁷ Proyecto ARTEMISA: Normativa Comunitaria. En materia de igualdad y no discriminación por razón de sexo, en concreto, contamos con:

-Derecho Originario: Tratado de Roma. El Art. 119 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Económica Europea de 1.957, o Tratado de Roma, establece la igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores que realizan el mismo trabajo, prohibiendo la discriminación salarial por razón de sexo. (Enlace www.europa.eu.int/eur-lex/es/treaties/) / -Tratado de Maastricht. El Protocolo 14 sobre política social comunitaria del Tratado de Maastricht (1992) que recoge, por un lado, el principio de igualdad de trato salarial sin discriminación por razón de sexo y legítima, por otro, la adopción de "medidas que prevean ventajas concretas destinadas a facilitar a las mujeres el ejercicio de actividades profesionales o evitar o compensar algún impedimento en sus carreras profesionales", (acciones positivas). (Enlace www.europa.eu.int/eur-lex/es/treaties/) / -Tratado de Ámsterdam. El artículo 141 del Tratado de Ámsterdam (1997), establece: 1.Cada Estado miembro garantiza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadoras y trabajadores para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor" 2. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base o mínimo y cualesquiera otras gratificaciones satisfechas directa o indirectamente, en dinero o en especie, por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo. La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo significa: a) que la retribución establecida para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida; b) que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo. 3. El Consejo, con arreglo al procedimiento previsto en el Art. 251 y previa consulta al Comité Económico y Social, adoptará medidas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato para hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, incluido, el principio de igualdad de retribución para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor. 4. El principio de igualdad de trato no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales. (Enlace www.europa.eu.int/eur-lex/es/treaties/)

-El derecho derivado está integrado por normas que desarrollan las políticas de la Comunidad Europea contenidas en el Derecho Originario. Son normas de derecho derivado los reglamentos y directivas. Las Directivas que desarrollan y amplían el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres y no discriminación por razón de sexo, recogido en los Tratados Constitutivos de la Unión son: Directiva 75/117/CEE, de 10 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos. Introduce el principio de "igual salario para trabajo de igual valor". / Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de septiembre de 2002, que modifica la Directiva 76/207/CEE del Consejo relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. La nueva Directiva establece la necesidad de integrar la igualdad de trato de manera activa, tanto en la elaboración, como en la aplicación de disposiciones legales, reglamentarias y administrativas, así como en las políticas y actividades. Define el principio de igualdad de trato como ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar. Recoge expresamente el alcance y significación de la prohibición de discriminación por razón de sexo, incluyendo la definición de discriminación directa e indirecta.

el objeto de eliminar los obstáculos para alcanzar la Igualdad en el marco de las relaciones laborales: la segregación vertical y horizontal, la diferencia retributiva, las tradiciones y estereotipos y la difícil conciliación de la vida laboral y familiar o la ausencia de corresponsabilidad. A partir de aquí se marcan como ejes de actuación: “el acceso al empleo, incluida la promoción laboral, y a la formación profesional; las condiciones de trabajo, incluida la retribución; los regímenes profesionales de seguridad social”⁴⁸.

Considera como discriminación toda orden de discriminar a personas por razón de su sexo. La Directiva recoge por primera vez la definición de los conceptos de acoso y de acoso sexual. / Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta Directiva contempla la aplicación en los Estados miembros del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, incluida la promoción, y a la formación profesional así como las condiciones de trabajo. La Directiva define el concepto de igualdad de trato, (que ha sido reiterado en posteriores directivas) como la ausencia de toda discriminación por razón de sexo, bien sea directa o indirectamente, en lo que se refiere, en particular, al estado matrimonial o familiar. La Directiva especifica la posibilidad de hacer determinadas excepciones al principio de igualdad de trato, con el fin de garantizar la ausencia de toda discriminación por razón de sexo y de cumplir el principio de igualdad de trato “real” o lo que es lo mismo, alcanzar la igualdad de oportunidades. Las excepciones se refieren a: a) Las actividades profesionales y a las formaciones que a ellas conduzcan en su caso, para las cuales el sexo constituya una condición determinante en razón de su naturaleza o de las condiciones de su ejercicio. (Es decir que el sexo sea una condición determinante para el desempeño de la actividad profesional). b) La segunda excepción se refiere a la posibilidad de adoptar medidas protectoras de la mujer, especialmente en relación al embarazo y la maternidad. c) La tercera permite la adopción de medidas de acción positiva, encaminadas a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y en particular para corregir las desigualdades de hecho que afecten a las oportunidades de las mujeres en el acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesional, así como a las condiciones de trabajo y seguridad social. / Directiva 79/7/CEE, de 19 de diciembre de 1.978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social. / Directiva 86/613/CEE, de 11 de diciembre de 1.986, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección a la maternidad. / Directiva 86/378/CEE, de 24 de julio de 1.986, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social / Directiva 92/85/CEE, de 19 de octubre de 1.992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en periodo de lactancia. Establece también un permiso por maternidad mínimo de catorce semanas ininterrumpidas y un permiso para exámenes prenatales. Además, se establece la prohibición de despido de la trabajadora desde el comienzo de su embarazo hasta el final del permiso de maternidad y el mantenimiento de todos los derechos inherentes al contrato de trabajo. / Directiva 96/34/CE, de 3 de junio de 1.996, relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES. / Directiva 97/80/CE del Consejo, de 15 de Diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo / Directiva 97/81/CE del Consejo de 15 de diciembre de 1997, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo a Tiempo Parcial concluido por la UNICE, el CEEP y la CES. Los interlocutores sociales comunitarios adoptaron el Acuerdo Marco sobre el trabajo a tiempo parcial, que fue asumido por esta Directiva y que resulta una contribución a la aplicación efectiva del principio de igualdad.

Otros como recomendaciones, resoluciones, decisiones, programas de acción, etc.: Programa de Acción Comunitaria para la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres. Decisión del Consejo de 20 de diciembre de 2000 por la que se establece un programa de acción comunitaria sobre la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres (2001-2005). / Recomendación 92/131/CEE, de la Comisión, de 27 de noviembre de 1991, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo y el Código de Conducta sobre las medidas para combatir el acoso sexual que recoge el anexo de la citada Recomendación. / Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de julio de 2006 relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición).

⁴⁸ La citada Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición) [Diario Oficial L 204 de 26.7.2006].

La puesta en práctica de estos planteamientos se articula a través del Plan de Trabajo para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 2006-2010, que da continuidad al finalizado en 2005 y que se completa por los informes de 2008 y la propuesta de seguimiento 2010⁴⁹. La idea que queremos extraer del mismo es la posible participación, por la continua llamada a los interlocutores sociales, de las organizaciones sindicales, sea a nivel europeo, en el seno del Diálogo Social, sea en el ámbito nacional (o autonómico) por la transposición de las Directivas Comunitarias o por la puesta en práctica de las políticas de Igualdad derivadas de las mismas.

En este sentido, y respecto a las actuaciones concretas, tomando como base el Informe 2009 sobre Igualdad entre Mujeres y Hombres -Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 27 de Febrero 2009 relativa a la «Igualdad entre mujeres y hombres - 2009» [COM(2009) 77 final]-, una de las actuaciones ha sido comprobar la transposición de las Directivas sobre la materia, concretamente la Directiva 2002/73/CE relativa al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales (y el texto refundido de Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006) y la Directiva 2004/113/CE relativa a igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios; el grado de eficacia de las normas que tienden a garantizar la igualdad de remuneración (planteándose alguna modificación al respecto que mejore su aplicabilidad⁵⁰), haciéndose una apuesta por la implicación de los agentes sociales en el fomento del intercambio, a nivel europeo, de buenas prácticas en materia de igualdad retributiva.

En este sentido, es conveniente señalar las propuestas de UGT en el marco del Día Europeo para la Igualdad Salarial (22 de febrero). Una vez constatada una brecha que se cifra en el 15% de diferencial a nivel europeo y más de un 26% en nuestro país, “UGT considera que la negociación colectiva debe reforzar la lucha contra esta discriminación retributiva y aboga por establecer modificaciones legales que refuercen el papel de ésta”.⁵¹

En materia de conciliación se alcanzó un acuerdo -de alcance europeo- entre los interlocutores sociales, sobre los permisos de paternidad, al que luego se le dio forma de Directiva, respetando el contenido del mismo y reflejando así, de un modo manifiesto, las posibilidades del referido diálogo social.

⁴⁹ Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres 2006-2010 [COM (2006) 92 final] y Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones - Informe intermedio sobre la situación en que se halla el Plan de trabajo para la igualdad entre las mujeres y los hombres (2006-2010) [COM(2008) 760].

⁵⁰ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 18 de julio de 2007, «Actuar contra la diferencia de retribución entre mujeres y hombres» [COM (2007) 424 final -].

⁵¹ <http://www.ugt.es/actualidad/2010/febrero/a22022010.html>

PERMISOS EN EUROPA		
Pais		Semanas
Suecia (1)	68,5	
Reino Unido	52	
Bulgaria	45	
Irlanda	42	
Media UE-27	28,12	
Rep. Checa	28	
Eslovaquia	28	
Hungría	24	
Italia (2)	21,5	
Estonia	20	
Dinamarca	18	
Rumanía	18	
Polonia	18	
Lituania (3)	17,9	
Portugal (4)	17,1	
Grecia	17	
Austria	16	
Chipre	16	
Francia	16	
España	16	
Luxemburgo	16	
Letonia	16	
Países Bajos	16	
Bélgica	15	
Finlandia	15	
Eslovenia	15	
Alemania	14	
Malta	14	

(1) 16 meses; (2) 5 meses; (3) 126 días; (4) 120 días

Fuente: Parlamento Europeo

En otro orden, son varios los programas en los que se integra la Igualdad como objetivo de actuación, sea dentro de un marco general o sea con un tratamiento particularizado.

- a) Progress (Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 24 de octubre de 2006 por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social – Progress⁵²)

Con el objeto de dar una mayor coherencia y mejorar el funcionamiento de las diversas acciones relacionadas con el empleo y la solidaridad social, se plantea un programa marco para estas materias para el período 2007-2013. En el contenido del mismo y como una de las cinco secciones que se identifican con los ámbitos de actuación preferentes, se sitúa la Igualdad entre mujeres y hombres. A tal efecto, el programa financia desde acciones de análisis, estudio, aprendizaje o difusión, hasta el apoyo a los principales agentes implicados en su puesta en marcha, entre los que se encuentran los interlocutores sociales que, para llevar a cabo actuaciones de integración de la perspectiva de género, tienen acceso al 12% de los fondos del programa que se destinan a este fin.

- b) Equal (Comunicación de la Comisión a los Estados miembros de 14.04.2000 por la que se establecen las orientaciones relativas a la iniciativa comunitaria EQUAL, al respecto de la cooperación transnacional para promocionar nuevos métodos de lucha contra las discriminaciones y desigualdades de toda clase en relación con el mercado de trabajo [C(2000)853 - Diario Oficial C 127 de 5.5.2000]).

Con anterioridad al Programa Progress antes comentado, se había puesto en práctica el Programa Equal que trataba de financiar y relacionar las directrices europeas y las propuestas de actuación nacionales. En el marco de la estrategia de Lisboa se planteaban una serie de objetivos organizados a través de pilares de actuación, siendo el Pilar 4: Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, por el que se asumían los siguientes compromisos: “g) Hacer compatible la vida familiar y profesional, promover el empleo de los hombres y de las mujeres que han abandonado el mundo laboral, desarrollando formas más eficaces y flexibles de organización del trabajo y de servicios de ayuda a las personas. h) Reducir las diferencias de trato entre hombres y mujeres y promover la eliminación de la segregación profesional”. No obstante, se reconocía expresamente la inclusión del objetivo de Igualdad en el resto de pilares. Para el desarrollo de las acciones (entre otras, la puesta en marcha de buenas prácticas, difusión, integración...) se articulaba la Asociación (de desarrollo geográfica o sectorial), en la que tenían representación los agentes sociales. En

⁵² Posteriormente modificado por Propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Decisión nº 1672/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social – PROGRESS [COM(2009) 340 final] para aumentar las partidas como consecuencia de la crisis. Cit. Tb. Propuesta de decisión del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social (instrumento de microfinanciación Progress) [COM(2009) 333 final] para la ayuda de colectivos especialmente desfavorecidos y las consecuencias de la crisis, entre otros, mujer. FUDEPA. AHUGT-A.

síntesis, se planificaba la subvención del Fondo Social Europeo para conseguir una serie de objetivos prioritarios entre los que siempre ha estado la Igualdad. Lo interesante, hasta aquí, en el contexto del presente estudio, es la apertura de diferentes cauces de intervención de los agentes sociales, lo que ha permitido la participación de organizaciones sindicales en mayor o menor medida y, en consecuencia de UGT Andalucía trasladando aquellas acciones al ámbito más cercano de la Comunidad Autónoma Andaluza (como con posterioridad será objeto de análisis).

Por último, se ponen en práctica diversas medidas para erradicar la violencia contra la mujer. Para el enfoque de este tema, es preciso distinguir dos vías distintas: la prevención del acoso sexual en el trabajo, por una parte y, por otra, los programas de apoyo a los Estados para la eliminación de cualquier forma de violencia contra la mujer, en especial el Plan Daphne III.

En lo que respecta a la prevención del acoso sexual en el trabajo, resulta de especial interés lo previsto en el Código práctico encaminado a combatir el acoso sexual en el trabajo [Diario Oficial L 49 de 24.2.1992], en el que expresamente se les dice a las organizaciones sindicales que “el acoso sexual es una cuestión sindical, por lo que, en caso de denuncia, los sindicatos deben tratarla con seriedad y comprensión. Corresponde a los sindicatos formular y presentar unas declaraciones claras sobre el acoso sexual y tomar medidas para sensibilizar al personal ante los problemas a fin de ayudar a crear un ambiente en el que ni se tolere ni se pase por alto el acoso sexual. Deberían declarar que el acoso sexual constituye un comportamiento indebido e informar al personal sobre sus consecuencias. También es conveniente asegurarse de que haya suficientes representantes del sexo femenino para apoyar a las mujeres objeto de acoso sexual”, de igual modo que a los trabajadores les emplaza a denunciar estas conductas ante sus representantes.

Es significativa, en este sentido, la Comunicación de la Comisión, de 24 de julio de 1996, relativa a la consulta de los interlocutores sociales sobre la prevención del acoso sexual en el trabajo.

De la misma se extrae, como principal consecuencia, la discrepancia entre el enfoque de las organizaciones patronales y sindicales para afrontar el problema del acoso sexual en el trabajo. Así, mientras las primeras apostaban por actuaciones limitadas al ámbito nacional, las segundas sugerían una norma comunitaria vinculante, más cercana a las tesis de la Comisión Europea. En una segunda fase de este diálogo social⁵³, los interlocutores sociales declinan la opción tanto de participar en la propuesta de las bases de una política común contra el acoso, como a la negociación colectiva europea sobre el particular. A partir de esos pronunciamientos

 ⁵³ Comunicación de la Comisión de 19 de marzo de 1997.

la Comisión abre la regulación de vías alternativas, entre otras, la de establecer de manera unilateral normas vinculantes. De ahí que el instrumento al uso es la Directiva 76/207/CEE del Consejo, de 9 de febrero de 1976, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo [Diario Oficial L 39 de 14.2.1976] modificada por la Directiva **2002/73/CE** del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de septiembre de 2002 [Diario Oficial L 269 de 5.10.2002].

Más allá del acoso sexual que tiene lugar en el centro de trabajo, la UE realiza el Programa de apoyo a la acción de los Estados miembros en la lucha contra la violencia ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres: Daphne que se encuentra en su IIIª edición para el período 2007-2013.

Este programa se ha caracterizado por apoyar financieramente a las propuestas que tenían por objeto luchar contra la violencia, teniendo un lugar destacado todos los proyectos y actividades que giraban en torno a la prevención o erradicación de la violencia sexual en todas sus formas. En este sentido, se han dirigido tanto a



El Secretario General de UGT Andalucía, Manuel Pastrana, junto al Consejero de Empleo de la Junta de Andalucía, Antonio Fernández y la Ministra de Igualdad, Bibiana Aído, en la clausura de unas jornadas sobre políticas de empleo para la igualdad. Diciembre de 2008

la prevención y la protección contra la violencia, “como las medidas legislativas, la atención a las víctimas y el tratamiento de los delincuentes; por lo que se refiere a los métodos y a los medios utilizados, la conexión a una red aparece como el instrumento más importante, seguida de la difusión de las buenas prácticas, la producción de material de trabajo, la concienciación sobre el problema y la formación”⁵⁴.

Por último, de igual modo que se señalaba en el ámbito internacional, UGT forma parte de la CES, cuyo Comité de Mujeres fue creado en 1975 y desarrolla una importante actividad, entre otras la reciente aprobación del Acuerdo Europeo sobre permisos parentales.

1.2.3 La Constitución Española. La igualdad material frente a la igualdad formal

La Constitución Española de 1978, cuando afronta la formulación del principio de Igualdad, se ve claramente influenciada por el importante desarrollo que sobre el particular se había venido manifestando en el ámbito europeo⁵⁵. En este sentido, reconoce, por una parte, la denominada igualdad formal, mediante el reconocimiento de la igualdad ante la Ley y la prohibición de discriminación, así como, por otra parte, la obligación a los poderes públicos de promover la igualdad real o efectiva, diferenciando, por tanto, el contenido del art. 14 y el 9.2 CE⁵⁶ e identificándolo con los distintos enfoques del principio de Igualdad como valor supremo de nuestro ordenamiento jurídico⁵⁷.

Y ello ha posibilitado, a su vez, el desarrollo de una normativa que bajo el prisma del modelo europeo, ha ido asimilando el concepto de transversalidad de la perspectiva de género, de manera que se va extendiendo por el conjunto de las políticas públicas hasta promover el alcance de la igualdad material, mediante la formulación de instrumentos tendentes a este fin.

⁵⁴ Lucha contra la violencia ejercida contra los niños, los adolescentes y las mujeres: programa Daphne, en [http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/l33062_Documento_Archivo_Histórico_UGT-A_\(FUDEPA\).Cód.Ref.:ES.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/l33062_Documento_Archivo_Histórico_UGT-A_(FUDEPA).Cód.Ref.:ES.htm)

⁵⁵ QUESADA SEGURA, R. Cit. 2009.

⁵⁶ Art. 14 CE establece que los españoles son iguales ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Art. 9.2 CE encomienda a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas; remover los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud y facilitar la participación de todos los ciudadanos en la vida política, económica, cultural y social. A ellos debe unirse en lo que respecta a igualdad retributiva: Art. 35.1 CE establece que todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. Vid. análisis en Anuario de Relaciones Laborales 2010 “Objetivo: el trabajo”, UGT, 2010.

⁵⁷ Vid. entre otras STC 75/1983 y 177/1988.

Esta regulación en el texto constitucional se complementa con las interpretaciones del propio Tribunal Constitucional que enriquecen el concepto y aportan importantes aclaraciones sobre el alcance de este principio.

Así, por una parte se descarta una aplicación extensiva, puesto que se exige identidad de hechos para poder exigir el principio de Igualdad, o dicho de otro modo, sólo situaciones de hecho iguales requieren un mismo trato, mientras que situaciones de hecho desiguales justifican un trato diferenciado. Ello se traduce en la necesidad de constatar la existencia, en el ámbito de lo jurídico, de motivos “justificados, objetivos y razonables” que amparen la diferencia de trato⁵⁸.

De ahí que del texto constitucional se derive la prohibición tanto de las discriminaciones directas (actuaciones, conductas o tratos jurídicos diferenciados perjudiciales por la ausencia de un móvil objetivo y razonable o por la existencia de uno ajeno a tales requisitos) como las discriminaciones indirectas (las anteriores actuaciones que formalmente aparecen como no discriminatorios pero que los hechos acreditan sus efectos negativos contrarios al Principio de Igualdad)⁵⁹.

Y es aquí donde se exige una especial actitud vigilante a las organizaciones sindicales, donde UGT Andalucía, en el ámbito de sus competencias, como sujeto negociador de convenios colectivos y representante de los derechos de los trabajadores y trabajadoras andaluzas, debe velar por una negociación colectiva igualitaria, comprometida y respetuosa desde una perspectiva de género, en tanto que el TC ha reconocido que “el convenio colectivo, como otros actos privados, puede lesionar los derechos fundamentales y, en concreto, las exigencias fundamentales e indeclinables del derecho a la igualdad y/a la no discriminación” (STC de 1 de julio de 1991).

UGT Andalucía pone de relieve esta situación de un modo claro cuando nos plantea nuevamente la distinción en discriminaciones laborales por razón del sexo, distinguiendo entre las “directas: medidas o prácticas laborales que suponen un resultado perjudicial para las mujeres, ya que parten de una diferencia de trato establecida directamente en función de sexo. Ejemplo, establecimiento de una categoría profesional en femenino como sería manipuladora, limpiadora, etc.”, o “indirectas: medidas o prácticas laborales que suponen un tratamiento formalmente neutro pero que producen efectos perjudiciales para las mujeres, y solo se detectan a partir de sus efectos. Ejemplo: establecimiento de distintas categorías profesionales para una misma función que encubre una discriminación salarial: limpiador/a (puesto ocupado por mujeres) sueldo base 570 Euros; peón le limpieza (puesto ocupado por hombres) sueldo base 620 Euros”⁶⁰.

⁵⁸ Vid. entre otras: STC de 15 de noviembre de 1983 o STC de 31 de mayo de 1993.

⁵⁹ Vid. entre otras: STC de 1 de julio de 1991

⁶⁰ Discriminaciones laborales por razón de sexo. Secretaría de la Mujer, UGT Andalucía.

De igual modo, en el desarrollo de la autonomía individual, es decir, en el marco del contrato de trabajo, de las relaciones laborales, donde las partes se relacionan en una clara posición desigual, es importante la presencia del control sindical para evitar la inclusión de cláusulas abusivas y discriminatorias en el pacto individual.

En este sentido, toda actuación, analizada de acuerdo a la perspectiva de género y teniendo presente el concepto de la transversalidad (en cuanto al alcance del principio), procedente del ámbito de lo público o de lo privado, y que suponga, por ejemplo “la negativa a contratar a una mujer por razón de maternidad”, debe entenderse que “constituye una discriminación basada en el sexo, incluso cuando el estado de gestación impida ocupar el puesto de trabajo”. Así, afecta al acceso al empleo cuando aquella situación, la maternidad, impide a la trabajadora participar en procesos de formación (STC 214/2006). La responsabilidad desde la óptica sindical exige respuesta y, así “desde UGT, pedimos al Servicio Público de Empleo Estatal y a los Servicios Públicos de Empleo en las Comunidades Autónomas, para que modifique la aplicación del “Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo” (SISPE) y que cuando se produzca una baja por maternidad o Incapacidad Laboral Temporal, sea el trabajador el que opte o no a participar en un proceso de selección y que no se actúe de oficio, como hasta ahora, suspendiendo la demanda de empleo e impidiendo acceder a los procesos de selección”⁶¹.

1.2.4 La Igualdad como Valor en la Comunidad Autónoma Andaluza

UGT Andalucía en diciembre de 2004 (tras la comparecencia de Manuel Pas-trana, Secretario General de UGT Andalucía el día 16 de ese mes, junto a otros agentes sociales) publica un texto con sus propuestas, con una traza sindical, para el todavía proyecto de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía⁶². Entre las citadas propuestas se encuentran, como no, las relativas a los derechos de las mujeres andaluzas, teniendo en cuenta, además, que el entonces vigente Estatuto era cuantitativa y cualitativamente escaso en lo relativo al desarrollo del Principio de Igualdad.

Independientemente de que en apartados posteriores se señale la aportación general de UGT Andalucía en el reconocimiento del principio de Igualdad, resulta objetivamente justo destacar la importante relevancia del papel de esta organización sindical en el proceso de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía; y lo que ello viene a significar en lo formal, primero, y en sustancial, después, para aquel

 ⁶¹ Repertorio de jurisprudencia en Artemisa.

 ⁶² El texto de dicho documento es el resultado del trabajo elaborado por un grupo de expertos coordinados por Dionisio Valverde Pozo, Secretario General de Relaciones Institucionales y Diálogo Social de UGT Andalucía, integrado por varios profesores de Derecho Constitucional y diversos técnicos de UGT Andalucía.

principio. Y, en esta línea, interesa significar que la trascendencia del papel de aquel documento elaborado por UGT Andalucía, es avalada por el reconocimiento institucional de la Junta de Andalucía y, por tanto, externo, ajeno a la propia organización. Así, concretamente el Informe elaborado y publicado por el Centro de Estudios Andaluces (Conserjería de Presidencia) en marzo de 2005, bajo el título “La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: contexto e inicio” dedica todo un apartado, en exclusiva y de manera separada a cualquier otra entidad, al texto de propuestas al que hemos aludido y al que se reconoce como primer documento hecho público referido a la reforma estatutaria. Y, como primer pliego de propuestas, tiene la virtualidad de ser original y precursor en las mismas. Es, por tanto, UGT Andalucía la que propone incluir una Carta de Derechos Sociales en la que se den entrada a nuevos derechos, fruto de los cambios operados en la sociedad andaluza y entre los que cabe citar los relativos a la incorporación de la mujer en el mercado laboral, las variaciones en la estructura familiar, incorporar principios como la transversalidad, la igualdad de género (también como derecho) e incluir cláusulas que impliquen a los poderes públicos y habiliten la participación de los agentes sociales en la consecución de aquellos objetivos, así como el establecimiento de fórmulas que garanticen la formación en valores como la Igualdad.

Ya con posterioridad, en la comparencia ante el Parlamento Andaluz el 6 de marzo de 2006 del Secretario General de Relaciones Institucionales y Diálogo Social de UGT Andalucía, se ponen de manifiesto los avances del texto de reforma, así como el reflejo de aquellas propuestas sindicales de finales de 2004 en el documento que debería ver la luz como Estatuto de Autonomía, en la medida de lo posible, consensuado. Y así, es especialmente aplaudido el contenido que esta norma destinará a la promoción de la Igualdad de Género. Concretamente, resalta que “es importante señalar que el Proyecto de reforma tiene muy en cuenta los temas relacionados con:

- Las políticas sobre la perspectiva de género.
- La paridad entre hombre y mujeres.
- El Principio de igualdad de oportunidades.
- La igualdad entre hombres y mujeres, así como la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Los derechos de las mujeres en el mercado laboral.
- La lucha y la protección contra la violencia de género”.

De este modo, el Estatuto de Autonomía de Andalucía, en su reforma de 2007, se presenta como uno de los referentes en el reconocimiento del Principio de Igualdad, por encima de sus homónimos reformados en fechas similares –Catalán o Va-

lenciano- al incluir las diferentes propuestas que organizaciones y movimientos en defensa de la mujer habían venido demandando, salvo las alusiones al lenguaje de género⁶³.

Siguiendo los planteamientos de la profesora Balaguer⁶⁴, el Estatuto de Autonomía de Andalucía contiene, en lo que respecta al género, normas que reconocen principios sobre los que giran la regulación estatutaria (arts. 10.2 y 37.2 y 11); normas, de mayor o menor eficacia jurídica directa, que reconocen derechos para las mujeres en Andalucía (arts. 14, 16, 147 y 167); normas que asumen competencias en esta materia (art. 73) y normas que contienen mandatos a los poderes públicos (10, 14, 21.8, 105, 107, 114, 135 y 167). Como elementos más destacados, sin ánimo de ser exhaustivo, destacan:

 <p>Reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía</p>	Principios	<ul style="list-style-type: none"> • Paridad política • Acciones positivas • Lucha contra el sexismo • Equiparación laboral • Conciliación • Transversalidad
	Derechos para la mujer	<ul style="list-style-type: none"> • Prohibición de discriminación • Igualdad de oportunidades • Protección contra la violencia de género
	Competencias de la C.A.	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas de género • Violencia de género
	Políticas Públicas	<ul style="list-style-type: none"> • Acciones positivas y equiparación • Planes de educación con valores de Igualdad • Paridad en la Política y las Instituciones • Impacto de género, transversalidad y presupuestos económicos • Igualdad en el marco de las relaciones laborales • Igualdad de oportunidades

⁶³ BALAGUER CALLEJÓN, M.L. “La transversalidad de género y el Estatuto de autonomía para Andalucía”, pág. 44 (págs. 38 y ss) en *El Estatuto de autonomía de Andalucía de 2007*. Agudo Zamora, Miguel J. y otros. Centro de Estudios Andaluces, 2007.

⁶⁴ *Ibidem*.

Con este reconocimiento estatutario o por la norma básica en el contexto andaluz, la idea clave de la transversalidad y la importancia de la perspectiva de género en todas las esferas políticas, sociales, económicas, educativas, culturales, etc. no es de extrañar que nuestro marco normativo en esta materia se complete, en primer término, por la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía. Y, en este sentido, la propia denominación de la norma ya es una significativa carta de presentación⁶⁵, si se parte o se acepta la premisa de que la igualdad material no es una realidad palpable, por lo que deben arbitrarse los instrumentos o mecanismos necesarios en todas las esferas de actuación para *promocionar* la igualdad. Por ello, el alcance de la norma, de manera diferente a otras comunidades, tiene por principal receptor el sector público, como garante o impulsor de la igualdad de género en el ámbito de la Comunidad. En su estructura se plantean, entre otros, el Observatorio de Igualdad de Género y el Consejo Andaluz de Participación de la Mujer, en los que la misma participación institucional está prevista para los Sindicatos más representativos como UGT Andalucía.

Pero sin duda, una de las aportaciones más señaladas es la regulación de los Planes de Igualdad y la paridad en el sector empresarial, con un doble desarrollo que distingue entre la actuación en la empresa privada y la Administración Pública⁶⁶. En cualquier caso, este contenido debe integrarse en el conjunto de las políticas públicas en Andalucía y su incidencia en el fomento de la Igualdad de Género. Para ello, se elabora un documento activo, vivo, participativo y fruto del consenso como es el

65 Distinta denominación, por la inclusión del término promoción, a la Ley nacional o a otras autonómicas como la Murciana o la Gallega como pone de manifiesto: CASTELLANO BURGUILLO, E. en “La legislación autonómica en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres”, *Temas Laborales* núm. 95/2008, págs. 131 y ss.

66 Art. 27. Planes de Igualdad y presencia equilibrada en el sector empresarial.

La Administración de la Junta de Andalucía fomentará y prestará apoyo y asesoramiento para la elaboración de los planes de igualdad en las empresas privadas que no estén obligadas por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo.

1. Dichos planes, sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa básica sobre la materia, deberán contemplar medidas para el acceso al empleo, la promoción, la formación, la igualdad retributiva; medidas para fomentar la conciliación de la vida familiar y laboral, la protección frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo, así como incluir criterios y mecanismos de seguimiento, evaluación y actuación.
2. Las empresas procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
3. Las organizaciones empresariales procurarán la presencia equilibrada de mujeres y hombres en sus órganos de dirección.
4. Los programas de formación incluidos en los Planes de Igualdad de las empresas priorizarán las acciones formativas cuyo objetivo sea la igualdad entre mujeres y hombres.

Art. 32. Planes de Igualdad en la Administración Pública.

La Administración de la Junta de Andalucía, sus empresas públicas y entidades instrumentales elaborarán, periódicamente, planes de igualdad.

1. En estos planes, se establecerán los objetivos a alcanzar en materia de igualdad de trato y de oportunidades en el sector público, así como las estrategias y medidas a adoptar para su consecución.
2. Los planes de igualdad serán evaluados y establecerán medidas correctoras, en su caso, cada cuatro años.

Plan Estratégico para la Igualdad de Oportunidades, réplica andaluza del realizado a nivel nacional y que requiere una mayor profundización para determinar las posibilidades de intervención en esta materia en el ámbito de las competencias de las Comunidades Autónomas, así como la posible participación de los agentes sociales dentro de las directrices o ejes de actuación previstos en los mismos, en tanto que ello nos permitirá valorar, en primer término, qué espacio de maniobra se permite a las organizaciones sindicales y, en segundo término, cuál ha sido la aportación de UGT Andalucía al amparo del programa estratégico y de la política sindical. Y todo ello sin olvidar que nuestra Comunidad Autónoma completa el marco normativo con la Ley 13/2007, de 26 de noviembre, de medidas de prevención y protección integral contra la violencia de género.

2. LA NORMATIVA ESPECÍFICA EN MATERIA DE IGUALDAD

2.1 Igualdad entre mujeres y hombres

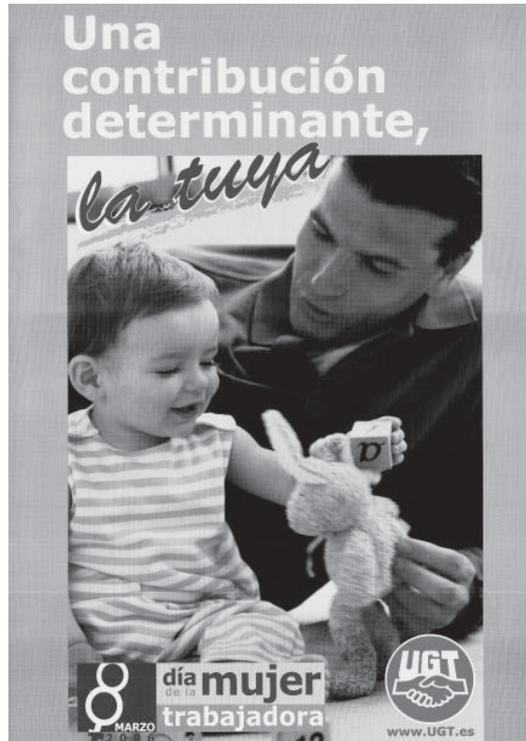
La regulación normativa en materia de Igualdad viene presidida, nuevamente, por el concepto de transversalidad⁶⁷, por lo que se extiende por diversas disciplinas jurídicas⁶⁸. Es la propia Ley que sirve de referente, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la que implica una reforma sobre textos legales preexistentes de diferentes órdenes. Siendo así, sería inabarcable, en este trabajo, planear el estudio monográfico de la Ley y por ello nos hemos planteado enfocar el análisis de la normativa específica desde dos vías: el enfoque sindical por un lado y, por otro, la enumeración de los principales elementos que constituyen la columna vertebral de la Ley.

⁶⁷ Anuario de Relaciones Laborales 2010 “Objetivo: el trabajo”, UGT, 2010.

⁶⁸ Proyecto ARTEMISA: Normativa Estatal sobre Igualdad.

- LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Código Penal
- Ley de Empleo
- Estatuto de los Trabajadores
- Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales
- Ley de Procedimiento Laboral
- Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida
- REAL DECRETO 295/2009, de 6 de marzo, por el que se regulan las prestaciones económicas del Sistema de Seguridad Social por maternidad, paternidad, riesgo durante el embarazo y riesgo durante lactancia natural
- REAL DECRETO 298/ 2009, de 6 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997 , de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en relación con la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada , que haya dado a luz o en periodo de lactancia
- REAL DECRETO 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo “Igualdad en la Empresa”
- Orden IGD/3195/2009, de 12 de noviembre por la que se aprueba el logotipo y representación gráfica de distintivo “Igualdad en la empresa”

En esta dinámica hay que situar el Principio de Igualdad en un mapa ficticio de la acción sindical. Y es éste un eje del plano en el conjunto de las políticas a desarrollar por las organizaciones de defensa y representación de los trabajadores y trabajadoras: “Para UGT es un objetivo fundamental y absolutamente prioritario erradicar las discriminaciones, conseguir la igualdad de género, es decir, lograr que sea efectiva la Ley de Igualdad”⁶⁹.



Cartel de UGT sobre la igualdad, editado con motivo del 8 de marzo de 2006

-
- Plan Estratégico de igualdad de oportunidades 2008-2011
 - Plan Concilia
 - Acuerdo de la Mesa General por el que se establecen medidas retributivas y para la mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos
 - Instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal civil al servicio de la Administración General del Estado
 - Estatuto Básico del Empleado Público y Órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
 - Orden PRE/525/2005 por la que se da publicidad al Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se adoptan medidas para favorecer la igualdad entre hombres y mujeres
 - Orden APU/526/2005 por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado

⁶⁹ Según manifestó el Secretario General de UGT, Cándido Méndez, en una reunión que una delegación de la Comisión Ejecutiva Confederal del sindicato mantuvo con la Ministra de Igualdad, Bibiana Aído en junio de 2008.

Pero, en la órbita de este análisis general de las políticas sociales de UGT Andalucía, participe igualmente de las que se llevan a cabo a nivel nacional en lo que respecta al hito más destacado de la acción política y normativa en defensa de los derechos de las mujeres, de la consagración y consolidación del Principio constitucional de Igualdad y no discriminación que en este período democrático se vive en España, concretamente en la formulación de la L.O. de Igualdad efectiva entre mujeres y hombres, esta organización sindical, UGT, no queda como mero espectador, sino que tiene una participación activa antes y después de la promulgación de la Ley (durante su tramitación parlamentaria es objeto de importantes mejoras mediante la introducción de diferentes propuestas⁷⁰). Dejando para un momento posterior su aportación más concreta, cabe, de momento, destacar la consideración muy favorable respecto a las posibilidades de la misma, en tanto que “abre el camino a la igualdad laboral y, por tanto, a la igualdad social” (vid. valoración en la web).

Siguiendo la línea avanzada en párrafos precedentes, la valoración de UGT es que la Ley es un instrumento útil para “avanzar hacia la igualdad real y efectiva en todos los ámbitos de nuestra sociedad” ya que el mero hecho de reconocer la igualdad formal ante la Ley resulta insuficiente. Y siendo esto de enorme interés, desde la óptica sindical debe destacarse tanto su repercusión para trabajadores y trabajadoras como la posible implicación de las organizaciones sindicales en la labor preventiva, eliminadora y reparadora de la discriminación por género y, sobre todo, en la aceptación de las reivindicaciones que en defensa de la mujer se han venido haciendo por organizaciones como la propia UGT. En este sentido, se reconocen derechos novedosos en el ámbito de las relaciones laborales “como el permiso de paternidad, la mejora del permiso de maternidad en caso de nacimiento de hijos prematuros o con discapacidad, la nueva prestación de riesgo por lactancia natural, la equiparación económica de ésta y la de riesgo por embarazo a la prestación por maternidad, la mejora en los topes de reducción de jornada así como en los permisos y excedencias voluntarias, y excedencias por cuidados de hijos e hijas y familiares, la posibilidad de acumular la lactancia en jornadas completas, la flexibilización de lo requisitos para acceder a la prestación por maternidad, el subsidio para las mujeres que no puedan acceder a la prestación de maternidad por no tener cotización suficiente, la posibilidad de adaptar la jornada laboral para facilitar la conciliación de vida laboral y vida privada, así como la inclusión del deber de negociar medidas

⁷⁰ “Es necesario reconocer que la Ley que estrenamos, ha mejorado aspectos importantes durante el año que ha durado su tramitación parlamentaria. Entre ellas, el permiso de paternidad que amplía su duración pasando de los 8 días que se proponían inicialmente a los 13 días de duración y el compromiso del aumento progresivo hasta las 4 semanas en un plazo de 6 años; la equiparación de la cuantía de las prestaciones de riesgo por embarazo y lactancia natural a la de la prestación por maternidad pasando del 75% al 100% de la base reguladora; la eliminación para las madres menores de 21 años y la flexibilización para las demás, de los requisitos para acceder a la prestación por maternidad; el subsidio por maternidad de 42 días naturales, cuando no hay cotización previa, cuya cuantía ha pasado del 80 al 100% del IPREM; la ampliación del período de suspensión por maternidad en los casos de partos prematuros, a tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, hasta un máximo de 13 semanas adicionales, en los casos de neonatos prematuros con falta de peso y aquellos otros en que precisen, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días”.

en materia de igualdad en los convenios colectivos y los planes de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores...” en síntesis, puede aseverarse, sin ánimo de duda, que se incorporan “mejoras sociolaborales y de protección social..., fruto de las reivindicaciones que desde las organizaciones sindicales hemos venido manteniendo en el marco del Diálogo Social”.

Se procede, por tanto, mediante la configuración de un marco legal lo suficientemente extenso para comprender las diferentes esferas de la vida política, social y económica, a instrumentalizar las acciones positivas necesarias que, dando respuesta a las reivindicaciones de los agentes sociales, permitan eliminar “las dificultades de las mujeres para acceder al mercado de trabajo en igualdad de condiciones, la segregación ocupacional, la discriminación salarial, las dificultades para promocionar a puestos de responsabilidad, el mayor desempleo femenino, las dificultades para conciliar vida laboral y vida privada, la violencia de género, incluido el acoso sexual y por razón de sexo, que muestran como la igualdad plena y efectiva es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos”.

Precisamente, esos son los argumentos que comparte la doctrina científica. La justificación de la norma procede del hecho de que hoy, a pesar de los esfuerzos realizados, de los diferentes medios, también jurídicos, utilizados para la equiparación de derechos entre mujeres y hombres, la desigualdad se mantiene. Se hace precisa, por tanto, una norma que, sobre este principio esencial de transversalidad, marque las pautas para alcanzar la igualdad efectiva entre géneros. En este sentido, potenciar los mecanismos de tutela antidiscriminatorios, las políticas de corresponsabilidad y conciliación y la participación de todos los agentes implicados puede significar el mayor o menor éxito de lo previsto en la norma⁷¹.

2.2 Violencia de Género

Del mismo modo, la normativa sobre violencia de género alcanza varios órdenes jurisdiccionales⁷². Recordemos, no obstante, que la función principal de las

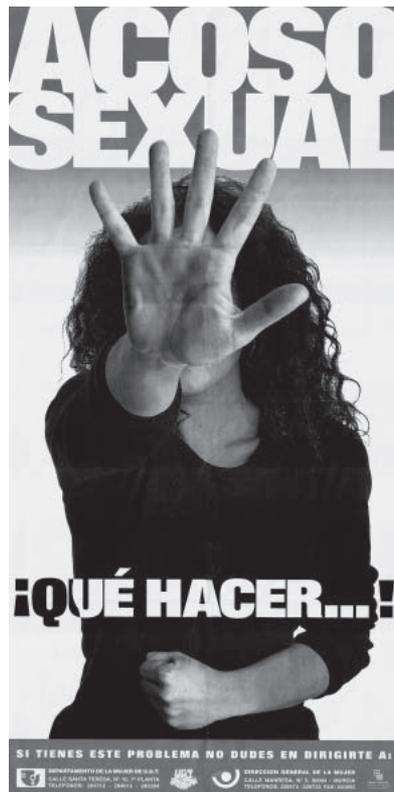
71 CRUZ VILLALÓN, J. “Significación general y principios informadores de la Ley para la Igualdad”, *Temas Laborales* núm. 91/2007, págs. 10 y ss; LOUSADA AROCHENA, J.F. “El principio de transversalidad: origen y significado” *Temas Laborales* núm. 91/2007. Págs. 57-83.

72 Proyecto ARTEMISA: Normativa Estatal sobre Violencia de Género

- Ley Orgánica de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género Real Decreto 1452/2005, de 2 de diciembre, por el que se regula la ayuda económica establecida en el artículo 27 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral contra la violencia de género
- Real Decreto 1917/2008, de 21 de noviembre, por el que se aprueba el programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género
- Real Decreto 237/2005 por el que se establece el rango y las funciones de la Delegación Especial del Gobierno contra la Violencia sobre la Mujer, de medidas de protección integral contra la violencia de género

organizaciones sindicales se sitúa en la órbita de las relaciones laborales y si “el legislador vincula el fenómeno de violencia de género y sus consecuencias en el ámbito penal y civil, el empleo, como cualquier otro bien jurídico protegido por la LO 1/2004, se constituye en un elemento determinante para garantizar la efectiva equiparación de derechos, que por la vía del género, intenta articular esta Ley”⁷³.

El empleo es una realidad fáctica en la que intervienen particulares y organizaciones con el nexo común del trabajo por cuenta ajena, bien valioso digno de protección en la que se encuentran vinculados tanto los poderes públicos, como los propios particulares o sus representantes. A tal fin se plantea la LO 1/2004, como respuesta jurídica integral que alcanza todos los órdenes de la vida⁷⁴.



Cartel de UGT de una campaña contra el acoso sexual

-
- ◉ ⁷³ VILA TIERNO, F. “Medidas de mantenimiento de empleo para las trabajadoras víctimas de violencia de género” en *Perspectivas...* (cit) 2009, págs. 250 y ss.
 - ◉ ⁷⁴ Vid. informe sobre aplicación de L.O.V.G.: FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.20080924evaluacion_aplicacion_ley_organica

Como quiera que parte de las consecuencias negativas de la violencia de género⁷⁵, padecida en el ámbito doméstico pueden afectar a los derechos laborales de la trabajadora que se identifica como víctima de esa situación, las organizaciones sindicales están llamadas a ocupar un lugar preferente en la lucha contra este fenómeno, sobre todo porque “a pesar de la protección y salvaguarda que ofrece la ley contra la violencia de género, UGT recuerda que es necesario avanzar en una mayor sensibilización y compromiso en todos los ámbitos de la sociedad... Pero el desarrollo de las medidas sociolaborales que plantea la ley queda en manos de la Negociación Colectiva. De esta manera, se corre el riesgo de crear enormes desigualdades en función de que el convenio colectivo aplicable contenga mayores garantías, desarrolladas o no, de protección para las mujeres trabajadoras que tengan la necesidad de utilizar dichos derechos. Al igual que la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres cierra la mayor parte de los derechos, hubiera sido deseable que la Ley contra la Violencia de Género hubiera optado por el mismo sistema, más cuando se trata de un asunto de consecuencias graves o muy graves para las trabajadoras víctimas de violencia de género”⁷⁶.

UGT Andalucía (Secretaría de la Mujer), elabora, en este sentido, un decálogo de propuestas sindicales para erradicar la violencia de género y el acoso sexual como formas de discriminación contra la mujer⁷⁷, como expresamente ha reconocido la doctrina más autorizada⁷⁸.

Igualmente, el acoso sexual en el ámbito laboral es una manifestación más de la violencia contra la mujer, constituyendo una forma de discriminación por razón de sexo por cuanto que contribuye a la desigualdad de la mujer en el mercado de trabajo⁷⁹.

75 Violencia sobre la mujer – Terminología. El concepto ha sido denominado de forma extensiva como violencia de género desde 1993. La expresión violencia de género es la traducción del inglés gender-based violence o gender violence, expresión difundida a raíz del Congreso sobre la Mujer celebrado en Pekín en 1995 bajo los auspicios de la ONU. Sección Sindical UGT-SNOP.

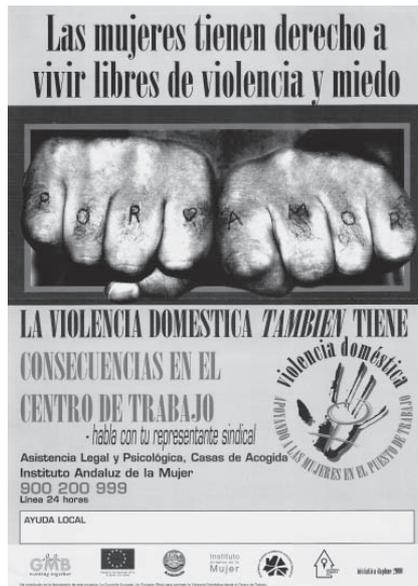
76 UGT Castilla-La Mancha, 24 de noviembre de 2009.

77 “La Unión General de Trabajadores es un sindicato que lucha por transformar la sociedad en la que vivimos tratando de reducir y eliminar las injusticias y desigualdades, con la meta de mejorar las condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores en pro de una sociedad más justa y solidaria. Por tanto, la UGT no podría estar pasiva ante el grave problema social en que está inmersa nuestra sociedad, como es la violencia contra las mujeres, una realidad que vulnera entre otros, el principio de igualdad que proclama nuestra carta magna”. Se parte de lo señalado en la Exposición de Motivos de la LO 1/2004, se justifica la consideración de que la violencia que se ejerce sobre las mujeres es discriminación por género «por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas por sus agresores carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión».

78 “La violencia contra la mujer es la manifestación más evidente de la discriminación por género, porque se le maltrata por el hecho de ser mujer, por el hecho de ser considerada carente de valores, de respeto y reconocimiento, como expresión de interacciones de dominio o patriarcales de los hombres sobre sus parejas. Es por esto que la LO 1/2004 de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LIVG), aun no siendo la primera norma que incide sobre el fenómeno de la violencia sufrida por las mujeres en el ámbito doméstico, sí es la primera que adopta el enfoque de género”. QUESADA SEGURA, R. “La violencia de género como discriminación por razón de Género” en *Perspectivas...* op. cit. 2009, págs. 10 y ss.

79 Informe de aplicación de la LO 1/2004: FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.20080924evaluacion_aplicacion_ley_organica.

 Propuestas de la Secretaría de la Mujer UGT Andalucía contra la Violencia de Género	
Considerar e integrar a los centros de trabajo en la red de recursos existentes para erradicar la violencia de género	
Incluir en la negociación colectiva respecto de las trabajadoras víctimas de violencia de género:	Cambio preferente de puesto de trabajo en otro centro de trabajo
	Permisos de trabajo retribuidos para resolver la situación
	Suspensión de la relación laboral con reserva del puesto de trabajo, con independencia de la modalidad contractual y antigüedad en la empresa, durante un periodo de tiempo suficiente
	Flexibilización de la jornada
	Posibilidad de anticipación de período de vacaciones
	Ayudas económicas en situaciones especiales
	Préstamos especiales
En materia de acoso sexual:	Consideración como falta muy grave y tipificación clara de la conducta y de su sanción. Establecimiento de procedimiento al efecto con participación de los representantes sindicales
	Anexar Código de Conducta europeo sobre medidas contra el acoso sexual.
	Prevención del acoso
	Acoso como accidente laboral
Sensibilizar, formar e informar	



Cartel contra la violencia de género y sobre el apoyo de los delegados de UGT Andalucía en los centros de trabajo. Año 2000

En síntesis, “la acción sindical debe dirigirse a reforzar la difusión de las medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades, impulsar el desarrollo de políticas de igualdad, estrechar la colaboración con el conjunto de las administracio-

nes públicas y promover la realización de acuerdos y convenios de colaboración de las organizaciones sindicales con las administraciones para canalizar la información sobre medidas y derechos laborales de las mujeres víctimas de la violencia de género⁸⁰.

3. EL PLAN ESTRATÉGICO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

3.1 Nivel nacional



Cartel de una campaña de UGT a favor de la participación activa de la mujer en el sindicato

El Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, en su edición nacional de 2008 a 2013 (Diciembre 2007), aunque no prevé ninguna disposición de manera específica para las organizaciones sindicales, de la lectura pausada de sus apartados se deduce cual puede ser la actuación de aquéllas en el marco de un conjunto ordenado de disposiciones que responden a los objetivos del referido plan.

Los presupuestos que identifican al mismo son un desarrollo de los contenidos de los epígrafes precedentes, y es que no puede ser de otro modo. Una política coherente en materia de Igualdad no se improvisa, no es fruto de la imaginación, sino el resultado de la integración de los principios, objetivos, normas, etc., a nivel

⁸⁰ UGT Castilla-La Mancha, 24 de noviembre de 2009

nacional e internacional⁸¹, de manera que, en el ámbito estatal, el plan de actuación es consecuencia de los siguientes presupuestos, aplicados en los términos ya comentados con anterioridad.

Lo primero, se parte de una situación de diagnóstico que es la que nos invita a adoptar unas decisiones y no otras. En segundo término, las mejoras en términos de Igualdad no benefician únicamente a las mujeres sino a la productividad y economía nacional, en tanto que potencia la aportación de la mitad de la población. Y a esta idea de la productividad se suma la de la formación, conciliación/corresponsabilidad, discriminación positiva, transversalidad, y la centralidad del Ministerio de Igualdad.

3.1.1 De la Igualdad de oportunidades a la transversalidad

El porqué de esta centralidad se justifica precisamente por la tan reiterada transversalidad, esto es, son muy diversas las actuaciones y herramientas utilizadas para la consecución de un objetivo común: la Igualdad efectiva entre mujeres y hombres⁸².

Y es que del tradicional impulso en base a la legislación específica sólo para mujeres, desde la Ley Orgánica de Igualdad, se supera el enfoque particularizado de la promoción de la Igualdad de oportunidades, al planteamiento de la generalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de las políticas legislativas y públicas⁸³.

Se recoge la herencia de la construcción europea del concepto de Igualdad⁸⁴ y se transpone, no sólo formalmente a nuestro derecho interno, sino a la puesta en práctica de todas y cada una de las actuaciones de los poderes públicos. Ciertamente, si este plan gira en torno a la ya comentada Ley Orgánica de Igualdad, que se configura como fundamento jurídico sobre el que debe construirse la plataforma que alcance la Igualdad efectiva entre hombres y mujeres -en todos los órdenes de la vida económica, social, cultural y política-, ésta empieza por eliminar toda forma de discriminación, por lo que no es lógico limitarse a fomentar la igualdad de oport-

81 BALLESTER PASTOR, M.A. "Los elementos conceptuales de la ley para la igualdad y la herencia comunitaria", *Temas Laborales* núm. 91/2007. Págs. 85 y ss.

82 "El principio de transversalidad no es, por tanto, exclusivo de los organismos de igualdad, sino que reparte esta competencia entre todos los agentes. FUDEPA. AHUGT-A. No obstante, la transversalidad de género debe estar coordinada por organismos de igualdad, como el Instituto de la Mujer, cuyo papel es esencial para hacer efectiva la transversalidad": Introducción del Plan Estratégico de Igualdad. Diciembre 2007.

83 QUESADA SEGURA, R. "La no discriminación, la igualdad de trato y de oportunidades, en el ordenamiento europeo. Del Convenio Europeo de Derechos Humanos del Consejo de Europa, a los Tratados y a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea". *RMTI*, núm. 85, págs. 53 y ss.

84 BALLESTER PASTOR, M.A. "Los elementos conceptuales de la ley para la igualdad y la herencia comunitaria", *Temas Laborales* núm. 91/2007. Págs. 85-119.

tunidades. Y así, el art. 17 de la misma, prevé, de manera expresa, la redacción del Plan en los términos señalados: que concrete los objetivos, ámbitos y medidas de actuación en los que los poderes públicos han de centrar sus acciones.

Ello trae consigo que como principios centrales, inspiradores, de este Plan, se reconozcan, por una parte, la no discriminación y, por otra, la Igualdad. Es decir, por un lado se deben establecer medidas reparadoras que traten de evitar las situaciones de desventaja de las mujeres y, por otro, hay que fijar los criterios necesarios para “recuperar el valor de la incorporación de las mujeres en paridad para el crecimiento económico y la modernización social”⁸⁵. Si retomamos nuestra idea de partida, no hay un mandato expreso a los sindicatos, pero la función de los mismos se vislumbra claramente en la formulación de los citados principios inspiradores⁸⁶.

Para la aplicación del plan se presentan también una serie de principios rectores que el Ministerio de Igualdad, en los mismos términos en los que se expresa aquél, define del siguiente modo:

- “1. *La redefinición del modelo de ciudadanía* en concordancia con la igualdad de género, que entiende la igualdad más allá de la equiparación de lo femenino con lo masculino y considera lo femenino como riqueza; que afirma la libertad femenina y atiende a la singularidad y pluralidad de las mujeres, de modo que no se las contemple como “lo colectivo femenino”.
2. *El empoderamiento de las mujeres*, en el sentido de valorar y fortalecer sus formas de hacer, de ejercer el poder y de relacionarse. El concepto de empoderamiento posee una doble vertiente. Por una parte, se refiere a la capacidad de las mujeres para acceder a aquellos puestos donde se toman decisiones. Por otra, a la revalorización de la aportación de las mujeres.
3. La *transversalidad* de la perspectiva de género, como herramienta que busca modificar las formas actuales de la política, de modo que se tomen como referencia las experiencias, las aportaciones de las mujeres, su modo de estar en el mundo y su conocimiento.

⁸⁵ Introducción al Plan Estratégico de Igualdad de oportunidades (2008-2011). Diciembre 2007.

⁸⁶ En este sentido es fundamental una negociación colectiva no discriminatoria que incluya acciones positivas, en los que el banco social debe asumir las propuestas que desde diferentes ámbitos se establecen para la mejora de las condiciones socio-laborales de las mujeres, vid. v.gr. Guía de Negociación Colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la Violencia de Género, elaborada por PÉREZ DEL RÍO, T. (2009) y editada por el CARL (FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT/A1.P1.07.04//.015_guia_discriminacion_por_razon_de_genero) y su precedente en la Guía de la misma autoras publicada en 2006 (FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT- A/A1.P1.07.04//.05_igualdad_genero_en_empleo).

4. La *innovación científica y tecnológica*, como una de las principales fuerzas de cambio social. Aunque su dominio confiere un enorme poder, ya que quien controla la tecnología controla el futuro, las mujeres han estado excluidas de dichos ámbitos por medio de barreras formales e informales⁸⁷.

Por último, estos principios se desarrollan en torno a 12 ejes de actuación del modo que se contempla en el siguiente cuadro⁸⁸:



Fuente: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)

a) La perspectiva de género como eje de todas las políticas públicas

Siendo, por tanto, una realidad que existe todavía una “brecha” entre la Igualdad legal y la Igualdad real, sigue siendo necesario que los poderes públicos pongan en práctica políticas públicas que eliminen la discriminación y potencien la Igualdad bajo el paraguas de este Plan⁸⁹.

Pero unas políticas públicas que requieren de la necesaria coordinación, que no se limiten a las específicas de los órganos responsables de la articulación de medidas a favor de la mujer, sino de todos los poderes públicos, a nivel estatal, autonómico y local, en los que esté presente la perspectiva de género en el conjunto de sus actuaciones.

⁸⁷ Web del Ministerio de Igualdad: http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047246315&pagina me=MinisterioIgualdad%2FPPage%2FMIGU_Subhome

⁸⁸ Ejes de Actuación. Los cuatro principios inspiradores se desarrollan a través de 12 ejes: 1. Participación Política y Social; 2. Participación Económica; 3. Corresponsabilidad; 4. Educación; 5. Innovación; 6. Conocimiento; 7. Salud; 8. Imagen; 9. Atención a la Diversidad e Inclusión Social; 10. Violencia; 11. Política exterior y de cooperación para el desarrollo; 12. Tutela del derecho a la igualdad

⁸⁹ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.Denuncia desigualdad salario Mujer. 2010.

En cualquier caso, aquellas políticas son las que se reconocen en los 12 ejes definidos por el Plan estratégico y de los que vamos a referirnos muy brevemente a alguno de ellos en cuanto a la posible actuación de las organizaciones sindicales.

En primer término, cuando se habla de participación política y social, se hace referencia a la democracia paritaria y al empoderamiento de las mujeres (Cumbre Europea en Atenas 1992 y Pekín, 1995). Es necesario facilitar el acceso de las mismas a los órganos de poder, de responsabilidad y de toma de decisiones. Es preciso arbitrar mecanismos que garanticen la paridad. Y lo que resulta curioso es la falta de referencia a los órganos estatutarios de los Sindicatos en cuanto a la obligatoriedad de la existencia de una cuota de participación de mujeres. Es por ello, que son los propios Sindicatos los que deben dotarse de las normas internas que les obliguen a asumir esta responsabilidad. En este sentido, es de destacar que UGT ha apostado por asumir la paridad en sus órganos tal y como se recoge de manera expresa en la Carta Sindical por la Igualdad, aprobada por Resolución del 40º Congreso Confederal (3 de abril de 2009), compromiso que se puede también observar en documentos muy anteriores a la publicación de la Ley Orgánica de Igualdad, por ejemplo, en la circular que la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, remite a todos Secretarías de Organización el 18 de marzo de 2002, exigiendo una cuota mínima de participación femenina en los órganos de responsabilidad y gestión⁹⁰ tal y como se refleja en el art. 3.4 de sus Estatutos.

Si atendemos a otros apartados de este trabajo, son también objeto de actuación preferente los ejes referidos a la violencia contra la mujer y la tutela de derechos, en cuanto que los agentes sociales son los encargados, en gran medida, de la defensa de los derechos de las trabajadoras, sean víctimas de violencia de género o no.

Pero es en el segundo de los ejes en los que tiene un mayor campo de acción la organización sindical. Este eje, que impulsa la participación económica de la mujer, parte de un diagnóstico que nos sitúa en el furgón de cola europeo en diferentes indicadores⁹¹ como el índice de Brecha de Género, en el que España se sitúa en el puesto 27, por detrás de Portugal y la mayoría de los países del Este de Europa; en participación económica (empleo e igualdad salarial) nos situamos en el puesto 45 o en oportunidades económicas (calidad del empleo), estamos en el 34. Los problemas se detectan respecto a la tradición que situaba a la mujer fuera del mercado laboral o a media jornada, la existencia de trabajos feminizados, la doble jornada de la mujer (laboral y doméstica) por la ausencia de corresponsabilidad que le resta eficiencia, el mantenimiento de la doble escala salarial, la discriminación vertical y horizontal, etc.

⁹⁰ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.Carta-Circular.

⁹¹ Vid. datos actualizados sobre mujer y mercado de trabajo en A Fondo. Crisálida. Boletín Digital del Departamento Confederal de la Mujer, UGT, núm. 59, 2010.

Para dar respuesta a esa problemática se plantean cuatros objetivos estratégicos:

Objetivo 1:	Fomentar la empleabilidad, la calidad en el empleo y la igualdad salarial de las mujeres.
Objetivo 2:	Velar por la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y fomentar las acciones de responsabilidad social en las empresas.
Objetivo 3:	Promover el emprendimiento y empoderamiento económico femenino.
Objetivo 4:	Analizar y medir la participación económica de mujeres y hombres: hacia la igualdad en femenino.

Si lo comparamos con los principales objetivos planteados desde la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía no podemos más que señalar la identificación de la organización con la respuesta a aquellos planteamientos desde el mundo sindical: “Los principales objetivos de nuestra Secretaría son favorecer el aumento de la participación social de las mujeres en todos los campos (económico, político y social) y especialmente en el sindicato, la cobertura de sus reivindicaciones en el ámbito laboral y en el ámbito de la conciliación, el aumento de la cantidad y la calidad del empleo de las mujeres, la mejora de las condiciones y derechos laborales de las mismas y la concienciación de mujeres y hombres de que la inclusión de la perspectiva de género favorece a todas y a todos”⁹².

Por último, y dejando para un apartado posterior el eje 3, sobre conciliación, queremos destacar el importante papel de la comunicación. La Ley Orgánica de Igualdad dedica el Título III, en concreto los artículos 36, 39, 40 y 41, a los medios de comunicación y el Plan estratégico su eje número 8. En el mismo, dentro de los objetivos estratégicos, se establece el relativo a promover modelos igualitarios en los que se vean implicados los principales agentes sociales y con anterioridad mostrar a las mujeres y “lo femenino” como sujetos activos en la construcción social. La aportación que en esta materia hace Crisálida, el Boletín Digital del Departamento Confederal de la Mujer de UGT, es indudable. Sus diferentes secciones cumplen fielmente el cometido señalado en el plan estratégico puesto que supone una puesta en valor de los derechos de la mujer y los mecanismos previstos para ello.

Y decimos de su importancia por ser una publicación específica para mujeres, en la que se puede consultar de un modo ágil noticias de contenido jurídico que

⁹² <http://www.ugt-andalucia.com/areas/mujer/index.aspx>

de otro modo no serían accesibles a la mayor parte de las destinatarias. Dedicar una primera página con un acceso directo a la documentación y una estructura por secciones con cuatro apartados: en acción, donde se refieren distintas noticias de actualidad referidas a novedades normativas, jornadas o sentencias; a fondo, en la que se comentan estudios, análisis o datos estadísticos; “y además...”, una miscelánea con diferentes contenidos de interés; y opinión, con artículos de expertos en materia de Igualdad. Lo importante, ciertamente, no es la forma, sino el fondo. Es la necesidad de hacer visible lo que formalmente se queda en las normas, es hacer realidad, acercar al concepto de Igualdad efectiva, la importancia del valor de la mujer, el empoderamiento y la consideración de lo femenino, siguiendo el parámetro de transversalidad y poniendo en práctica las disposiciones, directrices y criterios que tienen un origen esencialmente europeo⁹³.

Pero, el decálogo en materia de Igualdad de UGT se refleja expresamente en la Carta Sindical por la Igualdad (Resolución del 40º Congreso Confederal, 3 de abril de 2009) en la que vienen a recogerse las principales propuestas, sugerencias, compromisos y actitudes de esta organización sindical para la consecución del objetivo de alcanzar la Igualdad efectiva⁹⁴.

93 CRUZ VILLALÓN, J. “Significación general y principios informadores de la ley para la Igualdad”, *Temas Laborales*, núm. 91, 2007, págs. 10 y ss.

94 NUESTROS COMPROMISOS CON LA IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES SON: Artículo 1.-Incorporar la igualdad en la negociación colectiva y en la concertación social: • Garantizando que los convenios colectivos y acuerdos respondan a las demandas de los trabajadores y las trabajadoras. • Aumentando la presencia de mujeres en las mesas de negociación. • Incorporando medidas de acción positiva que corrijan situaciones de desigualdad. • Negociando planes de igualdad. • Incorporando medidas específicas que tengan en cuenta la salud laboral de las mujeres. • Estableciendo protocolos de actuación para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo. • Incorporando las políticas de igualdad en los procesos de diálogo social. / Artículo 2.- Defender la igualdad de mujeres y hombres en el empleo, abogando por: • Una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral. • El acceso de las mujeres a puestos de trabajo adecuados a su formación. • Un empleo digno y de calidad, fomentando la contratación indefinida y a tiempo completo. • Fomentar un acceso equitativo de mujeres y hombres a los puestos de decisión en todas las categorías y profesiones • Orientar las políticas de empleo y mejora de la cualificación profesional de las mujeres hacia sectores y profesiones en los que están infrarrepresentadas. Artículo 3.-Trabajar por la igualdad de retribución sin discriminación por razón de sexo. • Reivindicando que se haga efectivo el principio de igual retribución por trabajos de igual valor, en la negociación colectiva. • Garantizando la objetividad y la no discriminación en los sistemas de selección, contratación, promoción y formación. • Negociando sistemas de retribuciones transparentes y adecuados a la valoración objetiva de puestos de trabajo. • Exigiendo la revisión de sistemas de clasificación y categorías profesionales que pudieran contener elementos discriminatorios indirectos. Artículo 4.- Lograr el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar para todos los trabajadores y trabajadoras: • Garantizando que las responsabilidades familiares no supongan una merma de derechos. • Incorporando en los convenios colectivos la protección legal frente al despido y frente a otros actos discriminatorios, tanto en el acceso al empleo como en las condiciones de trabajo durante el periodo de embarazo, posparto o lactancia, de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares. • Defendiendo la equiparación de los permisos de maternidad y paternidad con el aumento progresivo de su disfrute por parte de los hombres. • Promoviendo la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida familiar. • Demandando una red pública de servicios y prestaciones para garantizar el cuidado y atención de menores de 0 a 3 años y personas en situación de dependencia. Artículo 5.- Desarrollar campañas y formación sindical específicas en materia de igualdad. • Desarrollando campañas de afiliación para las trabajadoras. • Impulsando itinerarios de formación específica en igualdad de trato y oportunidades que permitan a la representación sindical de UGT conocer y aplicar adecuadamente la igualdad en la negociación colectiva y en la acción sindical. • Elaborando materiales y



Cartel de UGT sobre la igualdad, editado con motivo del 8 de marzo de 1992

documentación para la formación en igualdad. • Realizando campañas de sensibilización dirigidas al conjunto de la Organización. • Fomentando la formación y capacitación de las mujeres en el liderazgo sindical. Artículo 6.- Atender a la realidad de todas las mujeres, teniendo en cuenta la diversidad de situaciones y trayectorias. • Haciendo visible la realidad de todas las mujeres que integran el mercado de trabajo: autónomas, rurales, trabajadoras por cuenta propia y ajena, directivas, con discapacidad, de origen extranjero, de diferentes generaciones, orientación sexual. • Proponiendo medidas para la defensa de los derechos de las mujeres, teniendo en cuenta su diversidad. • Luchando contra las causas que conducen a las mujeres a una situación de exclusión social, pobreza y explotación. • Exigiendo la adopción de medidas efectivas para luchar contra la trata y la explotación de seres humanos y el establecimiento de un sistema de protección efectivo para sus víctimas, principalmente mujeres y niñas. • Impulsando medidas que vayan desde la coeducación hasta la protección social para eliminar la desigualdad entre mujeres y hombres. • Fomentando su representación y participación en los distintos órganos y acciones que realiza el Sindicato. • Trabajando por el respeto a las diferencias y la defensa de los derechos de todas las mujeres. Artículo 7.- Incorporar medidas efectivas de igualdad en UGT: • Garantizando el cumplimiento de la cuota de representación de hombres y mujeres en todos los órganos de dirección, decisión y control. • Incorporando en la agenda sindical los intereses, propuestas y necesidades de las trabajadoras. • Impulsando una representación equilibrada de mujeres y hombres en el Sindicato. • Reforzando los instrumentos, áreas y estructuras específicas de igualdad del Sindicato. • Incorporando medidas de igualdad, dirigidas al conjunto de la Organización, que hagan efectiva la corresponsabilidad de la vida sindical y/o laboral con la familiar y personal. • Reconociendo la contribución de las mujeres al desarrollo de nuestra historia sindical. • Eliminando cualquier forma de discriminación sexista en el funcionamiento interno, así como aquellas prácticas que puedan dificultar el acceso efectivo a los espacios de participación. • Contribuyendo a la plena participación de las mujeres en el Sindicato. • Fomentando el uso no sexista del lenguaje. Artículo 8.- Continuar con el trabajo en red con otros sindicatos y organismos, instituciones y organizaciones de igualdad, tanto nacionales como internacionales. • Conformando redes de intercambio, solidaridad y reivindicación con mujeres más allá de nuestras fronteras. • Estableciendo lazos de colaboración con entidades, organismos e instituciones con el objetivo común de avanzar en la consecución de la igualdad de todas las mujeres. • Sumándonos a las causas de defensa de los Derechos Humanos de las mujeres y la consecución de los Objetivos del Milenio desde la perspectiva de la igualdad. • Incorporándonos a aquellas redes nacionales e internacionales en las que podamos trabajar por la consecución de los objetivos de igualdad entre hombres y mujeres. • Impulsando el avance de las leyes y el diálogo social en materia de igualdad. • Dando voz a las mujeres que por diferentes razones no pueden hacerlo. • Trabajando en aquellas causas que nos conciernen como mujeres, trabajadoras y sindicalistas. • Combatiendo todas las formas de violencia contra las mujeres muy especialmente los feminicidios que se producen en el mundo.

b) Los programas de actuación ¿es la Conciliación sólo para la mujer?

ES : CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y LA VIDA FAMILIAR
NL : COMBINATIE VAN BEROEP EN GEZIN
FR : CONCILIATION DU TRAVAIL ET DE LA VIE FAMILIALE
DA : BEDRE FORENING AF ARBEJDE OG FAMILIELIV
PT : CONCILIAÇÃO DA VIDA PROFISSIONAL E FAMILIAR
DE : VEREINBARKEIT VON FAMILIE UND BERUF
FIN : TYÖN JA PERHEELÄMÄN YHTEENSOVITTAMINEN
SV : FÖRENA ARBETE OCH FAMILJEANSVAR
IT : CONCILIAZIONE DI VITA PROFESSIONALE E VITA FAMILIARE
EN : RECONCILIATION OF WORK AND FAMILY/HOUSEHOLD LIFE
Introducción de sistemas de permiso por razones familiares y de permiso parental, de atención a la infancia y a personas de edad avanzada, y creación de una estructura y organización del entorno laboral que facilite a hombres y a mujeres la combinación del trabajo y de las responsabilidades familiares y hogareñas.

Glosario Europeo en materia de Igualdad

De manera explícita, la doctrina laboralista afirma que “el reto pendiente es conseguir que la conciliación deje de tratarse como un problema que atañe únicamente a las mujeres, cambiando la percepción social de los roles «femenino» y «masculino». Aunque afrontar este reto necesita no sólo leyes, sino también una política educativa encaminada al aprendizaje de la igualdad entre hombres y mujeres”⁹⁵.

Esta actuación específica viene precedida, como el resto, por la articulación de los programas europeos⁹⁶, pero encuentra también, en el mismo marco nacional un desarrollo previo relevante como fue la promulgación de la Ley 39/1999⁹⁷. Con ocasión de la publicación de la misma, UGT realiza, junto con otros operadores, una valoración de los contenidos de las políticas de conciliación⁹⁸ y adelanta, parcial-

⁹⁵ CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G.: “El empleo femenino en el mercado de trabajo en España”, *Temas Laborales* núm. 91/2007, págs. 35 y ss. Otros estudios en materia de conciliación: PÉREZ CASTILLO, A.M. “La prestación por paternidad en los casos de paternidad biológica, adopción y acogimiento”. Análisis crítico, *Revista del MTIN*, núm. 85, págs. 183 y ss; MAIRAL JIMÉNEZ, M., “La Conciliación de la vida laboral con la vida privada (personal, familiar y social) del trabajador en Italia”, *Temas Laborales*, núm. 96/2008. Págs. 135-182.

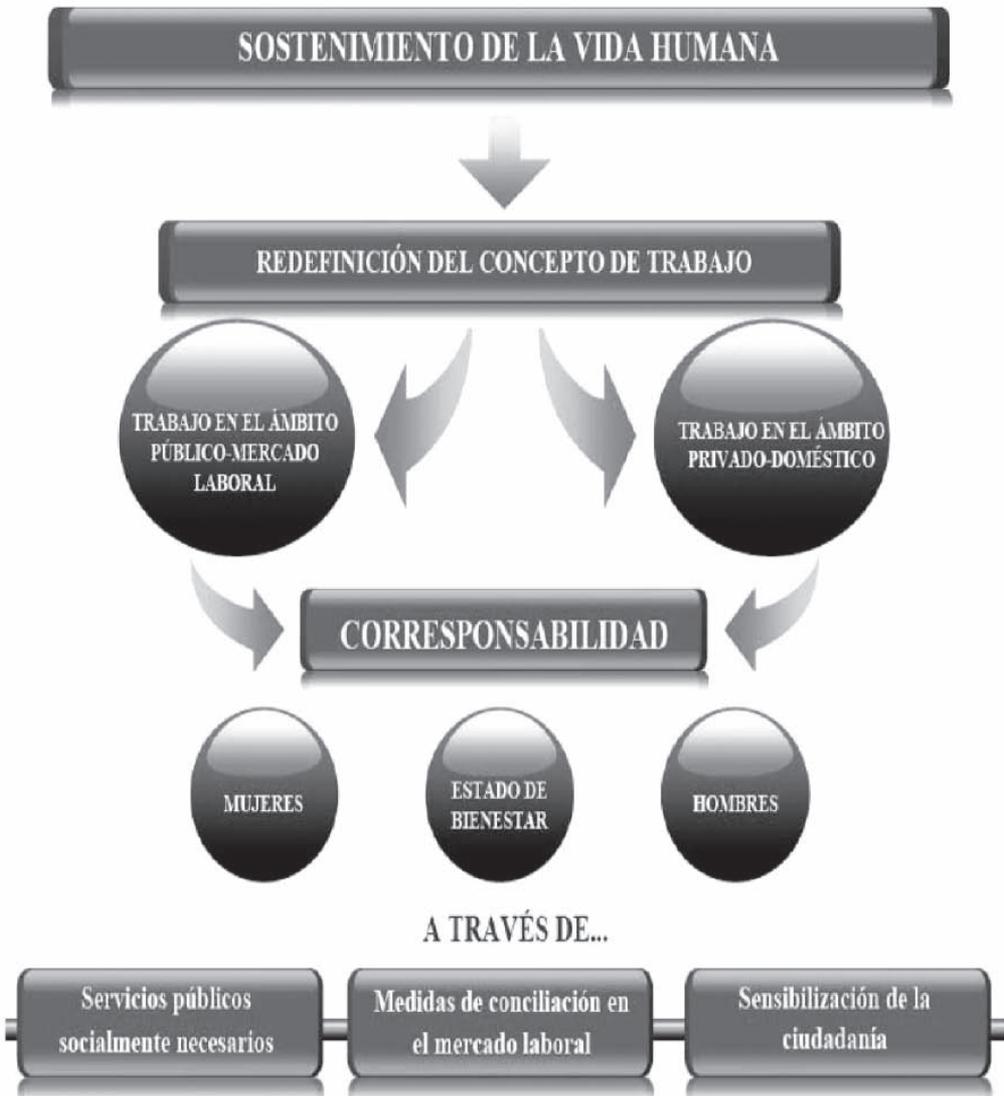
⁹⁶ Vid. v.gr. Resolución del Consejo y de los ministros de trabajo y asuntos sociales, reunidos en el seno del Consejo, de 29 de junio de 2000, relativa a la participación equilibrada de hombres y mujeres en la actividad profesional y en la vida familiar [Diario Oficial C 218 de 31.7.2000]. Vid. tb. Combinar familia y trabajo: el reparto del trabajo entre hombres y mujeres. FUDEPA. AHUGT-A. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, 2000.

⁹⁷ PÉREZ DEL RÍO, T. “La Ley 39/1999, de Conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales de las personas trabajadoras: temas para el debate”, *Temas Laborales*, núm. 52/1999.

⁹⁸ Junto a representantes del Instituto de la Mujer, de la Inspección de Trabajo, de CC.OO, y del Instituto Andaluz de la Mujer. Temas para el debate. *Temas Laborales* núm. 51/1999.

mente, lo que más tarde es objeto de desarrollo en los sucesivos Planes Estratégicos de Igualdad de Oportunidades y el contenido del art. 44 de la Ley Orgánica de Igualdad. Vayamos por partes.

El objetivo enumerado como segundo dentro del eje número 3, Corresponsabilidad, relativo al mercado laboral, propone promover el desarrollo de un nuevo modelo de relaciones laborales y empleo de calidad que facilite la corresponsabilidad



Fuente: Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades (2008-2011)

para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, hay que distinguir entre el término conciliación, referida fundamentalmente a las normas que intentan establecer los instrumentos necesarios para facilitar la compatibilidad entre familia y trabajo; de corresponsabilidad, más cercana al ámbito de lo privado, que da pie al conjunto de los objetivos del eje y que es de contenido más finalista y lejano que la conciliación. Dicho de otro modo, la conciliación es una herramienta dirigida a la consecución de la corresponsabilidad. Pero mientras que sobre aquélla se puede actuar de una manera más directa a través de las normas, de las políticas públicas y de la actuación de los agentes sociales, la segunda, la corresponsabilidad, se puede obtener por la vía indirecta de la concienciación, la sensibilización, la educación o de la misma conciliación⁹⁹.

Hoy por hoy, las normas relativas a la conciliación, en el Estatuto de los Trabajadores son las siguientes:

MODIFICACIONES EN DERECHOS YA EXISTENTES
Supuestos de intervención quirúrgica (art. 37.3) / Permiso por lactancia (art. 37.4 ET) / Reducción de jornada por guarda legal (art. 37.5 ET) / Excedencia voluntaria (art. 46.2 ET) / Excedencia por cuidado de familiares (art. 46.3 ET) / Permiso de maternidad (art. 48.4 ET) / Riesgo por embarazo (art. 48.5 ET)
NUEVOS DERECHOS RECONOCIDOS EN LA LO 3/2007
Adaptación de la jornada (art. 34.8 ET) / Respeto del periodo de vacaciones (art. 38.3 ET) / Suspensión por riesgo durante la lactancia (art. 48.5 ET) / Permiso de paternidad (art. 48 bis ET)
Clasificación según CASTELLANO BURGUILLO, E (cit)

En el ámbito de la función pública puede destacarse el Plan Concilia, fruto de un proceso de negociación, que se cierra el 7 de diciembre de 2005 con un Acuerdo entre la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales UGT, CSI-CSIF y SAP sobre medidas retributivas y mejora de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos.

Sirva el citado acuerdo, en el ámbito del Diálogo Social, para introducir la aportación de UGT sobre el particular¹⁰⁰. Ya en 1999 sugiere que, en primer término, se deben establecer medidas que favorezcan el reparto equitativo de responsabilidades familiares, lo que hemos identificado con corresponsabilidad (en el mismo estudio la Inspección de Trabajo advierte que es un tema que desborda el ámbito laboral), y para ello propone medidas de conciliación como permisos tanto para

⁹⁹ LÓPEZ LÓPEZ, J., "Corresponsabilidad familiar y políticas legislativas sobre igualdad", *Temas Laborales*, Nº 67/2002. Págs. 45-70; CASTELLANO BURGUILLO, E., "Funciones y alcance de las normas sobre conciliación de la vida laboral y familiar" *Temas Laborales*, núm. 91/2007. Págs. 205-231.

¹⁰⁰ Temas para el debate. *Temas Laborales*, núm. 51/1999.

hombres y mujeres, si bien, con un especial fomento de los primeros para incrementar su uso (ya que como manifiesta, el 98,6% de los permisos son solicitados por mujeres); eliminar las diferencias retributivas que condicionan quien es el que renuncia a parte o a todo su trabajo para hacerse cargo de la familia; cambiar la educación desde la infancia y sensibilizar a adultos y empleadores (o lo que es lo mismo: transversalidad aunque todavía no se utilice este concepto de forma generalizada). Por otra parte, entiende que no es posible hacer frente a todo ello si no se cuentan con las estructuras y servicios públicos de apoyo, tanto para niños como para personas mayores dependientes (criterios luego asumidos en Plan estratégico, Ley de Dependencia y Ley Orgánica de Igualdad); contemplar las nuevas necesidades sociales derivadas de los nuevos tipos de familia o de relación; y la protección real de la salud, los derechos laborales y la protección social de la mujer desde el embarazo a la lactancia con la asunción, por el Estado de los costes derivados de ello y evitar así su repercusión negativa en el mercado de trabajo y la presencia y mantenimiento de la mujer en el mismo (medidas articuladas posteriormente en la Ley Orgánica de Igualdad). En síntesis, lo que se pedía era plantear una estrategia global en materia de Igualdad, tal y como queda hoy reflejado en la Carta Sindical por la Igualdad, puesta en práctica a través de las múltiples actividades del Programa Artemisa (como la guía práctica)¹⁰¹ o la actuación conjunta con otros países de la Unión (Francia y Portugal) en materia de conciliación¹⁰².

3.2 Nivel autonómico (2010-2013)

En Andalucía, del mismo modo que a nivel nacional, nos hemos dotado de un Plan Estratégico (2010-2013) con 316 medidas que pretenden *“eliminar la discriminación por razón de género en los ámbitos laboral, educativo, cultural y social”*.

Este documento, que parte de una situación de diagnóstico referida al mercado de trabajo andaluz desagregado por sexos, se caracteriza por dos elementos fundamentales: por una parte supone la aplicación de la Ley para la Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía y, por otra, pretende ser un documento participativo con aportaciones de asociaciones de mujeres y los agentes sociales, entre ellos, UGT Andalucía.

El contenido en el ámbito laboral, se centra en:

- Incrementar las acciones positivas que favorezcan la estabilidad en el empleo de las mujeres que hayan dejado de trabajar por maternidad o por el cuidado de familiares en situación de dependencia, así como de aquellas con discapacidad o que son víctimas de la violencia de género.

¹⁰¹ http://www.ugt.es/Mujer/artemisa/folletoartemisa_2010.jpg.pdf

¹⁰² <http://www.ugt.es/Mujer/conciliacion/>

- Creación de una marca de excelencia en igualdad para aquellas empresas que desarrollen, de manera voluntaria, planes específicos en la materia. Se recompensa esta actuación mediante la priorización en la obtención de contratos de carácter público.
- Se introducen protocolos de actuación frente a situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.

Más allá del ámbito laboral, con el objeto de facilitar la corresponsabilidad se facilitan instrumentos para el cuidado de niños y personas dependientes, reforzando los servicios públicos competentes (lo que recuerda las propuestas de UGT en 1999), y las políticas específicas de salud para la mujer.

Para facilitar la coordinación de las políticas sobre Igualdad se crea el Consejo Andaluz de Participación de las Mujeres, integrado por organizaciones sociales de ámbito provincial y regional, y el Observatorio de la Igualdad, que se encargará de vigilar y corregir las situaciones de discriminación, además de Unidades de Igualdad de Género en el ámbito de cada consejería y en las universidades andaluzas.

Para facilitar la aplicación de lo previsto en el referido Plan Estratégico se ordenan diferentes recursos en el ámbito del Instituto Andaluz de la Mujer, estructurados, al igual que el mismo, en diferentes ejes (10) y con diferentes instrumentos entre los que destaca el Programa IGUALEM¹⁰³.

3.2.1 El Programa IGUALEM como referencia¹⁰⁴

La Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, apoyada en la tan reiterada idea de la transversalidad, interviene en el marco del empleo con medidas específicas que pretenden tanto el acceso como el mantenimiento del mismo para las mujeres, como puede ser la colaboración para la asunción voluntaria de planes de Igualdad en empresas que no tienen tal obligación legal¹⁰⁵ y considerarlas modelo de empresas socialmente responsables.

● ¹⁰³ <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/>

● ¹⁰⁴ Informe 8 de marzo 2010. Balance 2009. Consejería de Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía.

● ¹⁰⁵ Hay que recordar que la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres es la que establece el plan general para la erradicación de las conductas tachadas como discriminatorias, con la adopción de acciones positivas y, entre otras, en el marco de las relaciones laborales, regulando qué empresas están obligadas a elaborar un plan de Igualdad.

Para ello el Instituto Andaluz de la Mujer¹⁰⁶ con las centrales sindicales UGT y CCOO de Andalucía, atendiendo a la situación de la mujer andaluza y los Acuerdos de Concertación Social, ponen en marcha el programa de asesoramiento IGUALEM para, como hemos señalado, la elaboración de planes de igualdad en las empresas que adopten ese compromiso de manera voluntaria. Este programa, que se desarrolla en el ámbito del Programa Operativo del Fondo Social Europeo, se integra en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013.

Pero ¿cuál es la función de la Secretaría de la Mujer de UGT -y CCOO- de Andalucía en este Programa? Como hemos indicado, el objeto de aquél es implantar planes de Igualdad en las empresas, y debe incluir medidas específicas para el acceso al empleo de mujeres, instrumentos que garanticen la promoción, formación e igualdad retributiva, incluir herramientas para la conciliación y prevenir situaciones de acoso; es clara, pues, la tarea que se encomienda a las organizaciones sindicales: asesoramiento para la adopción de acciones positivas y cláusulas convencionales no discriminatorias, además de constituir la representación de los trabajadores en materia de igualdad en las propias empresas¹⁰⁷.

No obstante, son otros también los programas en los que participa UGT Andalucía como el Servicio de Defensa Jurídica para mujeres o Programa “Igualdad de Oportunidades y Conciliación Vida Laboral y Familiar”, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía 2007-2013¹⁰⁸.

-
- ◉ ¹⁰⁶ El Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), tiene como fin promover las condiciones para que sea real y efectiva la igualdad del hombre y la mujer andaluces, haciendo posible la participación y presencia de la mujer en la vida política, económica, cultural y social, y superando cualquier discriminación. En cumplimiento de esos fines, el IAM viene desarrollando programas con el objetivo de incorporar la igualdad entre hombres y mujeres en las relaciones laborales. FUDEPA. AHUGT-A. Informe 8 de marzo 2010. Balance 2009. Consejería de Igualdad y Bienestar Social, Junta de Andalucía.
 - ◉ ¹⁰⁷ Hay que considerar que con el Programa IGUALEM se pueden obtener como objetivos generales: Fomentar una cultura empresarial basada en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, eliminando prácticas discriminatorias y mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores a través de la implantación de planes de igualdad. Como objetivos específicos: Sensibilizar a las empresas y sus representantes sobre las ventajas de incorporar una política de igualdad en sus empresas; Facilitar el acceso y promoción de las mujeres al empleo, apostando por sistemas de reclutamiento objetivos e igualitarios; Establecer los instrumentos adecuados para el diseño de formas objetivas de descripción y valoración de los puestos de trabajo que eliminen la discriminación salarial; Potenciar una participación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de decisión de las empresas y en la toma de decisiones; Eliminar la segregación horizontal y vertical del mercado de trabajo andaluz; Difundir nuevas formas de organización del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres la conciliación laboral, familiar y personal; Promover entornos laborales libres de conductas de acoso sexual y acoso por razón de sexo. Ver: <http://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/-IGUALEM-PROGRAMA-IGUALDAD-EN-LAS-.html>
 - ◉ ¹⁰⁸ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.Cartel 649 EQUAL Concilia 2007; FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.Concilia-Lo proyecto; FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.EQUAL Mujer UGT Andalucía.

4. LA APORTACIÓN DE UGT ANDALUCÍA

Aunque al comienzo de este trabajo se ha hecho una primera valoración de la situación de la mujer en España, con alguna indicación respecto a Andalucía, parece oportuno referirse aquí con más detalle para analizar la aportación de UGT al respecto¹⁰⁹.

Nada puede entenderse sin un porqué y ésta no es una excepción. Veamos, cuando en 1980 se articula UGT Andalucía, a través de su primer Congreso, no hay una alusión expresa a la mujer, ni en las líneas programáticas ni en la estructura¹¹⁰. Es más, cuando se aprueban en 1980 los Estatutos de UGT Andalucía no hay referencia ni al principio de Igualdad ni a los derechos de la mujer, ni se contempla en su Estructura (art. 22) un Área dedicada a la misma (sólo incidentalmente en los objetivos, cuando se refiere a la agrupación de trabajadores se nos dice que no habrá distinción de sexos)¹¹¹. Ciertamente no se trata de un descuido, sino de una serie de presupuestos. El primero de ellos se trata de una cuestión ya tratada en epígrafes anteriores: la falta de empoderamiento de las mujeres y la ausencia de paridad en los órganos. En estas primeras reuniones de UGT Andalucía se comprueba que

¹⁰⁹ En este sentido, es conveniente señalar la aportación de UGT a favor de las mujeres puesta de manifiesto en la Carta Sindical por la Igualdad (40 Congreso Federal, 3 de abril 2009): “Nuestra historia: más de cien años en el camino hacia la igualdad. 1903: Se integra en la UGT el primer sindicato de mujeres llamado “El Despertar Femenino”, procedente de la industria alpargatera de Elche. 1905: Virginia González, la primera mujer delegada en un Congreso de la UGT, propone “reformar la Ley de Trabajo de Mujeres y Niños para que las mujeres no tengan que realizar tarea alguna en las semanas inmediatas ni posteriores al parto”. 1916: En el 12º Congreso de la UGT, Virginia González se convierte en la primera mujer miembro de lo que hoy es la Comisión Ejecutiva Confederada de la UGT, presidida entonces por Pablo Iglesias e integrada por 11 miembros entre los que se encuentran Largo Caballero y Julián Besteiro. 1932: El 27º Congreso de la UGT aprueba la resolución “A igual trabajo, igual salario”. 1936: UGT cuenta con más de 100.000 afiliadas. 1976: El 30º Congreso Confederado de la UGT, celebrado en la clandestinidad, es presidido por Ludivina García, compañera de FETE-UGT, elegida posteriormente miembro de la Comisión Ejecutiva Confederada. 1977: UGT organiza “La Primera Conferencia Internacional sobre la Mujer”. Las Federaciones Sectoriales y las Uniones Territoriales debaten la situación específica de la mujer trabajadora. 1983: El 33º Congreso Confederado acuerda constituir el Departamento Confederado de la Mujer Trabajadora de UGT. 1998: El 37º Congreso Confederado da los primeros pasos hacia la paridad introduciendo en los Estatutos que “deberán formar parte de los Congresos, Comités y Comisiones Ejecutivas de la UGT un mínimo del 20 por ciento de representación por cada sexo”. 2002: El 38º Congreso Confederado de la UGT elige una Comisión Ejecutiva paritaria, UGT es el primer y único sindicato español que cuenta con una representación paritaria en su máximo órgano de dirección entre congresos. 2006: Se celebra en Santiago de Compostela la 1ª Escuela de Mujeres Dirigentes de UGT, integrada por más de 150 mujeres sindicalistas con responsabilidades en todos los órganos de decisión del Sindicato. El éxito de la iniciativa se repite en los años siguientes durante la 2ª Escuela celebrada en A Coruña y en la 3ª Escuela celebrada en Vigo. 2007: UGT participa activamente en los espacios de negociación y en el proceso de elaboración de la Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres que fue aprobada por el Congreso de los Diputados en marzo del 2007”.

¹¹⁰ Actas de la sesión celebrada el 6 de octubre de 1979 en Antequera. FUDEPA. AHUGT-A: C_7096.2, en las propuestas de ponencias para el Primer Congreso de UGT Andalucía se proponen: Política sindical; Acción reivindicativa; formación; agraria; pesca; administración; organización; Estatutos.

¹¹¹ Estatutos de UGT Andalucía (1980). FUDEPA. AHUGT-A: C_7057.2.

existe una presencia absolutamente masculina¹¹², lo femenino, como en el resto de la sociedad andaluza, sigue siendo invisible, el segundo y más importante de los presupuestos de los que partimos.

En este sentido, decíamos que era conveniente rescatar la información sobre la situación de la mujer andaluza en los años 80. A tal efecto resulta de interés un Dictamen, “Mujeres y Trabajo en Andalucía”, elaborado por la Consejería de Trabajo e Industria de la Junta de Andalucía, el Instituto de Desarrollo Regional y la Fundación Universitaria de la Universidad de Sevilla, en el que se recogen una serie de datos que muestran la desigual incorporación de la mujer en el mercado de trabajo andaluz¹¹³.

Lo primero es destacar la bajísima tasa de actividad femenina, que no empieza a crecer de manera importante hasta 1987 (lo que explica que en 1980 no se incorporen a la estructura de UGT Andalucía). Esta tasa es especialmente reducida en Andalucía, con una separación entre hombres y mujeres de casi el 27% en 1999 y que en 1980 se situaba por encima del 50%. Este dato resulta especialmente grave cuando se constata que en gran medida, la reducción del diferencial entre sexos no sólo se debe al incremento de la ocupación femenina, sino al decrecimiento de la masculina de 1981 en adelante; lo que constata otro problema adicional: el volumen de paro, especialmente grave para las mujeres (cerca del 40% en 1999), precisamente por su progresiva incorporación laboral (de ahí que la primera preocupación de UGT Andalucía, sea el empleo¹¹⁴). Los analistas coinciden: hay una substancial desmotivación entre la mujer por las dificultades de este mercado segmentado.

Otra de las cuestiones es que tradicionalmente la mujer cuando tenía familia abandonaba el mercado de trabajo¹¹⁵, tenía un nivel de estudios inferior y ocupaba trabajos feminizados¹¹⁶. Ello se traduce en una dependencia del hombre que la separa de la posibilidad real de promoción o de ocupar cargos de responsabilidad. En un análisis del empleo con datos desagregados por sexos, se comprueba la presencia de la mujer, principalmente en el sector servicios, siendo muy escasa en

◉ ¹¹² Así, en la convocatoria previa al primer Congreso, cuando se trata de poner en marcha una estructura provisional, en escrito remitido el 8 de enero de 1979 para la reunión a celebrar el 21 de ese mismo mes (FUDEPA. AHUGT-A: C_7091.1), en las candidaturas provisionales y en los asistentes por provincias no hay ni una sola presencia de la mujer. En el desarrollo del I Congreso en Málaga, los días 12 y 13 de enero de 1980 se confirma (FUDEPA. AHUGT-A: C_7057.1) cuando se constituye la Comisión Ejecutiva de UGT Andalucía, las vocalías y la Revisora de Cuentas, en total 16 integrantes, todos hombres.

◉ ¹¹³ Nosotros nos hacemos eco del avance del estudio que se publica en *Temas Laborales*, núm. 51/1999, págs. 245-269.

◉ ¹¹⁴ FUDEPA. AHUGT-A: C_7057.1, Vid. I Congreso.

◉ ¹¹⁵ CEBRIÁN LÓPEZ, I. y MORENO RAYMUNDO, G.: “El empleo femenino en el mercado de trabajo en España”, *Temas Laborales*, núm. 91/2007, págs. 35 y ss.

◉ ¹¹⁶ Situación Sociolaboral de la mujer en Andalucía. Secretaría de la Mujer- UGT Andalucía <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/mujertrabajadora/slabmujerandalucia.asp>

Evolución de las principales magnitudes del mercado de trabajo, 1981-99 (miles de personas). Período 1981-1999 (media anual y media 1º semestre para 1999)												
Andalucía	Población >16 años		Activos		Ocupados		Parados					
	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones				
1981	2.300	2.147,6	437,2	1.502,4	350,9	1.200,1	86,3	302,3				
1986	2.523,1	2.340,1	557,3	1.590,9	377,2	1.118,3	180,2	472,6				
1986-81												
1986-81(%)	9,70	8,96	27,47	5,89	7,50	-6,82	108,81	56,33				
1991	2.706,0	2.535,1	806,9	1.665,2	526,0	1.308,1	281,0	357,1				
1991-86												
1991-1986(%)	7,25	8,33	44,79	4,67	39,45	16,97	55,94	-24,44				
1994	2.795,3	2.651,1	913,0	1.669,4	514,4	1.173,8	398,6	495,6				
1994-91												
1994-1991(%)	3,30	4,58	13,15	0,25	-2,21	-10,27	41,85	38,78				
1999	2.981,5	2.765,2	1.066,7	1.733,1	669,5	1.377,5	397,2	355,5				
1999-94												
1999-1994(%)	6,66	4,30	16,83	3,82	30,15	17,36	-0,35	-28,26				
España	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres	Varones				
1981	14.099,7	13.015,5	3.779,8	9.304,5	3.175,7	8.054,9	604,1	1.249,6				
1986	15.005,0	13.902,8	4.272,5	9.541,3	3.191,7	7.689,2	1.080,8	1.852,1				
1986-81												
1986-1981(%)	6,42	6,82	13,04	2,55	0,5	-4,54	78,91	48,22				
1991	15.922,7	14.767,4	5.350,4	9.722,7	4.078,6	8.530,8	1.271,8	1.191,9				
1991-86												
1991-1986(%)	6,12	6,22	25,23	1,90	27,79	10,95	17,67	-35,65				
1994	16.320,1	15.249,0	5.815,8	9.652,4	3.989,7	7.740,5	1.826,7	1.912,0				
1994-91												
1994-1991(%)	2,50	3,26	8,70	-0,72	-2,18	-9,26	43,59	60,42				
1999	17.002,4	15.656,2	6.457,0	9.837,0	4.944,5	8.693,8	1.512,5	1.143,2				
1999-94												
1999-1994(%)	4,18	2,67	11,03	1,91	23,93	12,32	-17,18	-40,21				

Fuente: Encuesta de Población Activa y elaboración propia
Dictamen "Mujer y Trabajo en Andalucía"

el resto; con una prestación, generalmente, como asalariadas en el ámbito privado (casi el 55%); con una importante brecha salarial y con la denominada “doble carga” o “doble jornada” que le impide disfrutar de tiempo o posibilidades reales de ocupar puestos de responsabilidad¹¹⁷.

Este panorama es el que se encuentra UGT Andalucía cuando nace y el que justifica su actuación para la mujer, objeto de análisis en los siguientes apartados.

4.1 Ejes de actuación

Gran parte de la valiosa aportación de UGT Andalucía a las políticas públicas dirigidas a la mujer, se han ido desarrollando en los epígrafes anteriores al hilo de los diferentes temas abordados, no obstante, y como cierre de este capítulo, se ha querido realizar una visión de conjunto que no pretende minusvalorar lo que se ha comentado previamente, sino reflexionar sobre el modelo en que esta organización se apoya para la puesta en práctica de sus propuestas. Los agentes sociales cumplen hoy una función esencial en la larga transición hacia la igualdad material entre mujeres y hombres y ahí, UGT Andalucía, objeto de este estudio, debe mostrar sus armas para afrontar este reto. Esto es, se cumplen 30 años de UGT Andalucía pero lo que debemos plantearnos es sobre qué base se van a asentar los próximos 30.

4.1.1 Estructura específica. Desarrollo de la organización

No es hasta el IV Congreso de UGT Andalucía (Málaga, los días 17 a 20 de mayo de 1990), en el que Cándido Méndez es reelegido como Secretario General, cuando por primera vez entra en la Ejecutiva una mujer, Ana Casas Martín, como Secretaria Ejecutiva, a la que posteriormente se suma, como Secretaria de Comunicación e Imagen, Ana Arboledas Bellón en el V Congreso celebrado en Sevilla los días 5 a 7 de mayo de 1994 (en el que es elegido Juan Mendoza como Secretario General).



Departamento de la Mujer Trabajadora

UGT - ANDALUCIA

Adherida a la CIOSL-CES

Logotipo del Departamento de la Mujer de UGT Andalucía, en los años 90

¹¹⁷ SALDAÑA VALDERAS, E. *Discriminación retributiva en función del género Un análisis técnico y jurídico*, Monografías de *Temas Laborales*, Mergablum, 2009.

No obstante, no quiere con ello decirse que exista un desconocimiento de las materias referidas a las mujeres, puesto que prácticamente desde sus comienzos UGT Andalucía ¹¹⁸ cuenta con una estructura específica a tal fin. Así, el 20 de octubre de 1986 se constituye el Departamento de la Mujer de Andalucía¹¹⁹ con varias áreas para su funcionamiento: de organización, de acción sindical, de propaganda, formación e Institucional. Desde ese momento, el esfuerzo por reforzar el Departamento es continuo, comprobando sus carencias y dotándolo de funciones hasta que “en abril del 2002, nos constituimos como Secretaría de la Mujer (antes Departamento), a partir del cual conseguimos tener una entidad propia dentro de UGT Andalucía, con una mayor autonomía y funcionalidad” (web UGT Andalucía).

A partir del V Congreso, ya con Manuel Pastrana como máximo responsable, se va incrementando el número de mujeres en la Ejecutiva hasta que en el VII Congreso, celebrado el 12 y 13 de abril de 2002 en Granada bajo los lemas “Resolver el desafío organizativo es afianzar el futuro de UGT” y “Más unión, mayor igualdad”, se crea una nueva estructura en la que tiene cabida una nueva Secretaría de la Mujer, con María Dolores Gavilán Sánchez, y la Secretaría de Políticas de Igualdad y Juventud, con María Piedad Pérez Arcos (ésta última desaparece en el VIII Congreso en 2005 y reaparece, parcialmente en 2009, con el IX Congreso).

Es por tanto, el VII Congreso el que supone un punto de inflexión en el impulso de las políticas por y para mujeres trabajadoras en el seno de UGT Andalucía ¹²⁰. Del mismo resultan dos documentos clave: el Programa Fundamental en el que es continua la referencia a la Igualdad como valor transversal y, sobre todo, el Programa de Acción (en su capítulo II) en el que se introduce la nueva estrategia sindical con la referencia expresa a las políticas en esta materia. Este programa de acción, que parte de un análisis de la situación andaluza del momento, aborda una serie de retos entre los que se incluye la integración en el empleo de colectivos con dificultades, como las mujeres, y para ello se plantea una acción sindical que va a estar surcada, en todas sus manifestaciones, por la apuesta por la Igualdad de Oportunidades (apartado 5.3, págs. 45 y ss.). En este sentido, se reconoce como principal problema el acceso, la promoción y el mantenimiento del empleo y, como efecto de ello, la discriminación salarial. Para su corrección se propone una línea de actuación en torno a la negociación colectiva, con la presencia de más mujeres

118 Recuérdese que es una constante de UGT, a nivel nacional, a lo largo de su historia, como se ha puesto de manifiesto en el documento “100 años trabajando por la Igualdad (FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.CONFEDERAL_Cien_anyos_trabajo_mujeres)

119 FUDEPA. AHUGT-A: CERC_C 1497 Acta de constitución.

120 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AHUGT-A/A1.P1.09.01//.7 Congreso UGT Andalucía abr 2002. Resoluciones

negociadoras, la inclusión de cláusulas convencionales no discriminatorias, la revisión de categorías profesionales, etc.; y, por otra parte, la vigilancia en los mismos centros de trabajo para denunciar las situaciones que vulneren el principio de Igualdad. Además, se sugiere a la Administración el reforzamiento de las políticas que faciliten la contratación de mujeres y a la empresa privada la aplicación de medidas de acción positiva.

4.1.2 Las diferentes líneas de acción

a) Intervención Institucional y participación en servicios públicos

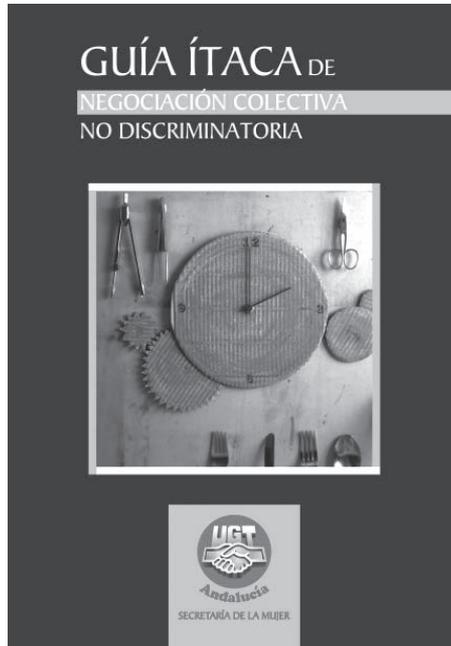
Siendo las Instituciones los ámbitos desde los que se desarrollan las políticas públicas, ha sido una constante la participación de UGT Andalucía en el marco de la representación Institucional (reconocida en el Estatuto de Autonomía de Andalucía de 2007 en los artículos 10.3, 26.2, 37.1 y 159). En diferentes documentos del Sindicato se reitera la importancia de esta materia -prueba de ello es la existencia de una Secretaría de Relaciones Instituciones (art. 33 Estatutos)- puesto que la presencia en los órganos de gestión y toma de decisiones de la Administración Pública permite un mejor control y una actividad más directa en la contribución a la mejora de los servicios públicos y la atención a los ciudadanos, de ahí, que UGT Andalucía mantenga un esfuerzo continuo en estar presente en todos los órganos que admitan la referida representación institucional¹²¹.

No es esta una afirmación o un presupuesto que parta de manera exclusiva de esta organización sindical, en tanto que el VII Acuerdo de Concertación Social¹²² (UGT Andalucía, CC.OO., CEA y Junta de Andalucía) destina, dentro del Bloque 2 – Medidas de modernización y cambio estructural de la economía andaluza, el sexto eje al Diálogo Social y, dentro de su contenido, un punto exclusivo a la participación institucional -como valor y principio reconocido por el Estatuto de Autonomía de Andalucía- con el claro deseo de impulsarlo. Para ello se crea un grupo tripartito de trabajo que desarrolle la normativa específica de participación institucional en Andalucía, de manera que se permita conseguir la plena potencialidad de la misma.

En este sentido, y en el ámbito de la Mujer, ya desde el V Acuerdo de Concertación Social de Andalucía (23 de mayo de 2001) se crea la Comisión de Igualdad en el seno del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales (CARL), del que forma parte, entre otros, UGT Andalucía.

¹²¹ Vid. v.gr. Programa de acción, 2002. FUDEPA. AHUGT-A: C_7087.1.

¹²² <http://www.ugt-andalucia.com/areas/empleo/documentacion/contenido.aspx?ind=7963>



Guía Ítaca, de la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía, de Negociación colectiva no discriminatoria

Como funciones de esta Comisión, está, fundamentalmente, la elaboración de propuestas para la negociación colectiva y la revisión de convenios para establecer códigos de buenas prácticas en la órbita de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres, en los que tengan cabida (en las guías y en la propia negociación): medidas de acción positiva de acceso al empleo, promoción profesional, conciliación de la vida laboral y familiar y corresponsabilidad, seguridad y salud en el trabajo, acoso sexual y acoso por razón de sexo, medidas contra la discriminación salarial, etc.

Fruto de lo anterior, en el seno del CARL se elaboran diferentes documentos -guías para una negociación no discriminatoria-, que deben servir de referente en el ámbito convencional en el que participan las organizaciones sindicales, como responsables, por la parte social, de llevar a los textos de los convenios colectivos las medidas que contribuyan a fomentar aquellas acciones positivas a favor de la mujer. Se publica así la Guía de Negociación Colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la Violencia de Género, elaborada por PÉREZ DEL RÍO, T. (2009) y editada por el CARL¹²³ y su precedente en la Guía de la misma autora publicada en 2006¹²⁴.

¹²³ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT/A1.P1.07.04//.015_guia_discriminacion_por_razon_de_genero

¹²⁴ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT- A/A1.P1.07.04//.05_igualdad_genero_en_empleo

Volviendo al VII Acuerdo de Concertación Social, hemos de señalar que éste, nuevamente se hace eco de la idea de transversalidad de la Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, de manera que la promoción de ésta se hace presente en todo el texto del documento, adquiriendo, no obstante, especial protagonismo en lo referido al ámbito laboral y a las medidas dirigidas a facilitar la corresponsabilidad. Si es necesario, no obstante, incluir una crítica constructiva, habría que distinguir conceptualmente cuando se refiere a conciliación (denominación habitual, también en este caso) y corresponsabilidad, estando el primer término más unido al sistema de relaciones laborales y, el segundo, rebasando dicho ámbito, como hemos tenido ocasión de comentar en apartados precedentes. En esta línea, entre las medidas específicas de empleo y dinamización de la oferta se incluye una mención expresa a la igualdad de género en las ocupaciones y de trato retributivo, pero es en el apartado 1.2 en el que se introducen las propuestas concretas por los sujetos firmantes:

- “Fomentar el empleo femenino en sectores o actividades económicas donde las mujeres estén subrepresentadas.
- Revisar y mejorar los incentivos para la contratación estable de personas con dificultades de integración laboral (mujeres, jóvenes y colectivos de inmigrantes, personas discapacitadas, mayores de cuarenta y cinco años y parados de larga duración).
- Impulsar la adopción de medidas de acción positiva para facilitar la inclusión de personas especialmente vulnerables.
- Facilitar, mediante la redistribución de los tiempos, la conciliación de la vida laboral, personal y familiar con medidas en las empresas y en el sistema educativo”.

Para su aplicación se concretan actuaciones más específicas, entre las que se destaca, en relación con otros puntos de este estudio, el impulso de la Igualdad efectiva en el sistema de relaciones laborales y la negociación colectiva con la colaboración de la patronal y sindicatos o el refuerzo de las medidas de conciliación y planes de igualdad en empresas sin obligación de establecerlo¹²⁵. Pero, al margen del apartado de Igualdad, en otros se vuelve a retomar la perspectiva de género,

● ¹²⁵ Las medidas concretas incluidas en el Acuerdo son: “Garantizar la introducción de la perspectiva de género en todas y cada una de las actuaciones puestas en marcha desde la Consejería de Empleo. • Promover la igualdad de mujeres y hombres en el acceso al empleo y en su mantenimiento en el mismo, eliminando cualquier tipo de discriminación por razón de género que pueda darse en el mercado laboral, especialmente en lo que se refiere a los procesos de selección y promoción profesional, así como en materia salarial. • Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los trabajadores y trabajadoras. • Fomentar la responsabilidad social en materia de igualdad de género, tanto en el ámbito público como en el ámbito privado. • Fortalecer e intensificar las actuaciones de la consejería de empleo destinadas a promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el marco de las relaciones laborales y la negociación colectiva, con la colaboración de las organizaciones empresariales y sindicales andaluzas. En consecuencia, las partes firmantes acuerdan las siguientes actuaciones:

sea en la determinación de los contenidos de los convenios colectivos, en los que a través del CARL se elaborarán medidas de acción positiva y cláusulas no discriminatorias (vid. guías de negociación colectiva), así como instrumentos para prevenir la violencia sexista, instrumentos que se repiten en el marco de las políticas educativas.

Por otra parte, en el marco de la colaboración entre el Administración y los agentes sociales se crea en 1996 el Servicio de Defensa Legal para la mujer, en el que intervienen el Instituto Andaluz de la Mujer y las organizaciones sindicales UGT Andalucía y CCOO.

La contribución de este servicio a la defensa de los Derechos de las Mujeres es evidente, puesto que se configura como un servicio gratuito de asesoramiento jurídico y asistencia letrada y judicial a todas las trabajadoras andaluzas que puedan sufrir una situación de discriminación en el acceso al empleo, desarrollo de la prestación y posibilidades de promoción o en la extinción o mantenimiento del contrato de trabajo. En este sentido, son usuales los requerimientos por problemas derivados de una diferencia de trato retributivo, de la imposibilidad de disfrute de derechos relacionados con la maternidad y el embarazo o los despidos con este móvil discriminatorio.

Las posibilidades que brinda el servicio son desde el asesoramiento sin más a la intervención judicial, pasando por la mediación o actuación en el seno de la empresa de la afectada.

En esta línea, tanto en la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía, en las Uniones Provinciales de UGT, en la web o a través de los teléfonos directos del servicio se prestan los apoyos necesarios para que una mujer que padece una situación de esta naturaleza pueda exigir el cumplimiento de los derechos que la Ley le reconoce y ser tratada de acuerdo con el Principio de Igualdad¹²⁶.

43. Incrementar la participación de la mujer en los programas de políticas activas de empleo, al menos, en la proporción que éstas representan respecto al número de personas desempleadas. 44. Establecer acciones positivas que promuevan la incorporación de la mujer al mercado laboral tras el abandono temporal del mismo. 45. Incentivar a las empresas para fomentar la contratación estable de las mujeres mediante la transformación de contratos de duración determinada. 46. Incentivar contratos por sustitución en aquellos supuestos que las personas trabajadoras se acojan a las diferentes medidas reconocidas por la legislación en materia de conciliación de la vida personal y laboral. 47. Incentivar a las empresas con menos de 250 personas trabajadoras para que pongan en marcha planes de igualdad y medidas de conciliación. 48. Integrar módulos específicos sobre la igualdad en el empleo en los planes de formación para el empleo y en todos aquellos programas vinculados a la formación y al empleo que facilitan el acceso al mercado laboral. 49. Revisar las medidas de prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo que se establezcan en las empresas, así como su aplicación en las mismas.

 ¹²⁶ <http://www.ugt-andalucia.com/zonaprensa/contenido.aspx?ind=6050>

- b) Información y formación. Participación y actividades. De los Congresos Internacionales y el 8 de marzo. Dos ámbitos, dos formas de enfocar. La cercanía de las actuaciones



Cartel de las jornadas "Mujeres ante la crisis" organizadas por UGT Andalucía con motivo del día internacional de la mujer trabajadora de 1994

Siendo exponencialmente muy significativa la actividad desarrollada por UGT Andalucía vamos a señalar, en este punto, una muestra de cada uno de los aspectos más destacados que se llevan a cabo por esta organización.

En el plano informativo, destacar una doble función: por una parte, la misión divulgativa con diferentes instrumentos, dirigidos a fomentar la Igualdad de Oportunidades y, por otra, la misión de recopilación de archivos y documentos relacionados con el Área de la Mujer.

Dentro de la primera de las funciones indicadas, podemos encontrar, entre otros, documentos hechos en coparticipación, sea a nivel Autonómico o a nivel nacional, como la guía de "Derechos Laborales, de Seguridad Social y Ayudas para fomentar el empleo de las víctimas de violencia de género" (UGT, CC.OO., MTIN y MI); o, de manera particular, como la presentación práctica sobre planes de Igualdad

realizada por la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía¹²⁷ o las recomendaciones para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y profesional a través de la negociación colectiva¹²⁸, entre otros muchos. De ahí la segunda de las funciones, la labor de recopilación efectuada, fundamentalmente, a través de dos vías: la propia web de UGT Andalucía en el Área de la Mujer, en la que se puede consultar, de manera ordenada toda la documentación más reciente y, por la existencia de una Fundación, la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, FUDEPA, creada el 28 de noviembre de 2002, que se ha encargado de la trascendental tarea de recuperar la memoria histórica mediante la creación del Archivo Histórico. En éste se puede consultar todo el desarrollo de la actividad de la organización a través del recorrido por los documentos originales que se redactan en los diferentes actos del sindicato UGT Andalucía desde hace 30 años¹²⁹.

En lo que respecta a la actividad formativa, interesa destacar que no sólo importa legislar en positivo, sino hacer conocer esta legislación y favorecer el empoderamiento de las mujeres. Este fin únicamente puede conseguirse, en parte, por una importante labor de formación a las propias mujeres (como el V Encuentro de Mujeres organizado por UGT Andalucía), primero, y al conjunto de la sociedad después. En este sentido, UGT Andalucía, colabora, sea mediante el desarrollo de los programas europeos como el Equal Flora¹³⁰, o a través de la participación en la Escuela Anual de Mujeres Dirigentes (8, 9 y 10 de julio de 2010 en Lugo), o con la celebración de jornadas sobre el Programa "Igualdad en las empresas" en las distintas provincias andaluzas. Tanto en unas como en otras se han tratado las diferentes formas de discriminación en el ámbito laboral y las diversas fórmulas de conciliación que hemos tenido ocasión de analizar¹³¹.

Por último, en este apartado hemos querido hacer una breve referencia gráfica a la diferencia de alcance de las actividades desarrolladas por UGT Andalucía que desde la participación en Congresos Internacionales, como la Conferencia Internacional Generadora de Lazos entre Empresarias (Málaga, 30 de noviembre y 1 de diciembre de 2009), como en actos limitados a la propia empresa (presentación del Plan de Igualdad de Fadais), al ámbito local o provincial (formación de delegados a este nivel: celebración desde febrero de 2010 de cursos de negociación de planes de igualdad o negociación colectiva con perspectiva de género) o al regional (la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía colabora con la Dirección General de

127 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.20080924planes_de_igualdad

128 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.buenaspracticasmujer2

129 <http://www.fudepa.org/FudepaWEB/Actividades/Archivo.aspx>

130 Se cierra en Almería en 2010 los cursos sobre Negociación colectiva de Planes de Igualdad que han seguido unas 4000 personas, principalmente mujeres en 15 municipios andaluces.

131 Sobre encuentros entre mujeres, vid. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.V Encuentro Mujeres UGT Andalucía 2010 con Datos. Sobre jornadas celebradas, vid. v.gr. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.04//.20090303programa_v_jornadas_mujer_y_empleo.

Violencia de Género en la elaboración del Plan Estratégico de Sensibilización y Prevención contra la Violencia de Género en Andalucía)¹³².

Pero, sin duda, una de las acciones de mayor trascendencia mediática es la celebración del 8 de marzo.

Se trata de un día de carácter reivindicativo de derechos de la mujer, pero, al tiempo, del reconocimiento de aquellas trabajadoras que han venido luchando por los mismos.

c) Las cláusulas convencionales y los mecanismos de conciliación a nivel andaluz

Aunque la Ley Orgánica de Igualdad formula los principios de igualdad y no discriminación con carácter imperativo, va a ser la negociación colectiva la que va a especificar, de un modo práctico, cómo se concretan, de qué instrumentos se dota el sistema de relaciones laborales para, desde este ámbito más flexible y cercano a los directamente implicados en torno a la realidad del trabajado asalariado, se potencien o respeten los derechos de las mujeres o el desarrollo de la prestación de trabajo en un régimen de Igualdad.

La figura estrella, en este escenario diseñado por el legislador, es el Plan de Igualdad, pero como se ha comentado, éste únicamente es obligatorio para determinados tipos de empresas, en las que, necesariamente, ha de ser negociado y, además, de buena fe. No obstante, ahí no se acaba el alcance de la autonomía colectiva, puesto que, por una parte, el resto de empresas puede, voluntariamente, asumir esta negociación, del mismo modo que es preceptivo en todos los casos, con mayor o menor intensidad, pactar medidas a favor de las mujeres, incluso aquellas que constituyen la denominada discriminación positiva, que sólo cuando es objetivamente razonada no se opone al principio de Igualdad¹³³.

Es éste, por tanto, un importante campo de acción para los agentes sociales, para la propia UGT Andalucía como expresamente se establece en el ya citado VII Acuerdo de Concertación Social, del que recordemos es sujeto firmante. Y a partir de aquí, del Diálogo Social es desde donde se articulan mecanismos o compromisos de las partes para, de manera conjunta, dibujar las líneas maestras de una negociación no discriminatoria. Recuérdese al efecto, la participación institucional en la

¹³² <http://www.ugt-andalucia.com/areas/mujer/index.aspx?pag=3>

¹³³ PÉREZ PÉREZ M. y ROALES PANIAGUA, E. "El deber, el derecho y la promoción de medidas y planes de igualdad en la negociación colectiva" en *Temas Laborales*, núm. 91/2007. Págs. 297-329.

Comisión de Igualdad, en el CARL, desde donde nacen las Guías de negociación a las que ya aludimos en párrafos precedentes (Guía de Negociación Colectiva sobre discriminación por razón de género en el empleo y las condiciones de trabajo, la igualdad retributiva y la Violencia de Género, elaborada por PÉREZ DEL RÍO, T.; 2009)¹³⁴.

En cualquier caso, desde UGT Andalucía ya se había creado un decálogo de “recomendaciones generales para una negociación colectiva no discriminatoria”¹³⁵, que no difiere en gran medida de las previsiones que se contemplan tanto en la doctrina científica¹³⁶, como en el mismo texto del Acuerdo de Concertación.

Líneas generales de la negociación colectiva diseñadas por UGT Andalucía
Incluir una declaración genérica de principios de Igualdad.
Crear una subcomisión de Igualdad de Oportunidades.
Establecer criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación.
Introducir medidas de discriminación positivas.
Organizar una formación específica con facilidades para su realización (no aumento de doble jornada).
Igualdad retributiva y cronograma de actuación.
Conciliación de la vida laboral y familiar: jornadas, permisos...
Prevención de problemas de salud de la mujer.
Regular situaciones de Acoso y protocolos de actuación.
Situaciones de personas víctimas de violencia de género.
Uso de un lenguaje no sexista ¹³⁷ .

¹³⁴ FUDEPA. AHUGT-A : ES.140214.AUGT/A1.P1.07.04//.015_guia_discriminacion_por_razon_de_genero

¹³⁵ <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/mujertrabajadora/serviguallrll.asp>

¹³⁶ En este sentido, debe citarse una de las obras más completas en la materia, elaborada en el ámbito de las Universidades Andaluzas: *Gestión práctica de planes de igualdad* (Coordinador: Molina Hermosilla, Olimpia), Bomarzo, 2010.

¹³⁷ El documento completo dispone lo siguiente: La regulación de una declaración genérica de principios sobre igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Crear una subcomisión de Igualdad de Oportunidades que garantice y evite las posibles discriminaciones por razón del sexo; Regular criterios objetivos en los procesos de selección, promoción y formación, con la garantía de la presencia activa de los representantes sindicales; Utilización de acciones positivas, consistentes en otorgar el puesto de trabajo, en igualdad de condiciones, al candidato/a cuyo sexo esté subrepresentado en el puesto de trabajo a cubrir; Planificar cursos de formación encaminados a eliminar la segregación ocupacional tanto vertical como horizontal, asimismo se diseñarán cursos con facilidades complementarias para garantizar la asistencia de personas con responsabilidades familiares; Establecer el principio de igual retribución por un trabajo de igual valor, entendiendo retribución en sentido amplio, incluyendo todos los conceptos retributivos percibidos y la valoración de todos los puestos de trabajo; Establecer planes que determinen estrategias y plazos para igualar salarios en los casos de discriminación; Incluir medidas de conciliación de la vida laboral y familiar: flexibilidad de jornada, preferencia de opción en el turno de vacaciones, derecho a reducción de jornada y a excedencia por cuidado de menores o personas dependientes, permisos retribuidos suficientes para la atención a las responsabilidades familiares, mejorar el permiso de maternidad/paternidad, y todo esto puesto en práctica de una forma transversal en el convenio; Promover una concepción integral de la salud, poniendo atención tanto a los riesgos psíquicos como físicos y desarrollando actuaciones preventivas dirigidas al conjunto de trabajadores y trabajadoras, teniendo en cuenta

No obstante, la negociación colectiva se ha caracterizado por aportar muy poco en esta materia. Los planes de Igualdad, todavía grandes desconocidos, se van conociendo por las acciones formativas de la Administración o de los agentes sociales, tal y como hemos visto, y los convenios colectivos, en relación a las medidas de promoción de la mujer o relativas a la Igualdad de oportunidades (rara vez se refieren a desigualdad retributiva, por ejemplo), se limitan a repetir el contenido legal y centrarse en las cuestiones de conciliación, si acaso, ampliando algún derecho concreto de esta naturaleza. Es decir, al mínimo imperativo que dispone la Ley, se añade alguna mejora. Pero el problema es que se sigue pensando en un concepto tradicional de familia (salvo excepciones¹³⁸), facilitando la conciliación sólo a mujeres y no generando, de este modo, una auténtica corresponsabilidad¹³⁹.

A tal efecto, es conveniente citar los diferentes documentos que en el marco de la Comunidad Autónoma se han generado para concretar cuales son las medidas adecuadas en esta materia, en conciliación. Así, desde la Guía elaborada por el Instituto Andaluz de la Mujer¹⁴⁰ a las sugerencias de UGT Andalucía para la negociación de conciliación¹⁴¹ o el resto de documentos ya citados sobre el particular, entre otros, el procedimiento metodológico de actuación propuesto¹⁴².

la realidad y especialidad (acoso sexual, maternidad, etc.) de estas últimas; Regular en un artículo del capítulo relativo a salud laboral el acoso tanto moral como sexual, clarificando las conductas y promoviendo un procedimiento ágil que garantice la protección e intimidad de la víctima; Atender a las circunstancias personales de las personas víctimas de violencia de género, estableciendo permisos especiales, preferencia de traslado, beneficios sociales, etc., hasta la normalización de su situación; Es recomendable el uso de un lenguaje no sexista, nombrando en el texto del convenio colectivo tanto a los trabajadores como a las trabajadoras, en aquellos casos que se quiera englobar a ambos es preferible la utilización del término personal, como neutro, en vez de usar únicamente el término de trabajadores.

- 138 GOÑI SEIN, J.L. “La familia monoparental: ausencia de atención política y legislativa y su impacto sobre la situación sociolaboral de la mujer” *Temas Laborales*, núm. 82/2005. Págs. 11-45 que manifiesta la ausencia de una política al respecto.
- 139 TORRES LÓPEZ, J. et al. “La incorporación de medidas de conciliación de la vida laboral y familiar en los convenios colectivos. El caso andaluz” *Temas Laborales*, núm. 88/2007. Págs. 27-52.
- 140 “Guía rápida sobre conciliación de la vida laboral, familiar y personal nace al amparo del programa CONCILIA, que desarrolla el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM), con la financiación del Fondo Social Europeo e integrado en el Marco Estratégico Regional de Andalucía (MER-AN) 2007-2013, y que tiene como finalidad fomentar la conciliación de la vida laboral, familiar y personal, así como promover la corresponsabilidad o reparto de tareas domésticas y responsabilidades familiares entre todas las personas que forman parte de un hogar y “Guía sobre Conciliación de la vida laboral, familiar y personal”, editada también por el IAM y disponibles ambas en formato digital en la sección de publicaciones de su página web” (Introducción de la propia Guía).
- 141 Documento: Ley de conciliación de la vida laboral y familiar y propuestas de negociación de la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía, en <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/mujertrabajadora/convidalabfamujer.asp>
- 142 “El elemento común con la primera es la del reciclaje de la revisión bibliográfica, actualizándose con avances e investigaciones que se estén realizando en esta materia. Se ha elaborado una plantilla de “Recomendaciones y cláusulas en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para introducir en los convenios colectivos”, en continuo proceso de actualización según las modificaciones legislativas, recomendaciones europeas, estudios y buenas prácticas detectadas en la negociación colectiva. Los convenios colectivos para analizar llegan a la Secretaría a instancia de las federaciones correspondientes, y se elabora un informe sobre éstos a partir de la plantilla general pero adaptándola a la estructura del convenio en concreto y al sector de aplicación del mismo. Se ofrece un asesoramiento en igualdad de oportunidades para la defensa de la introducción de las cláusulas propuestas durante la negociación”: <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areas-tematicas/mujertrabajadora/serviguallrll.asp>

Por último, en el marco de la negociación se pueden encontrar otras formas de participación como la aprobación del Acuerdo sobre mejoras en las condiciones de trabajo y en la prestación de los servicios públicos en la Administración General de la Junta de Andalucía firmado el 24 de octubre de 2003 entre los representantes de la Administración de la Junta de Andalucía y de las Organizaciones Sindicales UGT, CC.OO., CSI-CSIF y ASP-USTEA, presentes en la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración General de la Junta de Andalucía, que figura como Anexo¹⁴³.

Como conclusión es importante destacar como UGT Andalucía evoluciona al tiempo que la sociedad en la apreciación del valor de la mujer, pero también aporta una muy significativa labor en todos los ámbitos para que esa evolución se acelere. Y hasta tal punto es así, que a pesar de la amplitud de este capítulo, consecuencia de la incesante función de UGT a favor de la mujer, es imposible abarcar, de manera exhaustiva, todo el contenido de la contribución de UGT al desarrollo de la Mujer en Andalucía.

Y terminamos este capítulo con dos ejemplos de Igualdad, la expresión escrita de una manifestación del empoderamiento de la mujer, las palabras que abren un trabajo de la única rectora de las universidades andaluzas y un testimonio gráfico (periodístico) de la nueva visibilidad de las mujeres.

“Como todos los derechos y todas las virtudes, el trabajo debe tener vocación universal y ha de ser un atributo de todos los hombres y mujeres que están en edad y condiciones de producir”¹⁴⁴.

¹⁴³ En el que se tienen en cuenta las especialidades de este sector: VELASCO PORTERO, M.T. y NÚÑEZ-CORTÉS CONTRERAS, P. “Igualdad y conciliación de vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos en las administraciones andaluzas”; *Temas Laborales*, núm. 97/2008. Págs. 97-136.

¹⁴⁴ ADELAIDA DE LA CALLE MARTÍN. *Claves 2010*. Edita: UGT Andalucía; Coordina: Secretaría de Análisis Económico y Evaluación Técnica D.L.: SE-2.831-2010.

Opinión

Del asesinato a la invisibilidad

Dominio público

**MARÍA DOLORES
GAVILÁN SÁNCHEZ**
Secretaría de la Mujer de UGT
Andalucía

Vivimos en una sociedad en la que la violencia se hace tan cotidiana que optamos por transigir, por pasar de largo, de tal forma que esta empieza a difuminarse tanto en el imaginario colectivo que deja de ser violencia para parecer otra cosa. Y cuando, además, esa violencia se justifica en la tradición, en la cultura, y se transmite de generación en generación, todavía peor. Esto es lo que pasa con la violencia hacia las mujeres: no sabemos realmente lo que es ni dónde empieza. Fijar sus límites es el primer objetivo para plantear soluciones.

Vemos las cifras y ya nos queda claro, a la mayoría, que las asesinadas por parte de sus parejas o ex parejas son víctimas de violencia hacia las mujeres, también llamada violencia machista, violencia doméstica o violencia de género. Las dudas empiezan hasta en la forma de nombrar este tipo de violencia. Pero no hay dudas con respecto al número de víctimas: 45 asesinadas (según redefeminista.org) en lo que va de año, siete en Andalucía. Y no he visto a representantes del Gobierno ni de otras instituciones en el entierro de ninguna víctima de terrorismo machista.

Hay personas que no entienden que es peor —y así debe valorarse desde el punto de vista penal— que el agresor sea la pareja o la ex pareja a que sea alguien con quien no exista ningún vínculo de afectividad. Estas personas tampoco entenderán que esta violencia es fruto de una relación desigual, de dominación, en la que el hombre ejerce un poder para el que el hombre ejerce un poder para el que no está legitimado bajo ningún concepto porque sobrepasa todos los límites de la dignidad de la mujer. Y lo más perverso de todo es que, además, se justifica por amor.

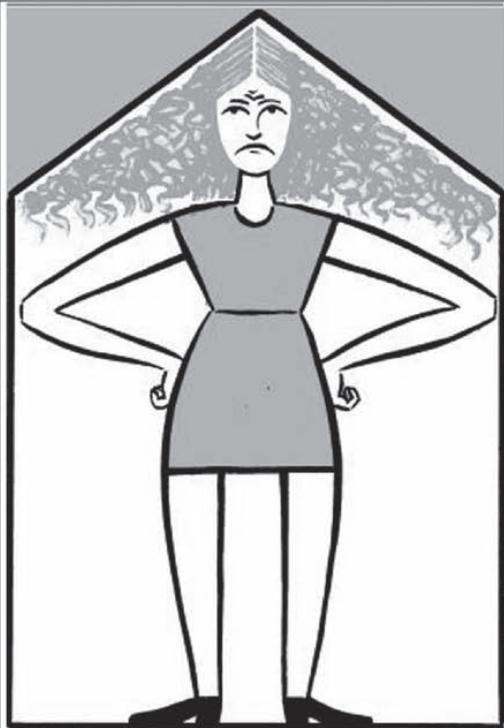
También hay una violencia invisible, la de todos los días, la de todas las mujeres, que va desde las barbaridades que se escuchan al caminar por la calle hasta el despido por

Me gustaría invitar a las personas que no creen que exista discriminación hacia las mujeres a que vengan a la Secretaría de la Mujer de UGT Andalucía y que atiendan el teléfono una mañana. Todos los días nos llaman muchas trabajadoras de todas las edades a las que discriminan en sus trabajos y en sus vidas por un motivo común: ser mujeres.

Cuando una sociedad espera algo en función del sexo con el que se nace ya se está condicionando a esa persona en muchos aspectos a lo largo de su vida. Cuando de una mujer se espera que sea madre porque necesitamos nuevas personas para mantener nuestro sistema contributivo, al menos podríamos esperar que la misma sociedad que nos educa para ello nos lo ponga fácil. Pero no, no es nada fácil. Cuando nos quedamos embarazadas nos despiden. Estamos haciendo una labor de futuro, ponemos a disposición nuestros cuerpos, nuestra salud, nuestro tiempo libre y el poco que nos otorgan por derecho para criar, educar, etc., pero nos despiden. Y cuando no nos despiden nos relegan de nuestras funciones, nos cambian de puesto, nos ponen muy difícil reducir la jornada, no nos sustituyen por otra persona, con lo que los compañeros de trabajo acaban posicionándose con la empresa: la sobrecarga de trabajo es razón suficiente.

Otra cosa que puede pasar es que una chica llegue a un trabajo y le guste a un compañero con estatus en la empresa. Al principio ella, que no quiere problemas, es tolerante con sus insinuaciones, bromitas, etc. Pero, día tras día, ese compañero sobrepasa cada vez más los límites hasta que es demasiado tarde para ella: ya hace mucho tiempo que se siente mal, que la relación no va bien con su pareja porque se siente culpable, y porque todo lo relacionado con el sexo le recuerda a ese compañero que no le deja en paz. Al final el culpable de acoso sexual se queda impune, mientras que la víctima abandona su empleo y su desarrollo profesional.

También sucede que una mujer joven empieza a trabajar en una empresa, tiene una prometedora carrera profesional, pisa fuerte por su formación y sus ganas, se promociona, pero pasa el tiempo y ve que no puede llegar más arriba, que los compañeros que entraron incluso detrás de ella tienen mejores cargos, mejores salarios, y no sabe qué ha pasado. Es el famoso techo de cristal.



Ya van 45 asesinadas en lo que va de año. Y no he visto a representantes del Gobierno en el entierro de ninguna víctima de terrorismo machista

También hay una violencia invisible, que va desde las barbaridades que se escuchan por la calle hasta el despido por embarazo

III. JUVENTUD

Francisco Vila Tierno

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

*“Haría cualquier cosa por recuperar la juventud...
excepto hacer ejercicio, madrugarse, o ser un miembro útil de la comunidad.”*

Oscar Wilde

Nuevamente nos encontramos con una materia que tiene tal entidad que justifica la creación de un Departamento en esta organización sindical. Ciertamente se trata de analizar como UGT Andalucía, que cumple 30 años, se prepara para vivir, como mínimo, otros 30. Es en este apartado donde se puede estudiar más propiamente si el Sindicato no es sólo historia, sino también futuro. Y es así, porque como se reiterará a lo largo de la exposición de las siguientes líneas, juventud y sindicatos se necesitan mutuamente. Los dos confluyen en una idea de futuro, de sostenibilidad, de progreso social y los dos participan mejorando las condiciones, realidad y potencialidad de la otra parte.

Para llegar a la conclusión de cuál es la aportación de UGT Andalucía en esta materia, debemos plantearnos varios presupuestos. Su elemento de referencia lo constituye la asociación de jóvenes SURGENTE y su contribución al IAJ, entre otras políticas y acciones que pueden seguirse en los documentos del Archivo Histórico y la propia web de UGT Andalucía Juventud. Pero como presupuesto central debemos situar a UGT Andalucía en el contexto de una estructura mayor, constituida de acuerdo a unos Estatutos Sindicales, que le obliga a actuar con la coherencia de una única organización que defiende unos postulados comunes y, por tanto, unas líneas programáticas que se mantienen a lo largo de toda la referida estructura. Siendo así, lo importante del estudio que sigue no es tanto repetir las diversas actuaciones que pueden observarse en las fuentes señaladas, por lo significativo de la contribución al desarrollo de las materias de cada epígrafe, sino encontrar esa línea común que se vislumbra en las políticas desarrolladas por las Instituciones, por los órganos de representación, por otros agentes y cómo, en el marco de UGT, se desarrollan en el ámbito Internacional, a través de su integración en las organizaciones sindicales supranacionales, a nivel estatal en el Departamento Confederal de Juventud y en la propia Comunidad Autónoma Andaluza.

Para ver y entender porqué se adoptan determinadas decisiones o acciones, es preciso comprender cómo se llega hasta ese punto y ahí resulta absolutamente

imprescindible hacer un recorrido por todos los estados anteriores de la situación. A partir de esa tarea descriptiva, relacionada siempre con actuaciones de UGT a los distintos niveles indicados, se puede reflexionar cómo el Sindicato, que parte de los postulados generales establecidos para cada materia, aporta un enfoque particular a las mismas, analizando sus orígenes y elaborando sus propuestas que contribuyen a la mejora de las políticas originarias o, incluso, el nacimiento de otras nuevas (o de Instituciones). Esto ha permitido que, desde la óptica del iuslaboralista, se haga un recorrido completo por cada uno de los temas centrales de las políticas sociales, se permita al lector conocer con detalle de dónde vienen y a dónde van esas políticas y, al tiempo, se concluya aportando una solución sindical a los problemas de las mismas. Y este es el caso de la Juventud, pues la comprobación empírica nos permite concluir que nada hay sin que esté relacionado entre sí y, de este modo, las siguientes líneas tratan de mostrar lo siguiente:



Cartel de la 1ª Conferencia de la Juventud de UGT Andalucía, celebrada en diciembre de 1985

- Cómo los problemas de la juventud y la crisis guardan una identidad común ahora y hace 30 años, y cómo, al margen de la crisis económica, la situación de la juventud es una cuestión estructural en la que coinciden todas las Instancias, tanto en el análisis, como en las soluciones que se aportan.
- Cómo se puede seguir una línea que nos lleva desde el escalafón más alto, el ámbito internacional y los objetivos del Milenio de Naciones Unidas, se pasa por la OIT y la UE en términos similares, con un mismo enfoque de la Juventud, y se concluye en ámbitos más cercanos como el Nacional o el Autonómico, en consonancia con los anteriores y desarrollando los programas que aquellos crean.
- Cómo UGT Andalucía Juventud es una parte más, muy significativa en ese engranaje sindical que se completa a nivel confederal primero, y a través del CES en Europa y del CIS en ámbito Internacional. Se requiere una política transversal para la juventud y un esfuerzo común¹⁴⁵.

Trataremos de responder a estas precisiones apriorísticas.

1. LA JUVENTUD COMO OBJETIVO ESTRATÉGICO

1.1 Problemas de la juventud. Desde los años 80 a la actualidad. Nuevas situaciones, viejos problemas

Si se pretende valorar hoy cuáles son los problemas de la juventud en el año 2010, podemos utilizar cualquier análisis efectuado en la década de los 80 y será posible constatar como, en líneas generales, se reproducen las líneas apuntadas en el mismo, aunque con las consiguientes adaptaciones al nuevo contexto social.

Esto es, situaciones actuales como la globalización, las nuevas formas de familia, el retraso de la emancipación (y sus consecuencias), la sostenibilidad o el agotamiento del sistema productivo, entre otros, se relacionan con cuestiones que no son menos actuales, pero que se caracterizan por su permanencia en el tiempo. Así, paro y ausencia de posibilidades de inserción, drogadicción, marginación y exclusión, fracaso escolar, discriminación y precariedad, son elementos que requirieron una solución en los años 80, igual que la requieren en el momento presente. Se trata de problemas estructurales que afectan a las sucesivas generaciones de

○ ¹⁴⁵ Como se pone de manifiesto, por ejemplo, en el Informe de Gestión al IX Congreso UGT Andalucía (Sevilla, septiembre 2009). FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Gestión

jóvenes, que requieren un enfoque específico y que los poderes públicos todavía no han acertado a dar una salida definitiva¹⁴⁶.

Si nos circunscribimos al ámbito estrictamente laboral, el problema del desempleo alcanza, entre los jóvenes y en Andalucía, dimensiones de verdadero drama social¹⁴⁷. Sin embargo, ese mismo drama social ya existía, con especial virulencia, hace 30 años. Podemos tomar como referente, por ejemplo, el análisis que en aquel tiempo recogía el núm. 46/1982 de la Revista Documentación Social: “La juventud española en la década de los ochenta”¹⁴⁸. O el que, un año más tarde, concretamente en 1983, se realizaba en el ámbito de los cursos de verano de la Universidad Internacional Menéndez Pelayo: “Juventud y sociedad en la España actual”¹⁴⁹. Tanto en aquel estudio como en el transcurso de las sesiones del curso referido, se hace un completo repaso por las características del colectivo, por sus necesidades concretas y por la situación que viven. En este sentido, en la conferencia de apertura del Seminario de la UIMP, cuyo título respondía a “Perspectivas de la juventud en la década de los 80”, se señalaba de manera muy elocuente que “posiblemente nos encontramos por primera vez en la historia, ante unas generaciones de jóvenes cuyas perspectivas de futuro consisten en la ausencia, en la falta de las mismas”¹⁵⁰. Fundamentalmente porque el paro se había convertido en el principal foco de atención en cuanto que se identificaba como el primer problema del país, pero especialmente cebado con los jóvenes ya que un 56% de los desempleados, aproximadamente 1.200.000 personas, son pertenecientes a este colectivo sin empleo¹⁵¹.

Y es que las circunstancias económicas nos recuerdan en gran medida lo que venimos padeciendo en estos instantes, ya que los porcentajes de paro de entonces alcanzaban el 18% de la población activa y las perspectivas de crecimiento no eran

-
- ◉ ¹⁴⁶ La comparativa es fácil a través de los Estudios publicados por INJUVE respecto a épocas anteriores: Amando de Miguel, S. Valles, Guillermo Sánchez, Isabel París, Dos generaciones de jóvenes 1960-1998; (2000). Edición Injuve; Antonio Fco. Alominos Chica, Francisco Bernete García, Mauricio Martín Escudero, Manuel Martín Serrano, Antonio P. Muñoz Carrión, Miguel Requena, Olivia Velarde Hermida José Luis de Zárraga, Enrique Gil Calvo, Elena Menéndez Vergara, Fernando Conde, Domingo Comas Arnau, Rafael Prieto Lacaci, Ricardo Montoro Romero, Francisco Alvira Martín y Andrés Canteras Historia de los cambios de mentalidades de los jóvenes entre 1960-1990 (1994). Edición Injuve. Murillo Informe Juventud en España 1985. Edición Injuve, 1985. Crónicas de Juventud: Los jóvenes en España 1940-1985, Instituto de la Juventud (1985). Edición Injuve.
 - ◉ ¹⁴⁷ SERRANO, Jordi y SEMPERE, David. *La participación juvenil en España*. Fundació Ferrer i Guàrdia, 1999.
 - ◉ ¹⁴⁸ Pueden citarse hasta tres números monográficos de la misma revista, Documentación Social, que tratan sobre esta materia en las décadas de los 80 y 90. Así, al ejemplar ya citado le siguen, “Los jóvenes en España” (núm. 75/1989) y “La Juventud” (núm. 1994).
 - ◉ ¹⁴⁹ Del 16/08/1983 al 20/08/1983. Director: Juan Manuel Velasco Rami; Secretario: Francisco Cánovas Sánchez.
 - ◉ ¹⁵⁰ VELASCO RAMI, J.M. Conferencia de apertura.
 - ◉ ¹⁵¹ MADUEÑO, F. “La Izquierda Europea ante los problemas de la Juventud” en *Juventud y sociedad en la España actual*.

razonablemente buenas. Remontar la tasa de desempleo se hace especialmente complicado, en primer término porque los rápidos cambios técnicos e informáticos invitan a pensar en una automatización de los procesos y en mayores dificultades para encontrar empleo¹⁵². Se nos habla, por tanto, de una redistribución del tiempo de trabajo y del mismo trabajo en sí, con una inevitable transformación del sistema productivo, aquél había llegado a su fin¹⁵³.

En Andalucía, la situación es especialmente grave, con porcentajes de paro mucho más elevados (con Málaga y Sevilla a la cabeza en el número de desempleados), con cierres de empresas y despidos masivos y con un importante grado de precariedad que afecta a los colectivos más débiles. Y, entre ellos, se incluye a los jóvenes, en general, y aquéllos que no consiguen un primer empleo, en particular.

Este panorama hace que los jóvenes se enfrenten a unos problemas que, por sí solos, carecen de solución. Si bien, con una ligera apreciación, ese término, ese concepto de jóvenes, abarca un ámbito subjetivo que, precisamente durante los años 80 sufre una transformación para incluir en este colectivo a aquéllos que los cambios sociales obligan a seguir siendo dependientes, integrados en su familia tradicional y que alcanzan hasta los 30 años, cuando hasta esa fecha, el calificativo de joven se limitaba hasta los 25 años¹⁵⁴.

Sea cual sea el alcance, antes y ahora, se hace patente la conveniente intervención de los agentes sociales en la defensa y apoyo de las necesidades de los jóvenes. Especialmente en lo que se refiere a las dificultades para encontrar empleo, a no ser discriminado en el mismo por la edad, a plantear mecanismos alternativos de formación y a la tutela, en general, de sus derechos¹⁵⁵. Con esa idea nace el Departamento de Juventud de UGT Andalucía de manera casi conjunta al nacimiento de la misma, ya que, desde los comienzos, en el I Congreso de UGT Andalucía, el 31 de enero de 1980, ya se planteaba la juventud como un objetivo de la acción reivindicativa¹⁵⁶.

152 “Los años 70, y sobre todo la década de 1980 inauguran un notable cambio en el modelo productivo característico de las sociedades europeas en general, y de la española en particular. Son diversos los factores y procesos que durante los mencionados años tienen lugar y que van a influir decididamente en la transformación del modelo socioproductivo: las crisis económicas de mediados de los años 70, las fuertes crisis de empleo que generaron, la erosión del papel jugado por el entramado institucional (es decir, la crisis del Estado de Bienestar), el reforzamiento del papel de la tecnología en el ámbito laboral en detrimento de la fuerza de trabajo, los procesos de globalización”: Temporalidad en el empleo y mercado de trabajo para los jóvenes en España. OBJOVEM. Observatorio Joven del Empleo en España. CJE, núm. 2, 2007.

153 James M. Boughton. Silent Revolution The International Monetary Fund 1979–1989, October 1, 2001. Vid. FMI.

154 GONZÁLEZ AVIÓN, S. “Notas características de la condición juvenil” *Documentación Social*, núm. 95/1994, págs. 25 y ss.

155 MADUEÑO, F. “La Izquierda Europea ante los problemas de la Juventud” en *Juventud y sociedad en la España actual*.

156 FUDEPA. AHUGT-A: C.7057_1. Punto 5.2.2 de la sesión plenaria.



Cartel de la I Escuela de Primavera, del Departamento de Juventud de UGT Andalucía, celebrada en abril de 1987

1.2 La Juventud como elemento de actuación. Políticas específicas

Efectivamente, en ese I Congreso de UGT Andalucía, se plantea la Juventud como una acción reivindicativa que requiere una política sindical específica que se va a concretar con diferentes actuaciones. De momento interesa destacar como en el texto de la ponencia central del Congreso¹⁵⁷, que parece escrita hace sólo unos días y no 30 años, se refiere a la crisis económica imperante a nivel internacional, el carácter estable de la misma, la ausencia de crecimiento de los países occidentales, el fin del modelo capitalista y las consecuencias negativas del mismo, en períodos

¹⁵⁷ *Ibidem.*

de recesión, sobre las partes más débiles de la sociedad. Problemas que se incrementan por las políticas de ajuste adoptadas por los gobiernos nacionales.

Pero, ¿cuáles son los problemas de los jóvenes que pueden ser abordados directamente en el ámbito de las políticas públicas? Pues como se define específicamente en el Año Europeo de la Juventud ya en 1985: empleo, formación y educación¹⁵⁸.

Es por ello que se requieren ahora políticas que faciliten el acceso al empleo de los jóvenes, en tanto que el trabajo es el eje central sobre el que giran las preocupaciones, la vida y la propia identidad del joven¹⁵⁹. El paro juvenil, como ha reflejado la OCDE¹⁶⁰, tiene unas connotaciones diferenciales respecto al desempleo en general¹⁶¹, en tanto que sufre este colectivo una mayor rotación en los puestos, con un porcentaje de temporalidad que dobla al general y es más sensible a los cambios estructurales y crisis económicas, se le reconoce un importante grado de heterogeneidad y requiere un tratamiento específico.

Año	1987	1988	1989	1990	1991
Total	2.715,20	2.882,70	3.114,50	3.308,10	3.369,60
% Indefinido	72,3%	59,3%	52,1%	46,5%	42,6%
% Temporal	27,4%	40,4%	47,6%	53,2%	57,3%
Año	1992	1993	1994	1995	 <p>Consejo de la JUVENTUD de España WWW.C.JE.ORG</p>
Total	3.194,40	2.808,00	2.753,30	2.826,10	
% Indefinido	39,5%	40,2%	39,0%	36,8%	
% Temporal	60,5%	59,8%	60,9%	63,1%	
Año	1996	1997	1998	1999	2000
Total	2801,9	2946,9	3150,3	3452,9	3754,2
% Indefinido	38,0%	38,8%	40,7%	42,4%	44,4%
% Temporal	61,9%	61,0%	59,1%	57,6%	55,6%
Año	2001	2002	2003	2004	 <p>Consejo de la JUVENTUD de España WWW.C.JE.ORG</p>
Total	3897,8	3954,6	4077,7	4142,6	
% Indefinido	45,7%	46,7%	47,3%	47,5%	
% Temporal	54,3%	53,3%	52,7%	52,5%	

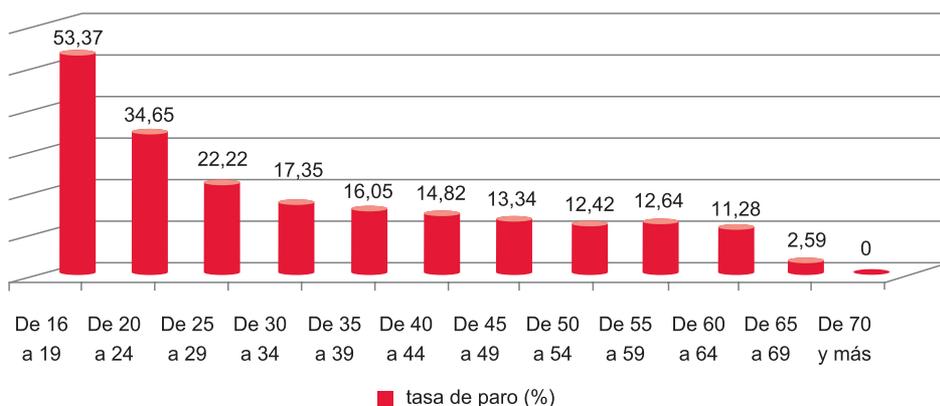
Temporalidad en el empleo y mercado de trabajo para los jóvenes en España. OBJOVEM. Observatorio Joven del Empleo en España. CJE, monográfico 2, 2007. Fuente: EPA

- 158 TAMAMES, R. *La Unión Europea*, Alianza Editorial, 1996.
- 159 Esteban Agulló Tomás. *Jóvenes, trabajo e identidad*, Universidad de Oviedo, 1997.
- 160 *El Paro juvenil: causas y consecuencias* (Organisation for Economic Co-operation and Development). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1984
- 161 *Ibidem*. Vid. tb. ALONSO TORRÉNS, Francisco Javier. "El paro juvenil..." *Documentación social*, Nº 46, 1982 (Ejemplar dedicado a: La juventud española en la década de los 80), pags. 125-132

En este sentido, resulta esencialmente útil el documento elaborado por UGT: "Panorama del mercado de trabajo en los jóvenes (2009). Observatorio de Empleo Joven. UGT- Juventud"¹⁶² en el que se añaden algunos datos que explican la incidencia de la crisis económica en el desempleo juvenil por encima de la europea. En primer término, porque la tasa de actividad había crecido por encima de la UE, consecuencia de nuestra mayor tasa de fracaso escolar y la incorporación a sectores como hostelería o construcción fuertemente sensibilizados por el ciclo económico y sensibles, especialmente, a la destrucción de empleo. Éste, a su vez, ha sido un trabajo precario, pues según UGT "la calidad del empleo entre los jóvenes viene condicionada por varios factores, entre ellos:

- La ocupación en las diferentes ramas de actividad.
- La temporalidad en la contratación.
- El tiempo de trabajo.
- La formación.
- Los salarios de los jóvenes".

Tasa de paro por tramos de edad



Boletín de Empleo Joven, núm. 3. UGT-Juventud.

Hay que tener presente que, según los datos del Observatorio Joven de Empleo del Consejo de la Juventud de España (CJE) para el segundo semestre del año pasado, el desempleo entre los jóvenes en nuestro país llegó a los 28,4%, con un incremento de más de 10 puntos en doce meses¹⁶³.

¹⁶² http://www.UGT.es/juventud/condiciones_de_trabajo/panorama_mercado_observatorio.pdf

¹⁶³ [http://www.cje.org/C3/C5/OBJOVEM%20Nº%2010%20\(segundo%20trimest/default.aspx?lang=es-ES](http://www.cje.org/C3/C5/OBJOVEM%20Nº%2010%20(segundo%20trimest/default.aspx?lang=es-ES)

En Andalucía, este porcentaje se eleva al 37,1%, con un 55% de temporalidad y una destrucción masiva del empleo. En este sentido, la equiparación de los niveles de empleo-desempleo entre hombres y mujeres es, precisamente, porque la pérdida de trabajo de los menores varones es bastante superior al de mujeres: un incremento del 59% frente a un 51%; de manera que el porcentaje se sitúa en el 37,3% los hombres con menos de 30 años, desde un 33%, mismo tanto por ciento del que parte el desempleo femenino para alcanzar el 36%¹⁶⁴.

De ello pueden deducirse dos cuestiones: se nota la desaceleración de la economía basada en la construcción, especialmente en nuestra Comunidad Autónoma, en la que el empleo, en su mayoría era de escasa cualificación y ocupaba principalmente a hombres y, por otra parte, que esa pérdida de puestos de trabajo no es equivalente entre las mujeres, subrepresentadas en ese sector y con un mayor nivel formativo en los últimos años. Nivel educativo que el mismo análisis demuestra que es significativo para la obtención de un contrato y conseguir la estabilidad, como se demuestra en los diferentes estudios realizados al efecto -La formación adquirida en función del tipo de contrato, (2009), Observatorio de Empleo Joven. UGT- Juventud¹⁶⁵.

Ello ha justificado que en los últimos tiempos se adopten medidas legislativas dirigidas a potenciar el trabajo de los jóvenes, entre ellas las contenidas en la última reforma laboral aprobada de manera unilateral por el Gobierno (Real Decreto-Ley 10/2010, de 16 de Junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) y que ha encontrado un frontal rechazo por parte de los agentes sociales salvo a elementos concretos.

En este sentido, UGT pasó de una sintonía con las propuestas del Gobierno tal y como se refleja en el comunicado de 11 de febrero, con una serie de propuestas (que se confirman en el comunicado de prensa publicado el 8 de marzo de 2010) entre las que se incluye la reforma de los contratos formativos de manera que creen empleo; hasta un total desencuentro del que sólo escapan medidas concretas.

Y es que se tenía la confianza de que todas las modificaciones que afectaban a los contratos formativos se incluían dentro de un “plan global con diversas medidas concretas que termine de una vez por todas con los problemas estructurales de este colectivo de trabajadores, sin duda, uno de los más perjudicados por la crisis económica”¹⁶⁶. Partiendo, por tanto, de la reducción del número de contrataciones

¹⁶⁴ OBJOVEM. Observatorio Joven del Empleo en España. CJE, núm. 10, 2009. [http://www.cje.org/C3/C5/OBJOVEM%20Nº%2010%20\(segundo%20trimestre/Document%20Library/02_andalucia.pdf](http://www.cje.org/C3/C5/OBJOVEM%20Nº%2010%20(segundo%20trimestre/Document%20Library/02_andalucia.pdf)

¹⁶⁵ http://www.UGT.es/juventud/condiciones_de_trabajo/formacion_adquirida_observatorio.pdf

¹⁶⁶ <http://www.UGT.es/actualidad/2010/febrero/a11022010.html>

formativas (por encima del 29% frente al 8% del conjunto de contratos), la solución que se plantea es mejorar las condiciones de trabajo y la protección social. Y justamente es lo que se asume en la citada norma de reforma y es de lo poco que se salva de la crítica negativa por cuanto que, entre otras, respecto al contrato para la formación se plantea una redacción que incluye una equiparación salarial al SMI el segundo año del contrato, mientras que el primer año se garantiza (antes no) la cuantía del SMI en relación al trabajo realizado y se incluye (salvo en algún supuesto) la percepción de la prestación por desempleo, al igual que se incluyen nuevos topes en el contrato en prácticas. Puede decirse, en consecuencia, que se ha mejorado el régimen jurídico del contrato de trabajo salvo la injustificada ampliación de la edad durante un período transitorio y que supone precarizar, como en el pasado, la contratación de los jóvenes¹⁶⁷. Pero uno de los elementos más importantes es que “UGT considera que el impulso o fomento de la contratación laboral de los jóvenes debe gravitar sobre la formación y la cualificación profesional, tanto desde el Sistema Educativo, como desde el mercado de trabajo”. Lo que se confirma si se tienen en cuenta los datos objetivos y estadísticos que antes se han aportado.

En cualquier caso, esta no es más que la punta del Iceberg, ya que es necesario hacer un recorrido por el conjunto de las políticas nacionales e internacionales. Vayamos a ello.

2. LA JUVENTUD EN EL MUNDO. EL TRABAJO JOVEN E INFANTIL A TRAVÉS DE LA OIT

2.1. La intervención desde CSI

Debemos recordar, una vez más, que UGT está integrada en la CSI para desarrollar su actividad de carácter internacional. Y, que en esta organización, sus Estatutos determinan la existencia de un Comité de Juventud para la puesta en práctica de políticas dirigidas a este colectivo¹⁶⁸.

En este sentido, desde UGT Andalucía se había advertido, en diferentes ocasiones, el distanciamiento de los jóvenes respecto a la organización sindical. Así se hace constar, por ejemplo, en las Actas del IV Comité UGT Andalucía (Sevilla el 11 de junio de 2007)¹⁶⁹, en las que se refiere, expresamente, por diversos participantes

¹⁶⁷ VILA TIERNO, F. “La reforma laboral de 2010”. ASNALA, Excmo. Colegio Oficial de Graduados Sociales de Málaga y Melilla, 28 de junio de 2010. En las mismas jornadas interviene en la mesa de los agentes sociales Manuel Ferrer como Secretario General de UGT- Málaga.

¹⁶⁸ Art. XXXVI Estatutos: <http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Const-SPA-W.pdf>.

¹⁶⁹ FUDEPA. AHUGT-A: C_6718.1

en el referido Comité, la situación que califican de “alarmante” respecto a la visión de los jóvenes en relación al Sindicato. Éstos lo ven como una institución anclada en el pasado, sin que existan cauces de comunicación ni una apuesta clara hacia ellos por la organización. Es cierto que para ello funciona SURGENTE, pero el problema es que a veces esta asociación no es identificada con UGT Andalucía. Es por ello, que se deberían articular los instrumentos necesarios para que los jóvenes vean en el movimiento sindical una respuesta a sus necesidades. Y eso es lo que se plantea, precisamente, con la nueva campaña de la CSI sobre sindicalización de la gente joven.

En el Programa de la CSI (Adoptado por el Congreso Fundador de la CSI Viena, 1 - 3 de noviembre de 2006), en su apartado 28, ya se refería a la necesidad de articular campañas, medidas y políticas específicas para los jóvenes y para su integración en los sindicatos, en tanto que representan el futuro del conjunto de la sociedad en general y de las organizaciones sindicales en particular¹⁷⁰. Del mismo modo que se compromete a asumir cuantos esfuerzos sean necesarios para contribuir a la erradicación del trabajo infantil¹⁷¹.

Volviendo, no obstante, sobre el trabajo de los jóvenes y las campañas de afiliación, el documento más reciente, al respecto, lo constituye la Declaración del

170 “Un Futuro Decente para los Trabajadores y Trabajadoras Jóvenes 28. El Congreso reconoce que la situación de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, que representan el presente y el futuro de la humanidad, es en general extremadamente vulnerable. El Congreso reconoce que abordar de forma eficaz las preocupaciones y las expectativas de los trabajadores y trabajadoras jóvenes, y lograr su plena integración en los sindicatos, resulta crucial para reforzar, revitalizar, y garantizar la creatividad y el futuro del movimiento sindical en todo el mundo. Compromete a la CSI a hacer campaña a favor del trabajo decente, una educación y formación de calidad para los jóvenes, y a promover acciones encaminadas a mejorar la sindicalización y representación de los trabajadores y trabajadoras jóvenes en los sindicatos. El Congreso insta a la CSI a desarrollar e implementar políticas y acciones sobre cuestiones relativas a los trabajadores/as jóvenes, facilitar el intercambio de experiencias nacionales, involucrar a sindicalistas jóvenes en sus campañas, y actuar como catalizador para que puedan desarrollar su potencial en beneficio del movimiento” (se reitera en apartado 48): http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf

171 “Poner fin al Trabajo Infantil. 26. El Congreso compromete a la CSI a continuar la lucha histórica del movimiento sindical internacional para eliminar el trabajo infantil y asegurarse de que todos los niños y niñas puedan acudir a la escuela. Rechaza los argumentos en el sentido de que el trabajo infantil es inevitable, beneficioso a nivel económico, socialmente aceptable o que redunda en beneficio de los niños implicados y sus familias. 27. El Congreso exhorta a la CSI a hacer campaña contra el trabajo infantil en todas sus manifestaciones, prestando la adecuada atención a sus diversas causas y ramificaciones: en la economía formal como en la informal; mediante la provisión pública y universal de educación gratuita, obligatoria y de calidad, y ayudando a mejorar los ingresos familiares; creando y manteniendo una concienciación y un compromiso por parte de la opinión pública; haciendo campañas para la ratificación de los Convenios de la OIT 138 y 182 y que los empleadores garanticen el respeto de dichos Convenios en todas sus operaciones, incluyendo sus cadenas de suministros; y manteniendo las presiones sobre las instituciones internacionales para asegurarse de que las políticas comerciales, económicas y financieras apoyen la eliminación del trabajo infantil en lugar de empujar a los niños a abandonar la escuela para ponerse a trabajar. La CSI trabajará en colaboración con ONG que compartan sus objetivos, análisis y enfoque respecto al trabajo infantil, den prioridad a la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, y apunten a formas específicas de explotación de niñas y niños”: http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/CSI_-_Programa_de_la_CSI.pdf

Comité de Juventud al Congreso de la CSI, el 25 de junio de 2010¹⁷². La importancia de traer a colación esta declaración es porque, además de destacar la recíproca necesidad entre los jóvenes y los sindicatos, se reproducen las consideraciones que ya observábamos en los años 80 y en los textos comentados en epígrafes precedentes (internos de UGT o externos a la misma) respecto a la repercusión de la crisis sobre este colectivo, especialmente afectado por la misma y por el recorte de las políticas sociales de los Gobiernos para hacer frente a aquella.

En estos tiempos de creciente precarización de las condiciones de trabajo, sobre todo para los más débiles (por ejemplo flexibilizando las legislaciones laborales), para salir de la reiterada crisis, los jóvenes necesitan el apoyo de los agentes sociales y éstos el empuje de la juventud para aportar soluciones.

En este sentido, en el II Congreso Mundial de CSI (Vancouver) se adopta la *Resolución sobre una vida decente para los trabajadores y las trabajadoras jóvenes*¹⁷³ en la que se asume como elemento central de las políticas sindicales la educación, el empleo y el bienestar de los mismos. Y ello, a través de varias vías: en primer lugar, solicitando políticas públicas a las instituciones competentes, sobre todo en materia de formación profesional y reforzando el papel de la negociación colectiva y la protección social, esto es, mejorar las condiciones de empleo de los jóvenes; en segundo lugar, identificando a los jóvenes con el sindicato como único sistema para garantizar el futuro de los mismos y, para ello, hay que prever campañas de afiliación específicas¹⁷⁴; en tercer lugar, sintonizar con los jóvenes mediante el uso de herramientas como internet¹⁷⁵.

En el marco de esas campañas, CSI plantea, en el último día Internacional de la Juventud (ONU), el 12 de agosto, apostar por el empleo verde, por la sostenibilidad como garantía de un trabajo de futuro. Ello nos permite enlazar con los presupuestos de la propia ONU relativos a la juventud. En este punto, es preciso retomar los objetivos para el milenio de Naciones Unidas que coinciden plenamente con lo ya señalado, esto es, insistir en las políticas que permitan la obtención de un trabajo digno, por una parte, y reforzar, por otra, los mecanismos de enseñanza básica.

172 <http://www.ituc-csi.org/declaracion-del-comite-de-juventud.html>: "La crisis económica ha enfocado la atención mundial en las luchas de los trabajadores y trabajadoras: el aumento del desempleo, la creciente pobreza, la disminución de las redes de protección social y la precarización del empleo. Sin embargo, en tanto que trabajadores jóvenes, nosotros ya veníamos experimentando muchos de estos problemas bastante antes de la crisis, y tememos que seguiremos enfrentándonos a ellos una vez que la crisis haya desaparecido... a menos que, desde el movimiento sindical, logremos cambiar la tendencia de inseguridad, precariedad y derechos reducidos para los trabajadores jóvenes de todo el planeta".

173 http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/2CO_07-Vida_decente_para_los_trabajadores_jovenes-final.pdf

174 Como la lanzada el 23 de marzo de 2010 (vid. web).

175 Como, por ejemplo, con la presentación en octubre de 2008 del Blog de Juventud (vid. web).

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

Objetivos de desarrollo del Milenio - ODM



Objetivo 8. Fomentar una asociación mundial para el desarrollo

Meta 16. En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo.



Objetivo 2. Lograr la enseñanza primaria universal

Meta 3: Velar por que, para el año 2015, los niños y niñas de todo el mundo puedan terminar un ciclo completo de enseñanza primaria

6. Tasa neta de matrícula en la escuela primaria (UNESCO)
7. Porcentaje de los estudiantes que comienzan el primer grado y llegan al quinto grado de la escuela primaria (UNESCO)
8. Tasa de alfabetización de las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 24 años (UNESCO)

Únicamente a título ilustrativo de la acción de la ONU en esta materia, el informe “Juventud, población y desarrollo: problemas, posibilidades y desafíos” que, aunque referido a un ámbito geográfico distinto al nuestro, nos aporta, de nuevo, los conceptos de juventud y la problemática concreta del colectivo, referida, fundamentalmente a la educación, el empleo y la exclusión social¹⁷⁶.

2.2 La acción de los sindicatos en materia de juventud y la OIT

En relación con la OIT, el campo de acción es realmente amplio, por lo que vamos a delimitar tres líneas ficticias que entendemos nos sirven para situar la posible actuación de los sindicatos como UGT Andalucía.

2.2.1 La documentación de referencia. Siempre la crisis

La OIT, a través del Instituto Internacional de Estudios Laborales, presenta un informe en 2009¹⁷⁷ denominado “Crisis financiera y económica: una respuesta

¹⁷⁶ Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) – División de Población Proyecto Regional de Población 2000-2003. CELADE-FNUAP. Santiago de Chile, 2000.

¹⁷⁷ El 17 de marzo de 2009 a la Comisión de Empleo y Política Social de la OIT, y el 23 de marzo de 2009, a la Reunión Tripartita de Alto Nivel de la OIT sobre la crisis financiera y económica mundial.

basada en el trabajo decente” (Torres, R. et al. 2009) que, para situarnos, abre el trabajo con la siguiente afirmación: “Desde principios de 2009, está en ciernes una verdadera catástrofe mundial del empleo..., y los jóvenes, los trabajadores migrantes y sobre todo las mujeres con empleos precarios e informales están particularmente expuestos a las dificultades derivadas de la recesión en curso” (Somavia, J. Prefacio).

Ante esta situación la OIT no puede mirar hacia otro lado, ya que, como se nos dice, se puede poner en peligro el cumplimiento de las obligaciones del milenio (ONU) referidas a mujeres y jóvenes, y se obliga a actuar poniendo en el centro de las políticas de inversiones las medidas de empleo y de protección social. El problema es que, como denuncian las organizaciones sindicales, en los países de nuestro entorno se ha producido un importante recorte de las políticas sociales y de la inversión pública que repercute, con especial virulencia, en los colectivos más débiles, entre los que se incluye expresamente en el informe a los jóvenes (vid. v. gr. pág. 6, resumen R. Torres), a los que se les recomienda continúen en el sistema educativo (pág. XIV). Hay que recordar que éstos, incluso en épocas de expansión, tienen serias dificultades para encontrar empleos de calidad (pág. 11) y que las previsiones de aumento del desempleo juvenil son desalentadoras.

Por todo ello se hace un llamamiento para que los agentes implicados contribuyan con acciones en defensa de las posibilidades de conseguir empleos “decentes” también para los jóvenes.

2.2.2 La formación y la otra orilla

En el marco de las medidas que se dirigen a los jóvenes, tiene una especial incidencia las herramientas de capacitación profesional que, a su vez, suponen el principal instrumento para lograr un trabajo decente. Y aquí tiene un protagonismo significativo el Centro Internacional de Formación de la OIT en Turín, en el que se pueden recibir cursos de especialización por los agentes sociales para la puesta en marcha de las políticas que se integran en el perímetro de la organización. Entre otras, se abre una línea para la formación en materia de prohibición y erradicación del trabajo infantil, dentro de la atención particularizada que esta Institución dedica a esta materia y en la que destaca los Convenios núms. 138 y 182. La contribución para eliminar esta lacra es de todos los operadores y, entre ellos, se integra la actividad de los sindicatos dirigidos a este fin¹⁷⁸. En este sentido, puede señalarse expresamente como UGT, con ocasión del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, el 12 de junio, se suma al objetivo de la OIT de eliminar en 2016 las peores formas del trabajo de los niños.

¹⁷⁸ <http://www.itcilo.org/es/expertise-services/trabajo-infantil>

Por otra parte, se articula el Departamento de Conocimientos Teóricos y Prácticos y Empleabilidad como “ayuda a los Estados Miembros y a los interlocutores sociales a aplicar recomendaciones, formuladas en consultas tripartitas, en materia de políticas de desarrollo de las calificaciones profesionales, dentro del marco del Programa de Trabajo Decente”¹⁷⁹.

Por otra parte, es destacable el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, como núcleo de las instituciones que actúan en los Estados adscritos a la OIT en el mundo, y las herramientas que se generan en su área.

La web informativa contiene una amplia información sobre la juventud y el empleo en la que destaca, por lo que respecta a esta obra, la parte relacionada con los sindicatos y los jóvenes¹⁸⁰.

2.2.3 Los sindicatos y los jóvenes

En este sentido, se ha puesto un interés especial en facilitar la cualificación necesaria y un empleo decente a los trabajadores de países en desarrollo, dejando para ámbitos más reducidos la apuesta por la formación y la creación de empleo en los Estados más desarrollados (por ejemplo UE). Hay una profusa documentación, por tanto, referida a regiones como América Latina y el Caribe¹⁸¹ que pueden servirnos como elementos comparativos para profundizar en las diferentes medidas que se pueden adoptar desde la óptica sindical¹⁸². Así, se nos recuerda que “los sindicatos han asumido un criterio integral sobre la problemática del empleo juvenil: no es posible lograr el acceso de los jóvenes a un trabajo decente sin el ejercicio pleno de sus derechos” y se nos presentan las siguientes propuestas, perfectamente válidas y extrapolables a nuestro entorno y que nos recuerdan lo ya planteado en otros ámbitos:

- “Indagar sobre la percepción que los jóvenes tienen del sindicalismo, y la percepción de lo que debería ser el sindicalismo para ellos. El fin es disminuir la brecha que hay entre ambos grupos, saber qué piensan los jóvenes sobre el sindicalismo en general, qué expectativas abrigan en materia de ocupación, condiciones, etc.

¹⁷⁹ <http://www.ilo.org/skills/lang--es/index.htm>

¹⁸⁰ <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/areas.htm>

¹⁸¹ Trabajo Decente y Juventud. América Latina. Documentos Base. http://white.oit.org.pe/tdj/tj_documbase.html

¹⁸² Así, en estos documentos podemos encontrar, por ejemplo: CASTILLO, Gerardo. *Trabajo decente para la juventud. Propuestas y experiencias sindicales*. 2007, OIT.

- Promover proyectos dirigidos a realizar estos cambios y combatir la inmovilidad en el interior de los gremios. Implementar secretarías juveniles, capacitando técnicamente a sus miembros en la estrategia dentro de la temática, con mayor peso e incidencia en la toma de decisiones gremiales, así como vocalías, comisiones, consejos. Este tema parece ser algo reiterado, pero debe considerarse, pues significa que queda mucho por avanzar.
- Reconocer la especificidad del trabajo juvenil. El sindicalismo busca adecuarse a la realidad laboral juvenil, a través de actividades en los grupos de trabajadores en la economía informal, servicios, trabajos bajo contratos flexibles.
- Llevar a cabo estrategias de afiliación novedosas. Adecuar el discurso y los medios de comunicación tradicionales de vínculo con los jóvenes, para poder ser una instancia de protección legitimada por los jóvenes¹⁸³.

Pero ahí no acaba la aportación, sino que se refiere a los instrumentos de que disponen los sindicatos, como la negociación colectiva, con diversas experiencias como la española, y los diferentes acuerdos de formación continua suscritos, entre otros, por UGT y acciones formativas concretas como la Escuela Julián Besteiro de este mismo Sindicato como herramienta diseñada para la formación y el empleo de los jóvenes¹⁸⁴ o una amplia base de datos sobre documentos sindicales en esta materia¹⁸⁵.

Como resumen, puede aportarse el documento que bajo el título “Trabajo digno: una meta en común de la juventud y los sindicatos”, publica la OIT y en el que se viene a reiterar la idea de la que partíamos: la juventud y los sindicatos se necesitan recíprocamente y se retroalimentan. Van unidos en un camino común: la obtención de la generalización del trabajo decente para los jóvenes y para el conjunto de la

● ¹⁸³ *Ibidem*.

● ¹⁸⁴ <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/exp/esp/v/index.htm>

● ¹⁸⁵ Documentos y Publicaciones >> Documentos sindicales. Se pueden destacar de los citados en <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/sind/index.htm>: Comunicado conjunto de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur- CCSCS, Consejo de Trabajadores del Cono Sur-CTCS y la Confederación Europea de Sindicatos - CES, setiembre de 2001; Documento final de la Primera Cumbre Sindical Unión Europea - América Latina y Caribe. Madrid, 16 y 17 de abril de 2002. CIOSL, CMT, CES, ORIT y CLAT; Documento sindical de análisis de las conclusiones propuestas para la revisión de la Recomendación N° 150 sobre Desarrollo de Recursos Humanos; El movimiento obrero y la formación profesional. El foro sindical: una propuesta para los nuevos desafíos. Foro Sindical para la Capacitación del Trabajador; España. Declaración para el Diálogo Social 2004. Acuerdo sobre Competitividad, Empleo Estable y Cohesión Social, recientemente suscrito entre las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, la patronal CEOE y el gobierno español; *Formación profesional continua y trayectorias laborales. Instituto Sindical de Estudios (ISE), UGT, España*. Guía Sindical sobre la Mundialización. Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. CIOSL.; ICFTU Education Policy. CIOSL; Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales (2000). CIOSL; *Las capacidades laborales transversales y básicas. Métodos de potenciación. Instituto Sindical de Estudios (ISE), UGT, España*.

sociedad; pero este objetivo no es posible sino se parte de un esfuerzo en común de unos y otros¹⁸⁶. Se plantea el *rejuvenecer a los sindicatos* mediante propuestas concretas de atención a las características de los jóvenes. La idea, por tanto, se reitera hasta el extremo, lo que se necesita ahora es su efectiva puesta en práctica y no quedarse únicamente en los aspectos formales.

2.3 La juventud en Europa

Desde la web informativa del Departamento de Juventud de UGT¹⁸⁷ se puede acceder a diversos enlaces que en Europa se destinan a los jóvenes. A saber, EURES.- Servicio Europeo de Empleo; el Foro Europeo de la Juventud y el Portal de Juventud de la Unión Europea.

La información que puede extraerse de las fuentes citadas se completa con otras en el contexto europeo que permiten completar la visión de los problemas de los jóvenes en el círculo de países en el que nos integramos (como el CES). A su vez, el Consejo de la Juventud de España es el responsable de un proyecto con clara vocación europeísta como EuropaJoven2010, punto de encuentro entre jóvenes europeos para conocer nuestro continente y sus instituciones¹⁸⁸

Siguiendo la misma información que publica UGT en su web, se pueden encontrar iniciativas que giran en torno a los programas señalados, pero vamos a centrarnos, particularmente en el portal de la Juventud de la UE.

En ese sentido, se puede citar el encuentro celebrado por el Departamento Confederal de Juventud de UGT en Alcorcón (Madrid), el 29 de mayo de 2010: “Juventud en Acción, Euroempleate”. En el mismo, en el que se han puesto de relieve las políticas comunitarias de empleo joven -tanto las existentes como las necesidades comunes en Europa-, uno de los aspectos más significativos ha sido la redacción de unas conclusiones¹⁸⁹ que pretenden introducir propuestas concretas para:

- a) La creación de empleo juvenil, mediante:
 - la utilización de determinados tipos de contratos (de relevo o formativos) y la reordenación de las bonificaciones a la contratación (a favor de la estabilidad) y el fomento del autoempleo;
 - Lucha contra el fraude en la contratación;

¹⁸⁶ <http://www.UGT.es/juventud/trabajodigno.pdf>

¹⁸⁷ <http://www.UGT.es/juventud/juventud.html>

¹⁸⁸ <http://www.europajoven2010.org/>

¹⁸⁹ <http://www.UGT.es/actualidad/2010/junio/conclusiones%20euroempleate.pdf>

- garantías de igualdad para jóvenes en legislación social y negociación colectiva;
- conseguir que el medio rural se convierta en un yacimiento de empleo para jóvenes.

FOMENTO DE EMPLEO JUVENIL PLAN ANDALUCIA JOVEN 1987

La Administración Andaluza, de acuerdo con los sindicatos más representativos de la Comunidad, ha puesto en marcha el programa «ANDALUCIA JOVEN».

Este programa pretende ser un proyecto integral de Juventud. Dentro de sus cuatro apartados, destaca un especial de Fomento del Empleo Juvenil que da lugar a la creación de 15.000 puestos de trabajo.

Estos son las características de la oferta:

- 1.º Ha de tener claro que esta oferta de Empleo parte de la filosofía de que los puestos de trabajo creados se rotan entre jóvenes parados en años sucesivos: es decir, posiblemente no te vuelvan a contratar.
- 2.º Para solicitar el Plan tendrás que tener entre 16 y 24 años (ambos inclusive).

- 3.º Aun así, el Plan recoge la posibilidad de que se continúen a jóvenes mayores de 25 años, considerados como parados de larga duración, cuando las características del Plan de Empleo así lo recoja.
- 4.º El contrato de trabajo tendrá una duración de 6 meses ampliable, en algunos casos, a un año y será en prácticas (cuando se pertenezca a una unidad de gestión). Trabajará un trabajador laboral normal de la empresa.
- 5.º Tu salario habrá de estar de acuerdo con lo que fija el convenio colectivo de tu empresa.
- 6.º Los contratados en la Junta de Andalucía, por una cláusula especial del convenio de Personal Laboral de la Junta, cobrarán la base mínima de cotización.

MUY IMPORTANTE

Debe conseguir el convenio de tu empresa o sector y compararlo que no han sido dados ninguno de tus derechos.

Si crees que no han respetado tus derechos, no debes ir esperar, dirige a alguna asesoría laboral de una central sindical para recibir información laboral o jurídica. También a los teléfonos del Departamento de la Juventud de UGT, en los ocho municipios de Andalucía o al del Departamento a nivel de Comunidad Autónoma.



UGT
Andalucía

TELEFONOS:

Andalucía: (954) 450289 - 450022 - Almería: (951) 251211 - 251423 - Cádiz: (956) 289988 - 289976.
 Córdoba: (957) 237705 - 237706 - Granada: (958) 272181 - 274192 - Huelva: (955) 244211 - 244566.
 Jaén: (953) 252221 - 252222 - Málaga: (952) 300400 - 300404 - Sevilla: (954) 450589.




Dejate caer

Cartel de UGT Andalucía sobre el Plan Andalucía Joven de 1987

b) La mejora de la formación:

- potenciar la formación profesional;
- facilitar el acceso a la Universidad en condiciones de igualdad;
- promocionar la formación entre los jóvenes en ámbitos rurales.

c) Garantizar una empleabilidad real:

- promover medidas para el cumplimiento de la Estrategia Europa de Empleo y la aplicación de acciones positivas, entre ellas el autoempleo;

- ◉ crear una política común de empleo joven e integrar educación y empleo en la misma y potenciar los instrumentos de coordinación;
- ◉ incentivar la existencia de órganos de representación de los trabajadores de nivel europeo;
- ◉ utilizar el i+D+i.

Este encuentro se celebra en el marco del programa Juventud en Acción, actividad de la Comisión Europea entre las desarrolladas durante la Presidencia Española de la UE. Dicho programa se aprueba por la Decisión Nº 1719/2006/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de noviembre de 2006 por la que se establece el programa «La juventud en acción» para el período 2007-2013 (parcialmente modificada en 2008: Decisión Nº 1349/2008/EC) y, sin ánimo de ser exhaustivo, se contemplan, entre otros, como objetivos del mismo, la formación o el aprendizaje, el empleo, la igualdad, la movilidad, etc., dirigidas al conjunto de la UE, a la población entre 15 y 28 años y con un presupuesto de 885.000.000 €.

Dentro de las acciones previstas, son las numeradas como 4 (sistemas de apoyo a la juventud¹⁹⁰) y 5 (apoyo a la cooperación Europea en el ámbito de la juventud¹⁹¹) en el art. 4 (y desarrolladas en el anexo) las que más se relacionan con las medidas que pueden desarrollar las organizaciones sindicales para favorecer el empleo y la formación de los jóvenes. En cualquier caso, cada año se señalan objetivos prioritarios y para el 2010, se han seleccionado la lucha contra la pobreza y la exclusión social, el desempleo juvenil y la promoción de la participación en la sociedad de los jóvenes desempleados; y el cumplimiento de los objetivos del Milenio (ONU)¹⁹².

No obstante, no debe olvidarse que estas políticas se encuentran apoyadas por los contenidos y programas del Foro Europeo de la Juventud, con acciones en materia de formación y empleo actualizadas a los años 2009 y 2010¹⁹³ y, sobre todo, por la red Eures, el portal europeo de la movilidad profesional¹⁹⁴ y que da pie a los siguientes apartados.

-
- ◉ ¹⁹⁰ Esta acción tiene por objeto apoyar a los organismos activos a escala europea en el ámbito de la juventud, en particular por lo que se refiere al funcionamiento de las organizaciones no gubernamentales de la juventud, su conexión en red, el asesoramiento a las personas que desarrollan proyectos, la garantía de la calidad mediante el intercambio, la formación y la conexión en red de quienes trabajan en el ámbito de la juventud y en organizaciones juveniles, el estímulo a la innovación y a la calidad de las acciones, la información de los jóvenes y la puesta a punto de las estructuras y actividades necesarias para que el programa pueda alcanzar sus objetivos, así como el fomento de las asociaciones con las corporaciones locales y regionales.
 - ◉ ¹⁹¹ Esta acción tiene por objeto: — organizar el diálogo estructurado entre los distintos agentes del mundo de la juventud, en particular los propios jóvenes, las personas que trabajan en el ámbito de la juventud y en organizaciones juveniles y los responsables políticos; — apoyar seminarios de jóvenes sobre temas sociales, culturales y políticos que interesen a los jóvenes; — contribuir al desarrollo de la cooperación política en el ámbito de la juventud; — facilitar el desarrollo de las redes necesarias para una mejor comprensión de la juventud.
 - ◉ ¹⁹² http://ec.europa.eu/youth/youth-in-action-programme/doc122_en.htm
 - ◉ ¹⁹³ http://www.youthforum.org/index.php?option=com_content&view=article&id=49&Itemid=1&lang=en
 - ◉ ¹⁹⁴ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>

LA JUVENTUD EN LA UNIÓN EUROPEA. CUADRO GENERAL ¹⁹⁵	
JUVENTUD	
Pacto europeo para la juventud	
Estrategia de la UE para la juventud	
Fomentar la plena participación de los jóvenes en la educación, el empleo y la sociedad	
Participación de los jóvenes con menos oportunidades	
Reconocimiento de la educación no formal e informal (en el ámbito de la juventud)	
Salud y bienestar de los jóvenes	
Movilidad de los jóvenes	
Movilidad de los jóvenes voluntarios	
Libro Verde sobre la movilidad en la formación de los jóvenes	
Agencia Ejecutiva en el ámbito educativo, audiovisual y cultural	
LIBRO BLANCO SOBRE LA JUVENTUD	
Libro Blanco sobre la juventud	
Seguimiento del Libro Blanco sobre la juventud	
Marco de cooperación europea en el ámbito de la juventud	
Políticas europeas relativas a la participación y la información de los jóvenes	
Los objetivos comunes relativos a la participación y la información de los jóvenes	
Los objetivos comunes para las actividades de voluntariado	
Objetivos comunes para un mayor entendimiento y conocimiento de la juventud	
Documentos preparatorios del Libro Blanco	
Fomentar la capacidad de iniciativa, el espíritu empresarial y la creatividad de los jóvenes	
Integración social de los jóvenes	
Movilidad de los estudiantes, las personas en formación, los jóvenes voluntarios, los profesores y los formadores	
PROGRAMAS	
«La juventud en acción» 2007-2013	
Programa de acción Juventud 2000–2006	
Programa para la promoción de las organizaciones no gubernamentales activas en el ámbito de la juventud (2004-2006)	

2.3.1 Las cualificaciones profesionales. La formación como motor del empleo de los jóvenes

La UE -tomando como base, por una parte el art. 125 TCEE y, por otra, el art. 149 TCEE-, se había planteado muchos años antes que la falta de cualificación se consideraba en gran parte responsable del paro de algunos de los colectivos con

¹⁹⁵ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/index_es.htm

especiales dificultades de inserción como los jóvenes¹⁹⁶, y se propone mejorar los sistemas de educación y empleo, y su interrelación¹⁹⁷.

Atendiendo a ese compromiso, la Comisión destacaba que el mejor medio para reducir el desempleo era mejorar los “sistemas de educación y formación”, articulando para ello las reformas necesarias -COM (1998) 316 final y COM(1998) 666 final-. En ese sentido, un año después, la Recomendación de la Comisión, de 8 de septiembre de 1999, sobre la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros (COM/99/0445 final), definía como un ámbito prioritario que requería esfuerzos particulares la “lucha contra el desempleo juvenil”, para lo que resulta de gran utilidad los procesos formativos, centro de atención a partir del año 2000 en las políticas de empleo para los jóvenes¹⁹⁸.

Es en Lisboa cuando se sientan las bases definitivas para la Estrategia Europea para el Empleo (EEE) –cuando se apuesta por el fomento del binomio: formación y empleo-, siendo una de las prioridades de la Cumbre de Lisboa el impulso de la formación para el empleo. La aportación más significativa está en la integración del “concepto educación y formación permanente en los cuatro pilares” (Informe Conjunto sobre el empleo COM (2000) 551 final). De esta forma, se reconoce la transversalidad de estos conceptos y se supera su adscripción a alguna de las líneas clásicas de actuación¹⁹⁹.

En este contexto, en el año 2001 se publica el Libro Blanco (21 de noviembre): “Un nuevo impulso para la juventud europea”, que no se refiere únicamente a empleo y juventud, sino que viene a reflexionar sobre la escasa participación de los jóvenes en la vida pública. Y en esta línea, se propone un nuevo marco de cooperación entre los Estados miembros y un tratamiento mayor de la dimensión de la juventud en las políticas sectoriales.

Ello se acompaña, en el ámbito de la política de empleo para el año 2001 –Diario Oficial L 22 de 24 de Enero de 2001- con la propuesta de “combatir el desempleo juvenil y prevenir el desempleo de larga duración; adoptar un planteamiento

196 Informe de la Comisión: COM (1998) 666 final. Sobre los jóvenes en particular y el impulso a las medidas de inserción específicas como la mejora de su grado de formación, incluidas en el Anexo I del Consejo Europeo de Bruselas de 22 y 23 de marzo de 2005 bajo el título: Pacto Europeo para la Juventud.

197 Este objetivo, encuentra la concreción a través de algunas acciones concretas, sustituyendo políticas pasivas de empleo, como la de ofertar una nueva posibilidad de empleo, formación, readaptación o de experiencia profesional a todo adulto en paro antes de que hubieran permanecido doce meses en esta situación por parte de los Estados miembros; facilitar el paso de la escuela al trabajo aumentando la participación en los sistemas de aprendizaje para la obtención de cualificaciones que respondan a las necesidades del mercado de trabajo. Vid. orientaciones de empleo para el año 1998 –Comisión 1 de octubre de 1997, COM (97) 497 final-.

198 Información oficial de la UE en la web Europa on line (http://europa.eu/index_es.htm).

199 VILA TIERNO, F. *El contrato para la formación en el trabajo*, Aranzadi Social, 2008.

más favorable al empleo mediante sistemas de protección social, regímenes fiscales y sistemas de formación que permitan a las personas sin empleo reincorporarse a la vida profesional; organizar la prolongación de la vida activa, mejorando la capacidad de los trabajadores de más edad mediante un sistema de formación eficaz; desarrollar las competencias destinadas al nuevo mercado de trabajo en el marco de la educación y la formación permanentes; [y] combatir las discriminaciones en el acceso al empleo”²⁰⁰.



Cartel del Departamento de la Juventud de UGT Andalucía a favor del empleo y convocando a las movilizaciones del 25 de noviembre de 1993

De este modo, en relación a ese binomio empleo y formación y con la mirada puesta en los jóvenes, se acometen una serie de medidas entre las que destaca la propia UE²⁰¹:

- la Resolución del Consejo de junio de 2002 sobre el aprendizaje permanente;

● ²⁰⁰ Vid. Reglamento (CE) 68/2001 de la Comisión, sobre ayudas en materia de formación y el Reglamento (CE) 2204/2002 de la Comisión, sobre ayudas al empleo.

● ²⁰¹ http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/youth/c11182_es.htm

- la aplicación del programa de trabajo sobre los objetivos de los sistemas de educación y formación;
- la Declaración de Copenhague sobre la cooperación europea reforzada en materia de enseñanza y de formación profesional;
- la contribución del grupo «Juventud» del Consejo a la revisión de la estrategia europea de empleo y de sus líneas directrices en 2003;
- la Resolución del Consejo sobre los jóvenes y la inclusión social;
- el Pacto Europeo por la Juventud adoptado por el Consejo Europeo en marzo de 2005;
- los programas “Educación y Formación 2010” y de manera sucesiva “La Juventud con Europa”, “Juventud” y “Juventud en Acción”;
- la mejora del marco de cooperación.

En este orden, siguiendo un nuevo procedimiento establecido al efecto, la Comisión encomendó a los Estados asumir determinados objetivos nacionales en las Directrices integradas de empleo para 2005-2008²⁰². Entre ellos –directrices 17 a 24–, algunos específicamente referidos al empleo de los jóvenes y la cualificación profesional. Respecto a éstos, y atendiendo a su condición de colectivos más desfavorecidos, se articulan una serie de disposiciones que contribuyan a facilitar su incorporación al mercado de trabajo y rebajar, de este modo, su alta tasa de desempleo. “Estos objetivos más específicos se alcanzarían mediante el establecimiento de las medidas activas oportunas para su inserción laboral, como podía ser la formación de desempleados. En este sentido es muy importante destacar el impulso que se solicita a los Estados respecto a las políticas de mejora de las cualificaciones e inversión en capital humano, a través de dos vías, por una parte la potenciación de instrumentos como el aprendizaje profesional o la formación profesional y, por otra, la creación de nuevas herramientas de educación y formación”²⁰³. El problema es que ahora todo se sitúa en el marco de una flexibilización de la contratación laboral que “se ha visto fortalecido con hechos objetivos, tales como la irrupción, incipiente siempre, y ya masivamente consolidada, de las nuevas tecnologías, y la necesidad de innovación de las infraestructuras productivas”²⁰⁴. En este sentido, las directrices para el empleo 2008-2010 vuelven a insistir en la importancia de la formación como

○ ²⁰² Consejo Europeo de Bruselas de 16 y 17 de junio. Vid. propuestas de la Comisión de 2 de abril de 2005, como de la Sesión n.º 2663 del Consejo Empleo, Política Social, Sanidad y Consumidores Luxemburgo, de 2 y 3 de junio de 2005.

○ ²⁰³ VILA TIerno, F. *El contrato para la formación en el trabajo*, Aranzadi Social, 2008.

○ ²⁰⁴ VIDA SORIA, J., “Calidad del empleo y flexibilidad laboral en los grandes acuerdos de concertación social”, Recopilación de Conferencias, *Jornadas del Consejo Andaluz de RL 2006*, CARL, Junta de Andalucía, 2007, pág. 80.

instrumento para facilitar la colocación²⁰⁵. Y todo ello, teniendo en cuenta las continuas adaptaciones a las necesidades derivadas de la crisis²⁰⁶.

En último orden, podemos citar, primero, la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 5 de septiembre de 2007, para «Fomentar la plena participación de los jóvenes en la educación, el empleo y la sociedad» [COM (2007) 498 final] y, con posterioridad, la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 27 de abril de 2009 -Una estrategia de la UE para la juventud: Inversión y capacitación a través de un método abierto de coordinación renovado para abordar los desafíos y las oportunidades de los jóvenes (COM(2009) 200 final)-. En ésta se pretende mejorar y actualizar la estrategia europea para la juventud, con la mejora de la coordinación y la presencia intersectorial de las políticas de juventud. En materia de empleo o, más exactamente, con el objetivo “crear más oportunidades para los jóvenes en la educación y el empleo”, se dispone expresamente:

- actuar en materia de educación, coordinar los sistemas formales y no formales y mejorar su calidad y reconocimiento;
- en materia de empleo: respeto al principio de flexiseguridad y adaptación de la formación a las necesidades del mercado;
- mejorar el espíritu empresarial entre los jóvenes.

2.3.2 La movilidad

Dentro de las medidas específicas que se pueden observar para los jóvenes, podemos citar, brevemente, la apuesta por la movilidad.

Dos son los instrumentos que entendemos más significativos: las Conclusiones del Consejo y de los Representantes de los Gobiernos de los Estados miembros, reunidos en el seno del Consejo, de 21 de noviembre de 2008 sobre la movilidad de los jóvenes (Diario Oficial C 320 de 16.12.2008) y el Libro Verde de 8 de julio de 2009, Fomentar la movilidad en la formación de los jóvenes [COM(2009) 329 final]²⁰⁷. A ellos debe unirse, necesariamente, las previsiones del Pacto Europeo por

● ²⁰⁵ Decisión 2008/618/CE del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros. Vid. tb. Comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones de 2 de julio de 2008 «Agenda Social Renovada: oportunidades, acceso y solidaridad en la Europa del siglo XXI» [COM(2008) 412 final – No publicada en el Diario Oficial].

● ²⁰⁶ Comunicación para el Consejo Europeo de primavera, de 4 de marzo de 2009, denominada «Gestionar la recuperación europea- Volumen 1» [COM(2009) 114 final – no publicada en el Diario Oficial].

● ²⁰⁷ Cit. Tb. Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de julio de 2001, relativa a la movilidad de los estudiantes, las personas en formación, los jóvenes voluntarios, los profesores y los formadores en la Comunidad [Diario Oficial L 215 de 9.8.2001].

la Juventud que contempla medidas para el empleo, la integración y la promoción social de los jóvenes; medidas en favor de la educación, la formación y la movilidad y medidas para conciliar la vida profesional y la vida familiar²⁰⁸.

La idea central es que se favorece la integración de los jóvenes trabajadores con el concepto de Europa y se potencian sus posibilidades de cara al empleo si tenemos un auténtico mercado único en el que los empleados pueden desplazarse libremente sin obstáculos que frenen su posible instalación o prestación en otro país de la Unión.

En este sentido, ello no sería posible si no se ordenan dos vías esenciales para ello. Por una parte, la regulación de un sistema que facilite la libre circulación como tal y, por otro, un mecanismo de reconocimiento de cualificaciones profesionales que permita al trabajador que obtiene una titulación, certificación o acreditación en el ámbito de la Unión, desempeñar el oficio para el que se ha formado en cualquier Estado Miembro.

A tal efecto, lo primero que se necesita es configurar un marco único de competencias profesionales²⁰⁹ y dotarse, para garantizar la movilidad, de sus respectivos planes de acción: Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010) y el Plan de acción en materia de competencias y de movilidad²¹⁰. Pero, sobre todo, debe contar como elemento principal, con un instrumento al servicio de la movilidad

208 Comunicación de la Comisión de 30 de mayo de 2005 relativa a las políticas europeas en el ámbito de la juventud; responder a las expectativas de los jóvenes en Europa - Aplicación del Pacto europeo para la juventud y promoción de la ciudadanía activa [COM (2005) 206 final - no publicada en el Diario Oficial].

209 Lo que se hace mediante la Decisión nº 2241/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de diciembre de 2004, relativa a un marco comunitario único para la transparencia de las cualificaciones y competencias (Europass). Medida que se completa por las previsiones de Aplicación del Programa comunitario de Lisboa - Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de abril de 2008, relativa a la creación del Marco Europeo de Cualificaciones para el aprendizaje permanente [Diario Oficial C 111 de 6.5.2008] y con la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005 (DO L 255 de 30/9/2005), relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, objeto de modificaciones posteriores: 12.2008 (DO L 311 de 21.11.2008). Modificación de los Anexos: Anexo II – Lista de las formaciones de estructura específica a las que se refiere el artículo 11, letra c), inciso ii): Directiva 2006/100/CE [Diario Oficial L 363 de 20.12.2006]; Reglamento (CE) nº 1430/2007 [Diario Oficial L 320 de 6.12.2007]; Reglamento (CE) nº 755/2008 [Diario Oficial L 205 de 1.8.2008]; Reglamento (CE) nº 279/2009 [Diario Oficial L 93 de 7.4.2009]. / Anexo III – Lista de las formaciones reguladas a las que se refiere el artículo 13, apartado 2, tercer párrafo: Reglamento (CE) nº 1430/2007 [Diario Oficial L 320 de 6.12.2007]. / Anexo V – Reconocimiento basado en la coordinación de las condiciones mínimas de formación: Directiva del Consejo 2006/100/CE [Diario Oficial L 363 de 20.12.2006]. / Anexo VI – Derechos adquiridos aplicables a las profesiones reconocidas sobre la base de la coordinación de las condiciones mínimas de formación: Directiva del Consejo 2006/100/CE [Diario Oficial L 363 de 20.12.2006].

210 Por una parte, Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 6 de diciembre de 2007, titulada «La movilidad, un instrumento para más y mejor empleo: el Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral (2007-2010)» [COM(2007) 773 final] y, por otra, Comunicación de la Comisión, de 13 de febrero de 2002, al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, «Plan de acción de la Comisión sobre las capacidades y la movilidad» [COM (2002) 72 final - no publicada en el Diario Oficial].

y, para ello se configura EURES como el portal europeo para la movilidad profesional²¹¹.

Todo este complejo entramado normativo a nivel europeo, nos sitúa ante la existencia de una serie de programas y propuestas que deben ser canalizados, en ámbitos más reducidos por los Estados o por los agentes sociales. Veamos como se concreta la de UGT a partir de los mismos.

3. LA POLÍTICA NACIONAL PARA LA JUVENTUD

La política española en materia de Juventud es, como consecuencia de lo anterior, un desarrollo de lo previsto al efecto en Europa. En este sentido, y antes de abordar instituciones claves para la puesta en práctica de las acciones en este campo, parece oportuno hacer una reflexión de cómo se aplican aquellos programas -que antes hemos descrito con cierto grado de profusión- y, de qué manera permiten una primera intervención del Departamento Confederal de Juventud de UGT y una posterior, en el ámbito de nuestra Comunidad, a través de UGT Andalucía.

Siguiendo ese planteamiento, son varios los elementos sobre los que se desarrolla este análisis: la configuración de la Estrategia Española para la Juventud (Libro Blanco 2020); la creación de la Agencia Española para la aplicación del Programa “Juventud en Acción (2007-2013)” y, la realización de actividades previstas en el marco de aquellos programas²¹².

Al margen de ello, debe señalarse cómo puede actuarse en otras esferas. Expresamente, cómo UGT aporta propuestas legislativas, cómo se interviene mediante la negociación colectiva y cuáles son los instrumentos que el sindicato crea especialmente para los jóvenes.

Del mismo modo que se ha comentado en el capítulo anterior, dedicado a la mujer, las herramientas de comunicación adquieren un especial protagonismo en la dinámica de las actuales relaciones sociales, teniendo una conexión directa la juventud con las nuevas tecnologías. Si de manera reiterada se ha insistido en acercar a los jóvenes a los sindicatos, el único o mejor medio, es la utilización de aquellos útiles que los menores de 30 años (aquellos que nacen con UGT Andalucía) usan para sus comunicaciones y, en general, para observar el mundo o resolver sus problemas. Es por tal motivo que aquí cobra una especial trascendencia saber transmitir bien los contenidos puesto que, de no ser así, cualquier organización sindical

²¹¹ <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=es>; Decisión 2003/8/CE de la Comisión, de 23 de diciembre de 2002, por la que se aplica el Reglamento (CEE) nº 1612/68 del Consejo por lo que se refiere a la puesta en relación y la compensación de las ofertas y demandas de empleo).

²¹² Aunque alguna de ellas ya se han citado en la exposición, *vid. infra*.

queda al margen del mundo de los jóvenes, de forma que todo esfuerzo posterior caería en saco roto.

3.1 Las políticas

3.1.1 Estrategia Española para la Juventud

La Estrategia 2020, objeto de debate y discusión el presente año en Europa, ha supuesto una serie de aportaciones por parte del Ministerio de Igualdad, que se han visto refrendadas en sede Europea, como se recoge en sendas comparecencias de la Ministra y la Comisaría Europea de Educación, Cultura, Multilingüismo y Juventud. Estas propuestas van en la línea ya apuntada sobre la inclusión de la dimensión Juventud en la planificación del crecimiento europeo en la última década, incrementar la ocupación de los jóvenes, conciliar la vida laboral y familiar y prevenir la pobreza y, fomentar la educación y la formación y la movilidad de los jóvenes y que se integran en el Programa “Juventud en Acción (2007-2013)”.

Aquí la aportación de UGT es claramente visible²¹³, en cuanto que forma parte de la Comisión Especial de estudio para la elaboración de un Libro Blanco para la Juventud en España 2020. En el seno de la misma ha denunciado los abusos de la figura del becario, ha insistido en la necesidad de mejorar el sistema de bonificaciones en la contratación o ha reiterado el enorme problema de la temporalidad para los jóvenes y como ello influye en todos los órdenes de su vida.

En este sentido UGT considera prioritario, como ya había puesto de manifiesto con ocasión del Día Internacional de la Juventud el 11 de agosto de 2009, la regulación de la figura del becario (lo que termina por hacerse realidad gracias al esfuerzo y la continuidad en la reclamación) y acabar con la discriminación salarial de los jóvenes, pero también evitar la precariedad continua que afecta a los jóvenes, mejorar los sistemas de educación y empleo o facilitar la participación de los jóvenes en la acción sindical mediante la posibilidad de participar en la negociación colectiva²¹⁴.

²¹³ <http://www.UGT.es/juventud/juventud.html>

²¹⁴ La propuesta íntegra de UGT es la siguiente: • La regulación del Estatuto del Becario con el objetivo de actualizar la normativa existente y evitar el uso indiscriminado que se hace de las prácticas laborales por parte de algunas empresas, cuyo único interés es la obtención de mano de obra barata olvidándose, en definitiva, de la finalidad de las prácticas y becas. • Terminar con las diferencias salariales entre la juventud trabajadora y el resto de trabajadores, cuyas diferencias pueden llegar en algunos casos a alcanzar el 40% del salario. • Integrar a los jóvenes trabajadores en el proceso de la negociación colectiva como principal instrumento de la acción sindical. • Potenciar el papel de la formación como herramienta eficaz en el proceso de búsqueda de empleo, desarrollando las TIC como herramienta de formación e información. • Priorizar acciones efectivas en materia de formación e información en prevención de riesgos laborales que rompan la relación existente entre empleo de los jóvenes y siniestralidad, con especial incidencia sobre los riesgos psicosociales derivados de la situación de inestabilidad. • Incentivar la contratación indefinida evitando la concatenación de contratos temporales entre la gente joven. • Adecuar el puesto de trabajo a la titulación, categoría profesional y salario para evitar la sobrecualificación. • Mejorar el sistema educativo y vincularlo más y mejor al sistema productivo, mejorando la Formación Profesional y la Educación Superior.

3.1.2 La Agencia Nacional Española del Programa Juventud en Acción

Siguiendo las directrices que la normativa reguladora de este programa establece respecto a la creación de las Agencias Estatales para su aplicación, en España se constituye la misma y se visualiza en la red mediante su sitio web que ofrece a su “cliente” potencial, el joven, una amplia gama de recursos que no se limita únicamente a la información.



Contenido de la web de La Agencia Nacional Española del Programa Juventud en Acción

Gracias a ese contenido, el programa pasa de la realidad formal, de su regulación normativa, a su aplicación práctica de un modo eficaz, rápido y accesible ya que todo lo necesario para activar un proyecto o una acción, sumarse o participar en alguna es posible gracias a la presencia de todos los instrumentos y útiles necesarios. Desde buscadores de actividades, hasta guías o formularios de aplicación.

Ello permite que los sujetos interesados en este programa puedan ofertar, al amparo del mismo, diferentes aportaciones. En el caso de UGT, ya se ha citado, el encuentro “Juventud en Acción. Euroempleáte” celebrado en Alcorcón (Madrid) el 29 de mayo y cuyas conclusiones ya apuntamos.

3.1.3 La principal creación de UGT: la creación de su Secretaría Ejecutiva y el Departamento Confederal de la Juventud

Ya en el XXXI Congreso Confederal, celebrado entre el 25 a 28 de mayo de 1978 bajo el lema “... y la lucha sindical continúa”, se asume que es necesario plantearse una política en materia de juventud desde una perspectiva de amplio espectro, esto es, no sólo ad intra, respecto a sus afiliados, sino como campo de actuación transversal.

Así, de manera sucesiva se crea primero el Departamento de Juventud en 1984, y se integra después, en 1990, en la recién creada Secretaria de Acción Social (35 Congreso, celebrado del 11 al 15 de abril de 1990 bajo el lema “UGT, el Sindicato”). En congresos sucesivos se va reforzando el Departamento, se va insistiendo en la necesidad de acercar el sindicato a la Juventud y, de este modo, en 1998, en el 37 Congreso Confederal de UGT (Madrid, del 11 al 14 de marzo de 1998), concretamente en su capítulo VII de sus Resoluciones²¹⁵ se afirma sin preámbulos que “Los jóvenes son el futuro del Sindicato. UGT debe establecer las políticas adecuadas para integrarlos en su proyecto sindical”.



Cartel de UGT Andalucía animando a la afiliación de la juventud

Avanzando en esta trayectoria, en el año 2002, en el 38º Congreso Confederal de UGT (Tu Fuerza, la Unión. Nuestra Fuerza, la igualdad), celebrado en Madrid, 13 a 16 de marzo de 2002, se organiza una Secretaría Ejecutiva Confederal para la Juventud, que incluye al Departamento Confederal de la Juventud Trabajadora.

²¹⁵ Documento con Cód. Ref. RES37C98_07. http://www.UGT.es/37c/RES37C98_07.pdf

Pero además, en el Programa Fundamental aprobado²¹⁶, cuando se hace una reflexión sobre “el valor esencial del trabajo en nuestra sociedad” (apartado IV), su epígrafe VII se dedica específicamente a la “Inserción Laboral de los jóvenes” (pág. 23). En éste se sientan las bases para considerar la juventud como valor y se crean los fundamentos de las políticas y acciones relacionados con esta materia²¹⁷. Este fin aparece reflejado en todas las políticas del sindicato relacionadas en el Plan de Acción, también aprobado en ese congreso²¹⁸.

Propuestas de acción que el 39 Congreso (1 a 4 de junio de 2005), en su documento Propuesta de Programa de Acción, en la parte II, sobre la acción a desarrollar en los próximos años, plantea las siguientes líneas estratégicas que reproducimos porque son las que se han venido elaborando en instancias superiores y porque hoy por hoy pueden mantenerse plenamente:

- ◉ “Que las Administraciones Públicas comprometan recursos suficientes para duplicar en proporción al PIB la aportación en políticas activas (para los parados en general, los parados de larga duración, jóvenes y mujeres y en los Planes Nacionales de Acción para la Inserción), en cumplimiento de las Directrices de la Estrategia Europea de Empleo.
- ◉ Es necesario, además, impulsar la reducción drástica de los niveles de temporalidad, que se concentra fundamentalmente entre los jóvenes, mujeres y trabajadores inmigrantes, y luchar contra la siniestralidad laboral, que requiere de acciones concertadas en todos los ámbitos.

◉ ²¹⁶ <http://www.UGT.es/38congreso/programafundamental.pdf>

◉ ²¹⁷ La difícil inserción laboral de los jóvenes deriva tanto de los cambios sociológicos en la realidad juvenil como de la degradación de las condiciones de acceso en el mundo del trabajo, sobre las que los Sindicatos tenemos que incidir. Por una parte, el concepto de juventud está sujeto a transformaciones de calado por razones demográficas y culturales, que redefinen y alargan el período de transición que lleva al joven a construir su propio ámbito personal, con plena adquisición de derechos y responsabilidades. Por otra parte, los parámetros de acceso para la incorporación de los jóvenes a sus primeros empleos son fuentes de desigualdad que se manifiestan en una progresiva precariedad laboral que, lejos de corregirse, algunas políticas tienen la tentación de convalidar con la aplicación de una legislación laboral especial de carácter juvenil. Los “ritos de paso” juveniles hacia la inserción laboral, adquieren una más que problemática trascendencia cuando la finalización del ciclo formativo no engarza con una adecuada incorporación al mercado de trabajo. Así, a las generales incertidumbres de un mundo en permanente cambio, se añaden desempleo juvenil masivo sin prestación de cobertura, precariedad en sus posibles empleos y, en todo caso, inestabilidad laboral. La transición hacia el mundo del trabajo se dificulta con dilaciones y barreras que los jóvenes tratan de franquear alargando el período formativo o buscando actividad es laborales puntuales. En definitiva, creando un estado de situación que conduce a una generación de ciudadanos, condenados a unas condiciones de extrema precariedad que impide a los jóvenes conseguir la autonomía (económica, social y personal), que define su entrada en la etapa adulta. La adecuada inserción laboral de los jóvenes está en la calidad y estabilidad de los primeros empleos, lo que no resta posibilidades a una cierta especificidad en una parte de esos puestos de trabajo, siempre que enriquezcan su valor. En este sentido, cabe enfatizar las funciones formativas (singularmente ante el fracaso escolar) y de prácticas, así como facilitar la compatibilidad entre estudio y trabajo. Asimismo, la UGT apoya y colabora con movimientos asociativos juveniles, enriqueciendo los canales de información y comunicación con los jóvenes, favoreciendo los desarrollos organizativos de los que quieran dotarse.

◉ ²¹⁸ <http://www.UGT.es/38congreso/programadeaccion.pdf>

- El papel de unos Servicios Públicos de Empleo bien dotados en cuanto a recursos humanos en formación permanente y en cuanto a recursos económicos financiados con aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado (y no, como hasta ahora, con cotizaciones de la Seguridad Social), es fundamental para la oferta de gestión de políticas de información, orientación, formación profesional, intermediación y acompañamiento, a través de itinerarios personalizados activamente comprometidos con los trabajadores demandantes de empleo, en especial, los pertenecientes a colectivos más desprotegidos en el mercado de trabajo, como las mujeres, los jóvenes y los trabajadores mayores.
- Negociación colectiva. Garantizar la participación de mujeres, jóvenes, técnicos, profesionales e inmigrantes, contemplando sus demandas específicas.
- Conseguir la igualdad, la integración y la cohesión social: Políticas dirigidas a los jóvenes”.

Estos objetivos se concretan y desarrollan de un modo exhaustivo en la parte III (“Un sindicato para todos”, págs. 74 a 78), que tras una introducción sobre los problemas y caracteres de la juventud, ordena las medidas a adoptar de acuerdo a su naturaleza²¹⁹:

- Medidas para la acción sindical a favor de la juventud trabajadora²²⁰.
- Instrumentos para la acción sindical a favor de la juventud trabajadora²²¹.

Por último, en 2009, en el 40º Congreso Confederado, el Departamento Confederado de la Juventud pasa a formar parte de la Secretaría de Organización y Comunicación. En el programa de acción aprobado²²² se insiste en la línea de actuación coherente con lo defendido por el sindicato en materia de juventud durante una década y coincidente con los parámetros internacionales y comunitarios, planteándose como ejes prioritarios la lucha contra la precariedad y el acceso al empleo, así como

○ ²¹⁹ El contenido completo puede observarse en <http://www.UGT.es/39congreso/programaparte3.pdf>

○ ²²⁰ Concretamente como índice son: “a. Mejora y adecuación de la cualificación de la formación a los requisitos y demandas del mercado de trabajo; b. Medidas en política de empleo que permitan a los jóvenes trabajadores alcanzar su autonomía e independencia personal. c. Reconocimiento de la labor de investigación de los Becarios de Investigación como un trabajo productivo; d. Priorizar actuaciones efectivas que permitan, desde el ámbito de la prevención, la reducción de la relación existente entre joven-temporalidad-siniestralidad; e. Mejora sustancial de las condiciones laborales de los jóvenes a través de la Negociación Colectiva. f. Mejora de la Protección Social de la juventud trabajadora. g. Concepción complementaria del Voluntariado.

○ ²²¹ Elaboración de una Política Sindical en materia de Juventud; Promoción de la Cultura Sindical en los jóvenes. Intervención con los Jóvenes Trabajadores; Consolidación de la estructura y participación de los jóvenes.

○ ²²² http://www.UGT.es/40_Congreso_Confederal_UGT/Programa_Accion/Programa_de_Accion_40Congreso_UGT.pdf

aquellas cuestiones que se han destacado en el marco del programa “Juventud en acción” y que se plantearon como índice programático de UGT en materia de juventud, como la mejora de la formación, la participación en la negociación colectiva o el acercamiento al sindicato. Por su parte, se mantiene un epígrafe dedicado a la Inserción Laboral de los Jóvenes en el Programa Fundamental.

En otro orden, el ámbito subjetivo que se encuentra cubierto por el Departamento de Juventud no se limita a los jóvenes trabajadores en activo, sino a aquellos que están desempleados o buscan su primera ocupación, forman parte de un programa público de empleo-formación o son estudiantes. Y, de acuerdo a los objetivos aprobados en los sucesivos congresos, desarrolla su actividad en todas las áreas del sindicato y tiene por finalidad:

- Trabajar en favor de los derechos de los jóvenes y su no discriminación en el mercado laboral. Promocionar acciones para la igualdad.
- Formación sindical y formación para jóvenes trabajadores.
- Defensa de las condiciones de trabajo de los jóvenes, con una especial vigilancia en cuanto a precariedad laboral y accidentes de trabajo.
- Trabajar a favor de la incorporación de jóvenes trabajadores como representantes de los trabajadores de la empresa, en las plataformas y mesas de negociación colectiva, en defensa de sus intereses específicos.

Para el desarrollo de aquellos fines se han creado varios instrumentos principales:

- El blog de demanda joven: <http://demandajoven.wordpress.com/>, como herramienta más cercana al ámbito de las comunicaciones del joven trabajador y del que cuelgan diferentes documentos informativos y de trabajo.
- El perfil de facebook, en la misma línea del anterior (<http://es-la.facebook.com/people/UGT-Juventud/1073721751>).
- La guía interactiva sociolaboral para jóvenes, con información relevante para la búsqueda de empleo y el mundo laboral en un formato accesible y cercano
- La escuela de formación Julián Besteiro (<http://www.UGT.es/ejb/>).

3.1.4 El CJE y el INJUVE como ejes de actuación

a) El Consejo de la Juventud de España

La promoción de la participación de la juventud, en todos los órdenes de la vida, aparece dentro de los principios rectores de la política social que consagra nuestra Constitución, en este caso, en su art. 48. Para dicha promoción se necesitan instituciones especializadas, lo que se traduce en el nacimiento, en 1983, del Consejo de la Juventud de España²²³. Éste se conforma por las diversas organizaciones juveniles estatales y los órganos equivalentes en el ámbito de las CC.AA.

Se trata, por tanto, de una plataforma por y para la juventud que se marca una serie de objetivos, entre los que debemos destacar la llamada a los agentes sociales de cara a una colaboración “para conseguir una política juvenil global que dé respuesta a los problemas e inquietudes de los y las jóvenes”.

En cualquier caso, las organizaciones sindicales pueden asumir un importante protagonismo en el resto de fines que se plantea. En ese sentido, se plantean propuestas distintas para la juventud asociada y no asociada, puesto que mientras que para la primera se promueve la participación y asociacionismo, para la segunda se plantean soluciones; soluciones que tendrán que ver con la sensibilización de la sociedad con los problemas específicos de los jóvenes; unos problemas que se analizan mediante la promoción de los correspondientes estudios sobre la juventud.

Pero, al tiempo, también se plantea como cauce de transmisión de las propuestas juveniles a la Administración o la Sociedad. Para ello, se seguirá prestando apoyo a las entidades juveniles, se representarán los intereses defendidos por las mismas en las organizaciones internacionales y se crearán las herramientas adecuadas para conseguir los objetivos hasta ahora planteados²²⁴.

Entre las múltiples iniciativas que lleva a cabo el Consejo, siendo quizás lo menos relevante, no deja de tener importancia el enlace a los programas u otras actividades de organismos internacionales, europeos o nacionales, que, cuanto menos, supone potenciar el conocimiento de los diversos instrumentos al servicio de la promoción de la Juventud. Y es que, el desconocimiento generalizado sobre el contenido y las posibilidades de actuación en esta y otra materia es prácticamente absoluto. De ahí el esfuerzo de las entidades que conforman el Consejo, así como de todos los agentes que intervienen en este campo, para facilitar el acceso a los

²²³ El CJE está regulado por la ley 18/1983, de 16 de noviembre, de creación del Organismo Autónomo Consejo de la Juventud de España, así como por el Reglamento interno que la desarrolla.

²²⁴ http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047713436&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPPage%2FMIGU_contenidoFinal

medios. Siendo así es obvio que en los diferentes sitios webs relacionados incluyen elementos comunes. Como quiera que el Consejo es donde confluyen el conjunto de asociaciones y entidades con políticas de juventud, la oferta que plantea éste es un referente básico.

ACTIVIDADES Y PROGRAMAS DEL CJE	
Empleo	Juventud Rural
Vivienda	Mujer joven
Educación formal	Comunidad gitana
Educación no formal	Educación para la Paz
Desarrollo sostenible	Asociacionismo juvenil y participación social
Salud, SIDA y drogas	Políticas públicas de juventud
Diversidad sexual	Consejos de Juventud
Discapacidad	Cooperación internacional
Inmigración	Europa
Infancia	Resoluciones

Además, estos programas son comentados desde un análisis de la situación, las propuestas que se pueden hacer al respecto y las actividades que ha desarrollado el Consejo. Contenido que se refleja en el documento elaborado al efecto: Bases para una Política de Juventud²²⁵.

La oferta se completa con los servicios prestados por el Consejo, como los de asesoría o el de la aplicación informática creada para la gestión de entidades para la juventud; o las publicaciones sobre distintas cuestiones de interés para la Juventud (empleo, inmigración, comunicación...), o las de carácter periódico, como el Observatorio Joven de Empleo en España (OBJOVEM) que refleja tanto la situación de los jóvenes con el nivel de ocupación, las condiciones de empleo y las condiciones de trabajo; la Revista del CJE, con análisis y estudios monográficos y el Boletín Digital, en el que se ilustran las noticias relacionadas con las actividades desarrolladas por los integrantes del Consejo.

El interés en destacar esta importante aportación es porque UGT desarrolla su acción como miembro del mismo y, además, como un miembro destacado, en cuanto que desde la XVII Asamblea General Ordinaria del Consejo de la Juventud de España (CJE), celebrada en Zaragoza del 9 al 11 de julio, ha elegido su nueva Comisión Permanente de la que forma parte el Sindicato como Responsable del Área Socioeconómica (José Luís López Ibáñez, Departamento de Juventud de UGT)²²⁶.

²²⁵ [http://www.cje.org/C13/Catálogo/Document%20Library/Publicaciones\(catálogo\)/documentosdebases.pdf](http://www.cje.org/C13/Catálogo/Document%20Library/Publicaciones(catálogo)/documentosdebases.pdf)

²²⁶ <http://www.UGT.es/actualidad/2010/julio/c13072010.html>

Entre las actividades en las que también interviene el CJE, destaca la I Cumbre Joven Unión Europea-América Latina y Caribe (Madrid 7-9 de mayo 2010, actos incluidos en la Presidencia Española de la UE)²²⁷, pero la mayor parte de aquéllas se llevan a cabo con la colaboración de INJUVE.

b) INJUVE, el Instituto de la Juventud

Si el Consejo es la suma de esfuerzos por la Juventud, el Injuve es el esfuerzo “oficial” del Ministerio de Igualdad a favor de la misma. Y, en ese sentido, el propio Instituto reconoce la necesidad de colaboración para conseguir los objetivos sobradamente definidos en el CJE y otros.

Este organismo, adscrito al Ministerio, pone en marcha las iniciativas desde los poderes públicos, actúa en calidad de representante ante diversos organismos y celebra acciones conjuntas y convenios con diversas entidades protagonistas en materia de Juventud. En la web informativa del Ministerio de Igualdad²²⁸ se concretan sus actividades, que se centran en la aplicación de distintos programas encuadrados en 7 grandes líneas de actuación que se pueden ver desarrolladas y son objeto de aplicación a través del portal creado al efecto: <http://www.injuve.migualdad.es/injuve/portal.portal.action>

- El *Programa de Emancipación Joven*, trata de facilitar el acceso a un empleo y una vivienda digna y de calidad, para los y las jóvenes. El principal instrumento de este programa es la Red Territorial de Oficinas de Emancipación Joven (OEJ).
- *Cooperación*: se ponen a disposición de los jóvenes diferentes iniciativas entre las que se destacan las que han sido objeto de comentario en epígrafes anteriores y que permiten, en gran medida, la colaboración de los agentes sociales, por ejemplo, en el Programa de Juventud en Acción o la gestión de ayudas a la movilidad de jóvenes.
- *Asociaciones juveniles*: En colaboración con el CJE, se apoyan y promocionan las actuaciones realizadas por diferentes entidades dedicadas a la juventud, que bien pueden situarse dentro de la esfera de esta medida o de cualquiera de las distintas líneas de actuación de este organismo.

Entre estas organizaciones, UGT ha desarrollado diferentes actuaciones en colaboración con Injuve. Este mismo año interviene en la ya reiterada I Cumbre

● ²²⁷ Programa de trabajo: 1. Cooperación Juvenil Abierta y Permanente; 2. Procesos económicos frente a la crisis; 3. Migración y codesarrollo; 4. Desarrollo Sostenible; 5. Igualdad de oportunidades en el acceso al conocimiento; 6. Igualdad; 7. Gobernabilidad democrática y Promoción de la Ciudadanía; 8. Aprendizaje a lo largo de la vida.

● ²²⁸ http://www.migualdad.es/ss/Satellite?c=Page&cid=1193047713443&language=cas_ES&pagename=MinisterioIgualdad%2FPage%2FMIGU_contenidoFinal

Joven UE-América Latina-Caribe; o en la en la Conferencia Europea de Juventud “El empleo juvenil como herramienta de inclusión social”, organizada por Injuve en Jerez (abril 2010). Pero, sin duda, su aportación más significativa es la elaboración de útiles de diverso contenido y finalidad, con el nexo común de la Juventud como referente. Así, junto con CC.OO., el Injuve elabora la Guía sociolaboral para los jóvenes 2008-2009, un repaso a los derechos laborales de los jóvenes y un cuestionario final con dudas comunes²²⁹; UGT, con el patrocinio de Injuve, ha elaborado: “El estrés en los jóvenes, claves para detectarlo y prevenirlo”²³⁰; el Observatorio de empleo joven de UGT en el que se publican, a través de la web, estudios y análisis sobre la juventud²³¹; o la guía “Objetivo acceso al empleo”, herramienta destinada a facilitar la búsqueda de un puesto de trabajo²³².

En cualquier caso, la aportación de UGT no se limita a colaborar con Injuve a nivel ministerial, sino que siendo ésta una política transversal, permite la intervención de otros órganos. Se puede citar, al respecto, la elaboración de un texto que nos permite conocer las diferentes acepciones del término precariedad, como se manifiesta respecto a los jóvenes y como se puede actuar contra la misma. Este documento, titulado “Lo que no sabías sobre precariedad laboral” está preparado por UGT-Juventud en colaboración con el Ministerio de Presidencia y pone de relieve, entre otras, la importante misión de la negociación colectiva en este tema²³³. De igual modo, como instrumento informativo, se elabora por UGT-Juventud el folleto “Un trabajo de temporada no es igual a un timo de trabajo”, en colaboración con el Ministerio de Sanidad y Política Social y en el que se detallan las cuestiones básicas a considerar ante la firma de un contrato temporal y en supuestos de movilidad a nivel europeo²³⁴.

Observatorio de la Juventud en España. Mediante el mismo se elaboran y difunden análisis y estudios en materia de juventud, bien a través de la web o de su biblioteca.

Las publicaciones realizadas pueden dividirse en:

- Estudios²³⁵: desde 1984, se inicia una colección bajo el título genérico de “Informe Juventud en España”, en la que se ordenan los trabajos de acuer-

229 <http://www.UGT.es/juventud/guiasociolaboral20082009.pdf>

230 http://www.UGT.es/juventud/condiciones_de_trabajo/guia_estres_jovenes_UGT.pdf

231 http://www.UGT.es/juventud/condiciones_de_trabajo/ como por ejemplo: Informe: “Panorama del mercado de trabajo en los jóvenes”; Informe: “La formación adquirida en función del tipo de contrato”; Informe: “La juventud en cifras”; Guía “El estrés en los jóvenes”; Condiciones de Trabajo; Temporalidad-Siniestralidad; ¿Aplica tu empresa la prevención?; Marcapáginas “Decálogo para prevenir el estrés laboral”; Marcapáginas “Son tus derechos son tus deberes”; www.UGT.es

232 <http://www.UGT.es/juventud/folleto%20acceso%20al%20empleo-web.pdf>

233 http://www.UGT.es/juventud/lo_que_no_sabias_juventud_UGT.pdf

234 http://www.ugt.es/juventud/juventud_no_es.pdf

235 <http://www.injuve.migualdad.es/injuve/contenidos.type.action?type=1579146&menuId=1579146&mimenu=Estudios%20e%20Investigaciones>

do a la siguiente clasificación: Estudios y Encuestas Generales sobre Juventud; Estudios sobre Valores, Ciudadanía y Participación; Estudios sobre Relaciones Familiares; Formación, Empleo y Vivienda; Estudios sobre la Salud; Estudios sobre Estilos de Vida, Consumo y Violencia; Estudios sobre Ocio y Tiempo Libre; Estudios sobre Información, Tecnología y Comunicaciones y otros.

- Estadísticas: Juventud en Cifras y Jóvenes en la Encuesta de Población Activa (EPA).
- Sondeos de opinión a los mismos jóvenes de los que se pueden extraer diversas conclusiones para la adopción de políticas concretas.
- Revistas de estudio de Juventud. Se trata de una publicación trimestral que, desde 1979, aborda “de manera monográfica temas de interés relacionados con la vida, los hábitos y las necesidades de la juventud” con diferentes especialistas de distintos campos. En este sentido, es conveniente reflejar como los instrumentos se retroalimentan. Un número reciente de la Revista Juventud se ha dedicado monográficamente al análisis de los jóvenes y los medios de comunicación y transmisión de la información, en el que se pone de manifiesto la desconexión de la juventud y los instrumentos tradicionales y, por el contrario, no ya el uso, sino la dependencia de las nuevas tecnologías²³⁶, lo que justifica el esfuerzo de organizaciones y entidades en la utilización de medios más cercanos a la realidad juvenil como facebook, blogs, webs, información interactiva, etc.

Información Juvenil. Siguiendo los parámetros señalados en la publicación anterior y con el objeto conectar a la juventud con las iniciativas del Gobierno se dispone de un canal de comunicación que consta de la página Web del Injuve; Redes sociales: facebook, twitter, flickr a través de su cuenta “Injuvedigital” y Canales de difusión como youtube a través del canal “injuvejuventud”

Formación: se forma y fomenta la creación con actividades como el Certamen de creación Injuve, Jóvenes Investigadores o Premios para tesis doctorales. Para la formación, información y encuentro de jóvenes, se cuenta además con el Centro Eurolatinoamericano de Juventud (Ceulaj) como centro de recursos idóneo a este fin.

● ²³⁶ Revista Juventud. Observatorio de la Juventud en España. Revista Nº 88. Juventud y nuevos medios de comunicación. Marzo 2010. Coordinadora: Ángeles Rubio Gil.

4. LA POLÍTICA ANDALUZA PARA LA JUVENTUD

4.1 Ordenación

El Estatuto de Autonomía de Andalucía, al margen del resto de políticas que se regulan en la definición de competencias de la Junta en los arts. 46 y ss., y que pueden estar relacionadas con los jóvenes (educación, empleo...), dedica el art. 74 concretamente a la Políticas de juventud en los siguientes términos:

“Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de juventud, que incluye, en todo caso:

La promoción del desarrollo personal y social de los jóvenes así como las actividades de fomento o normativas dirigidas a conseguir el acceso de éstos al trabajo, la vivienda y la formación profesional.

El diseño, la aplicación y evaluación de políticas y planes destinados a la juventud.

La promoción del asociacionismo juvenil, de la participación de los jóvenes, de la movilidad internacional y del turismo juvenil.

La regulación y gestión de actividades e instalaciones destinadas a la juventud”.

Lo que se corresponde con lo señalado en su art. 37, en relación a los principios rectores de las políticas públicas, ya que en octavo lugar se cita expresamente, la integración de los jóvenes en la vida social y laboral²³⁷ y de los objetivos básicos señalados en su art. 10, en el que se reconoce una especial atención al empleo y las condiciones de trabajo de las “jóvenes generaciones de andaluces”, lo que se completa con el art. 169.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía que dispone que “*los poderes públicos fomentarán el acceso al empleo de los jóvenes y orientarán sus políticas a la creación de empleo estable y de calidad para todos los andaluces y andaluzas*”.

A tal efecto, el art. 40 dispone que los poderes públicos adoptarán las medidas necesarias para su efectividad y cumplimiento. Y, atendiendo a ese mandato de promoción y defensa de los derechos de la juventud en todos los ámbitos de la vida, se crea el Instituto Andaluz de la Juventud.

²³⁷ PORRAS NADALES, A.J. “Derechos sociales y políticas públicas”, págs. 62 y ss. en VV.AA. *El Estatuto de Autonomía de Andalucía*, 2007. op. cit.

4.2 El nacimiento del IAJ a propuesta de UGT Andalucía. El CJA

4.2.1 Instituto Andaluz de la Juventud

El impulso de UGT Andalucía, en el marco de la III Conferencia de la Juventud, deriva en la creación y puesta en marcha del Instituto Andaluz de la Juventud por la Ley 9/1996. Como norma de desarrollo, el Decreto 83/1999 (BOJA de 8 de mayo de 1999), regula e marco de iniciativas para la promoción de los jóvenes en Andalucía.

Estamos, por tanto, ante un organismo autónomo adscrito a la Consejería de Igualdad (en paralelo al esquema nacional) que tiene por objeto la ordenación, desde la planificación hasta la evaluación, de las actividades para los jóvenes desarrolladas por los poderes públicos andaluces o en colaboración con otras entidades; entre otras, de manera especial, la animación sociocultural, la investigación en materia de juventud, así como el desarrollo del turismo joven “mediante la implementación de la Red de Instalaciones Juveniles de Andalucía a través de la Empresa Pública de Instalaciones y Turismo Juvenil INTURJOVEN, S.A.”. En síntesis, se promueve la participación, promoción, cultura, gestión de programas, información, documentación, comunicación y formación sobre juventud²³⁸.

Para ello, su principal herramienta, del mismo modo que se ha visto en otras instituciones, es el portal web del IAJ, al que se bautiza como Patio Joven y al que se dota de un contenido que pretende ser útil y atractivo para el colectivo de jóvenes de Andalucía. Cuenta con noticias, información y recursos, con diferentes secciones que permiten la participación activa de los posibles interesados con y en el IAJ. Se presentan, en este sentido, un listado de programas y actividades (entre los que se incluyen los programas Internacionales como Juventud en Acción y la gestión desde el IAJ), una relación de servicios y unos enlaces a iniciativas destacadas, junto a la actualidad y a las actividades programadas²³⁹.

El mural informativo contiene información sobre: El Libro del mes; nuevas páginas Web; Premios y Concursos; el reconocimiento de un nuevo Centro de Información Juvenil en Berrocal (Huelva); Ocio y Tiempo Libre, Campaña de nieve Inturjoven 2010; Ayudas y Subvenciones; y sobre Carné Joven

²³⁸http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/patiojoven/iaj/contenido?pag=/contenidos/utiles/quienes_somos&idSeccion=12717&idActivo=12717&idMenu=12717

²³⁹<http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/patiojoven/iaj/contenido?pag=/contenidos/utiles/bienvenida&idSeccion=12716&idActivo=12716&idMenu=12716>

Programas y actuaciones
<ul style="list-style-type: none">• Arte y creación joven-Desencaja• Asociaciones• Carné Joven• Entidades Públicas• Formación• Información Juvenil• Ocio y Tiempo Libre• Programas Internacionales
Servicios
<ul style="list-style-type: none">• Información Sexual para Jóvenes• Fondo Bibliotecario• Becas, Premios y Concursos• Contratación Pública• Galería de Imágenes• Impresos y Solicitudes• Normativa Publicaciones• Subvenciones y Ayudas

En el apartado de servicios, nuevamente las publicaciones adquieren un importante papel, por acercar a la juventud, de un modo cómodo y atractivo, cuestiones relativas a aspectos cruciales como su empleabilidad, formación, contratación laboral, etc., fundamentalmente a través de la colección “Murales informativos”, pero que se completa con revistas, jornadas, guías y otras herramientas²⁴⁰. Pero hemos de destacar la posibilidad de realizar la tramitación de actividades a través del enlace de la oficina virtual, lo que supone, realmente, un acercamiento del IAJ a cada casa.

4.2.2 Consejo de la Juventud de Andalucía

Este órgano, también adscrito a la Consejería de Igualdad, lleva a cabo una misión de participación, información, consulta y promoción de políticas e iniciativas para la Juventud en nuestra Comunidad Autónoma²⁴¹ y de la que forma parte UGT Andalucía a través de su asociación SURGENTE.

Sus funciones son equiparables a las de su homónimo estatal pero circunscritas al ámbito regional, esto es, representar los intereses de los jóvenes ante otros or-

²⁴⁰ http://www.juntadeandalucia.es/institutodelajuventud/patiojoven/iaj/contenido?pag=/contenidos/Programas_actuaciones/InformacionJuvenil/publicaciones/murales/2010/218&idActivo=

²⁴¹ <http://www.juntadeandalucia.es/consejodelajuventud/>

ganismos, entidades o jornadas; fomentar la relación con otros Consejos regionales; apoyar a las asociaciones en aquellas cuestiones en las que necesiten información o asesoramiento, para lo que se crea la interesante Guía Asociativa²⁴² y contribuir a la mejora de las condiciones de vida de los jóvenes andaluces.

Entre las diferentes actividades que desarrolla, y al margen de las reuniones internas a través de las asambleas ordinarias o extraordinarias, es de destacar el interés en acercar este órgano a sus destinatarios utilizando, para ello, la misma línea que otras entidades han empleado, siguiendo las recomendaciones que se postulan desde ámbitos internacionales y en los estudios realizados, esto es, mediante el recurso de las Nuevas Tecnologías. En este caso el CJA crea www.demoplazas.com, “una comunidad virtual para expresar ideas, propuestas, quejas, reflexiones” de la juventud. De igual modo, como actividad presencial con seminarios, jornadas, reuniones de jóvenes, etc., todos los años se celebra la convocatoria de Ágora joven, que lleva ya varias ediciones (en 2006 se cumplía el 20 aniversario con diferentes actividades desarrolladas en el CEULAJ²⁴³).

En el transcurso de la XII Asamblea General extraordinaria celebrada el 17 de julio 2010 en Almería, se aprobó el próximo plan de trabajo del CJA que girará en torno a los siguientes puntos:

- elaboración de la nueva página web del CJA.
- Escuela de Formación Asociativa.
- Contenido de la próxima edición de AGORA sobre exclusión y voluntariado y la formación específica sobre asociacionismo y NNTT.

UGT Andalucía, a través de SURGENTE, elevó la propuesta de incluir en aquel plan de trabajo elementos referidos a la difícil situación de los jóvenes en Andalucía para encontrar empleo y para conseguir su emancipación, tal y como se ha comprobado en el análisis y reflexión de las páginas anteriores. Es, en este sentido, una aportación oportuna, cercana a la realidad y que dota de una efectividad real a un organismo que está pensado y diseñado para promocionar y dar soluciones a los problemas concretos de la juventud. Así, ante el problema de mayor dimensión que afecta hoy a la sociedad andaluza y, sobre todo, a sus nuevas generaciones, la crisis del empleo, se requiere un trabajo concreto que atienda a las especiales características de este colectivo. Este es el fundamento y sentido del CJA que, a través de las entidades que lo conforman, debe buscar alternativas válidas para afrontar los retos a los que debe enfrentarse la Juventud en estos momentos de recesión. Se entiende, por tanto, que la suma de esfuerzos en una sola dirección es conveniente

● ²⁴² <http://www.juntadeandalucia.es/consejodelajuventud/uploads/719822GuiaAsociativaCJA.pdf>

● ²⁴³ <http://www.juntadeandalucia.es/consejodelajuventud/uploads/follet20agorajuvenil.pdf>

para este fin y, proposiciones como la de SURGENTE, en sentido constructivo, van en el camino adecuado, introduciendo como materia de debate, reflexión y trabajo la redacción de medidas que favorezcan el acceso al empleo y la vivienda de los jóvenes andaluces en el seno de una de las Instituciones llamadas a ello, de acuerdo a lo previsto en el Estatuto de Autonomía de Andalucía.

Esta aportación se complementa con el manifiesto presentado por SURGENTE UGT Andalucía Juventud y CC.OO. Juventud, de rechazo a la reforma laboral aprobada por el Gobierno (R.D. Ley 10/2010)²⁴⁴ y el apoyo a las movilizaciones convocadas por estos sindicatos al efecto²⁴⁵. Esta resolución, tras su discusión en la Asamblea, fue aceptada por la misma y hecha suya por el CJA²⁴⁶.

- 244 En concreto, las razones que nos llevan a rechazar de forma contundente esta reforma laboral son: 1. NO REDUCE LA TEMPORALIDAD INJUSTIFICADA NI EL FRAUDE EN LA CONTRATACIÓN, muy al contrario, se favorece la rotación (encadenamiento de contratos temporales) de diferentes trabajadores o/y trabajadoras en el mismo puesto de trabajo, así como la economía sumergida al dar al empresario la posibilidad de modificar unilateralmente las condiciones de trabajo. 2. NO ACTÚA SOBRE LA DUALIDAD DEL MERCADO DE TRABAJO, muy al contrario, el empleo fijo se hace igual de vulnerable que el temporal, al igualar sus indemnizaciones por despido. 3. ABARATA EL DESPIDO INDIVIDUAL Y COLECTIVO, es decir, inclina enormemente la balanza de fuerza hacia el empresario o empresaria, devaluando la indemnización por despido perdiendo su carácter de instrumento disuasorio para evitar los abusos de la parte empresarial. 4. FACILITA EL DESPIDO INDIVIDUAL Y COLECTIVO, ya que “abre” tanto las causas para despedir objetivamente, que el concepto lo cubre todo. El empresario ahora solo tendrá que alegar “una situación económica negativa, mínimamente razonada” para poder despedir. 5. INTRODUCE EL “DESPIDO PREVENTIVO”. Las causas para despedir son tan genéricas y amplias que la parte empresarial puede alegarlas para evitar una evolución negativa, con un mero “carácter preventivo”. 6. SE REDUCEN Y/O ELIMINAN DERECHOS PARA LAS PERSONAS TRABAJADORAS. Disminución de plazos de preaviso; posibilidad de realizar despidos encubiertos en caso de maternidad o paternidad; ahora el incumplimiento de la forma de la extinción por causas objetivas no provoca la nulidad sino la improcedencia del despido, etc 7. AMPLÍA EL ÁMBITO DE ACTUACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT’S) A LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (poniéndose en peligro, cuanto menos, los principios constitucionales de igualdad, mérito..., y la calidad de los servicios públicos, además elimina las restricciones de las ETT’s para actuar en sectores de riesgo como por ejemplo la construcción. 8. PRIVATIZA EL DESEMPLEO, legalizando las Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro e iniciando el mercadeo de trabajadores y trabajadoras. 9. PREVÉ LA CREACIÓN DE UN FONDO DE CAPITALIZACIÓN, mucho nos tememos que este Fondo de capitalizaciones se nutrirá de los trabajadores y trabajadoras (para su formación, jubilación, etc), es decir, se individualizan derechos colectivos conquistados históricamente por los trabajadores y trabajadoras. El Gobierno deja claro que el empresario no correrá con estos gastos. 10. DEBILITA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA, facilitando a las empresas la adopción de medidas de descuelgue salarial e inaplicación de compromisos adquiridos previamente en los convenios colectivos. 11. En cuanto a las medidas para favorecer el empleo de los jóvenes, el Gobierno anunció que serían objetivo prioritario de promoción del empleo, pero esto no se ha visto reflejado en las medidas aprobadas. Desde CCOO y UGT, valoramos positivamente la mejora en la cobertura de prestación por desempleo y contingencias en los contratos para la formación (aunque no en el caso del alumnado-trabajador de las Escuelas taller, casas de oficio y talleres de empleo), sin embargo, no se ha aumentado el salario de los contratos para la formación en el primer año, que se le podrá seguir descontando el tiempo de la formación teórica. Merece nuestra más firme oposición la ampliación del plazo para “contratar en prácticas” (antes dentro de los cuatro años después de terminar los estudios, ahora son cinco años) máxime cuando se siguen manteniendo los porcentajes salariales anteriores, ya que esto provoca alargar un año más las posibilidades de los y las jóvenes para optar a un contrato ordinario. A esto hay que añadirle la introducción de una nueva situación de precariedad laboral para los jóvenes con estudios y formación, ya que se les podrá realizar tantos contratos en prácticas en la misma empresa como grados tenga (grados= a especialidades. Ej: en el caso del geógrafo que hace 3 masters podrá tener hasta 3 contratos de este tipo en la misma empresa durante los 5 años posteriores a la finalización de su carrera). Vid. manifiesto completo en: http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2010/7/20100721manifiesto_ccoo-a_y_ugt-a_despues.pdf

245 http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2010/7/20100721modificacion_a_la_resolucion.pdf

246 <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=10913>

Más allá del hecho de presentar una moción en esta Asamblea, esta acción tiene una significación especial y una repercusión mayor de la que puede reconocerse a simple vista. En esta llamada “sociedad de la información”, el exceso de ésta, el desinterés de algunos, la falta de motivación de los jóvenes respecto a algunos temas como la política o el empleo ante la falta de posibilidades de participación o de acceso, respectivamente, ha supuesto que ni se haya entendido la posición sindical frente a la reforma laboral ni, como presupuesto anterior, que se conozca realmente el contenido de la misma. Ha sido, quizás, el cambio legislativo del que más se ha informado en los últimos tiempos y, sin embargo, el menos conocido realmente. Es por ello absolutamente necesario que no se difunda o se permita que se mantenga un discurso tergiversado y erróneo sobre una cuestión tan esencial como el mercado de trabajo y su reforma, porque supone, en su caso, el conocimiento actual y certero de los derechos laborales. Ello permite, no sólo adoptar decisiones de rechazo o aceptación, en todos los órdenes de la vida del joven (político, sindical, social, participativo, asociativo, laboral...), sino que la reflexión objetiva y pausada en instituciones de amplio espectro como el CJA, sobre la base del conocimiento real de la modificaciones legislativas operadas en la legislación laboral por el R.D. Ley 10/2010, admite la formulación de alternativas desde la óptica de lo social más adecuadas al ámbito de la juventud y su desarrollo. No hay que olvidar, en ese sentido, que la citada norma incluye medidas específicas para el empleo de los jóvenes y esas merecen ser debatidas por el órgano de representación de los mismos.

5. UGT ANDALUCÍA UN PROYECTO JOVEN PARA LA JUVENTUD

5.1 La cercanía. Organización. SURGENTE

A lo largo del texto que nos antecede se ha aludido, en diferentes ocasiones a SURGENTE, pero no se ha tenido oportunidad de definir en qué consiste ésta. En cualquier caso, hay que aclarar que la actuación de UGT Andalucía en materia de juventud es ciertamente amplia, omnicomprendiva de diferentes actividades y manifestaciones, pero que giran, en su mayoría, en torno a un mismo foco de irradiación como es la reiterada SURGENTE. Obviamente, si ya nos hemos referido a la misma es porque parte de las iniciativas desarrolladas por el Departamento de Juventud de UGT Andalucía han sido ya comentadas al hilo de la exposición general y, en segundo término porque seguimos manteniendo que un sindicato es un todo que se estructura en unidades más pequeñas para desarrollar su acción sindical de un modo más cercano al ámbito en el que se genera, pero no deja de tener relación con las instancias superiores. Es por ello que no puede entenderse la actividad para los jóvenes realizada por UGT Andalucía sin conocer cuáles son las líneas generales de actuación aprobadas a nivel confederal, ni en el marco de las políticas nacionales, europeas o internacionales en las que se sitúa.



Cartel de la III Conferencia de la Juventud de UGT Andalucía, celebrada en noviembre de 1992

Dos son los pasos, por tanto, que hay que dar para situarse ante la estructura de UGT Andalucía dirigida a los jóvenes, por una parte, la creación y funcionamiento del Departamento de Juventud y, por otra, la constitución y finalidad de SURGEN-TE.

5.1.1 Departamento de Juventud de UGT Andalucía

Hay que pensar que siendo el padre (o la madre) UGT a nivel nacional, con 120 años de vida, UGT Andalucía, que cumple ahora 30 años, se puede encuadrar dentro del colectivo de jóvenes (menores de 30 años). Y ya sabemos que los jóvenes tienen una forma distinta de comunicarse, de expresarse y de enfocar los temas. Quizás éstas sean las señas de identidad del Departamento de Juventud de UGT Andalucía.

Este Departamento, nace de manera casi simultánea a UGT Andalucía, ya que, como advertíamos con anterioridad (vid. epígrafe 1), desde los comienzos, en el I Congreso de UGT Andalucía, celebrado en enero de 1980, ya se planteaba la

juventud como un objetivo de la acción reivindicativa²⁴⁷. Este interés se mantiene estable a lo largo del tiempo y así se vuelve a confirmar en el las Resoluciones al II Congreso de UGT Andalucía celebrado en Marbella en 1983, en el que en apoyo de los colectivos más marginados (juventud entre ellos) se insta a la creación de los Departamentos de Juventud en aquellas provincias en las que no existiera²⁴⁸. Pero no es hasta el III Congreso de UGT Andalucía cuando, definitivamente, se estructura a nivel territorial de un modo definitivo dicho Departamento, procediéndose a la definición de sus competencias y funciones, su razón de ser y su necesidad, dadas las necesidades y dificultades específicas que afectan a este colectivo (y donde ya se apunta el enfoque a las nuevas tecnologías, vid. pág. 23 del documento del Acta de resolución)²⁴⁹.

Así se puede continuar en el desarrollo de los siguientes Congresos, como por ejemplo en las adaptaciones de las resoluciones confederales adoptadas por el VII Congreso UGT Andalucía, respecto del Plan de Acción aprobado a nivel nacional (resoluciones del 38º Congreso Federal) y en relación a las medidas de empleo y tasas de temporalidad a asumir para mujeres y jóvenes²⁵⁰. Con ello, y para evitar ser reiterativo, lo que se quiere poner de manifiesto es la idea firme y continuista en este sentido que será desarrollada en los siguientes congresos hasta los más recientes y que analizaremos en los epígrafes siguientes. No obstante, de un modo paralelo a Mujer, hay que esperar al Congreso VII CONGRESO de UGT Andalucía: “Resolver el desafío organizativo es afianzar el futuro de UGT”, “Más unión, mayor igualdad” celebrado en Granada (Palacio de Congresos), del 11 al 13 de abril de 2.002, y en el que resulta elegido como responsable de la Secretaría General Manuel Pastrana Casado, cuando se constituye como Secretaría²⁵¹. Y poco después se da paso a SURGENTE.

5.1.2 SURGENTE. ¿Qué es y cuándo nace?

Según el portal web de UGT Andalucía, haciéndose eco de sus Estatutos, SURGENTE es una Asociación Juvenil, creada en el año 2003²⁵², que agrupa a todos los afiliados al sindicato en Andalucía con menos de 35 años (arco más amplio de edad para reconocer al colectivo de jóvenes, si bien se distinguen dos estatus distintos: hasta 30 años y de 31 a 35, sin que puedan éstos ostentar cargos de repre-

247 Punto 5.2.2 de la sesión plenaria. FUDEPA. AHUGT-A: C.7057_1

248 FUDEPA. AHUGT-A: C_7057.12

249 FUDEPA. AHUGT-A: C_7058.5. Resoluciones al III Congreso UGT_A may1986 (págs. 22 y 23)

250 FUDEPA. AHUGT-A: C_70587.1

251 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AHUGT-A/A1.P1.09.01//.7 Congreso UGT Andalucía abr 2002. Resoluciones

252 “I Asamblea Surgente 2003”: FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//.1 Asamblea Surgente 2003

sentación²⁵³) y que desarrolla acciones *ad intra* y *ad extra*, a través de las acciones que realiza de acuerdo a su reglamento interno²⁵⁴. Esto es, se plantea como una opción abierta a la participación directa de la juventud en la organización (objetivo prioritario sobradamente señalado ya, como garantía de futuro y que motiva la creación de la asociación como medida de acercamiento del sindicato a esta parte de la sociedad) y, además, como un modo de proyectarse al exterior, pero en este caso, pensando en un colectivo en concreto: los jóvenes.

La naturaleza de Surgente es la de asociación, no de órgano sindical, que actúa mediante un convenio de colaboración con UGT Andalucía (tiene derecho a participar en sus órganos, con voz pero sin voto) que, a su vez, se compromete a destinar medios y recursos a la misma, desde su constitución (Capítulo VI. Estatutos: Relaciones y vínculos con UGT Andalucía), mientras que aquella se obliga a asumir las resoluciones congresuales de la organización sindical, así como su efectiva puesta en práctica respecto de las medidas que se correspondan con los fines propios de la asociación juvenil.

Cuadro resumen de Funciones de SURGENTE (agrupadas)²⁵⁵

Desarrollar políticas para la inserción sociolaboral de la juventud y defensa de sus reivindicaciones. Y ofrecer asesoramiento e información adecuados
Formación, general y específica para la juventud. Especial atención a la formación sindical.
Promover los valores solidarios y la igualdad social, evitando cualquier tipo de discriminación y abogar por un sistema educativo de calidad en el que se fomente la democracia, la participación, la pluralidad, la tolerancia y el espíritu crítico. Evitar la doble discriminación
Articular soluciones para el acceso a la vivienda
Velar por el medio ambiente y sostenibilidad
Fomentar la calidad de vida y los hábitos saludables, especialmente en lo relacionado con el ámbito laboral y las alternativas de ocio.
Establecer mecanismos de cooperación e intercambio con otros/as jóvenes y/o colectivos sociales para dar salida a las iniciativas de la asociación.
Impulsar nuevas propuestas basadas en la participación y protagonismo de la juventud en el sindicato, permitiéndoles contribuir al fortalecimiento de la UGT Andalucía, haciendo un sindicalismo de acuerdo a su realidad y que pugne por defender sus derechos.

²⁵³ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//.estatutos_surgente

²⁵⁴ Reglamento Surgente: FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//.reglamentos_surgente

²⁵⁵ Punto 2, Capítulo I de Estatutos Surgente. III Asamblea Ordinaria de Surgente. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//.estatutos_surgente

Para hacer frente a esos fines se aprueba un plan anual de trabajo (actualmente programa años 09/10)²⁵⁶ que gira en torno a los siguientes ejes²⁵⁷:

Ejes					
<i>Participación sindical e institucional</i>	<i>Educación y formación</i>	<i>Empleo y vivienda</i>	<i>Igualdad de oportunidades</i>	<i>Medio ambiente, ocio y tiempo libre</i>	<i>Cooperación e intercambio</i> ²⁵⁸

Y se realizarán las siguientes actividades:

 <p>Actividades Surgente</p>	jornadas y cursos de formación en convenio con otras entidades;
	información a los asociados de temas de interés;
	asesoramiento por profesionales a los asociados respecto a cuestiones relacionadas con los fines de la asociación
	actividades (charlas...) para la cualificación y perfeccionamiento profesional;
	encuentros, reuniones, seminarios y talleres entre los asociados;
	asambleas y reuniones periódicas para fomentar trabajo en equipo y democracia interna ²⁵⁹

Esta asociación, en continua renovación, recientemente, el pasado 23 de mayo de 2010, celebró la V Asamblea Ordinaria en la que se impulsaron modificaciones de mejora de los Estatutos y Reglamento de Surgente y en la que resultó elegido el actual equipo de dirección, presidido por Jenifer Lérica Durán, que defendió la necesidad de potenciar esta asociación, tanto a nivel interno en UGT Andalucía, como a nivel externo ante la sociedad y ser abanderada y ejemplo en la defensa de los derechos de los jóvenes. Para ello se enfrenta a los problemas de una organización con limitaciones, precisamente por la juventud de sus miembros y la necesidad de dimitir

²⁵⁶ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//Juventud programa UGT Andalucía 09-10.

²⁵⁷ Vid. en este sentido, Plan de trabajo de Surgente 2005-2006, en el que se desarrollan la mayor parte de estos ejes, estableciendo sus objetivos, contenido y actividades. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//plan_trabajo_surgente_2005

²⁵⁸ <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=7980>

²⁵⁹ Punto 3, Capítulo I de Estatutos Surgente. III Asamblea Ordinaria de Surgente. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//estatutos_surgente

de los cargos al alcanzar una edad, la falta de disponibilidad o la difícil convivencia, a veces, de una asociación que desde el VIII Congreso UGT Andalucía²⁶⁰ se postuló como vertebradora de la acción sindical para la juventud y la propia Secretaría de Igualdad y Juventud, para lo que han sido necesarias reuniones y asambleas de cara a la oportuna coordinación²⁶¹. Hasta tal punto es así que, formalmente, cuando se accede a la web de Juventud de UGT Andalucía, se accede de manera primordial y directa a la información de Surgente que, para evitar problemas de identificación anteriores aparece junto al “apellido” UGT Andalucía²⁶².

5.2 El dinamismo. Cambios y adaptabilidad

Con estos instrumentos, UGT Andalucía realiza una importante labor, sea directamente a través del Departamento de Juventud, sea a través de Surgente. Esa actividad queda plasmada a través de diversos elementos, principalmente los documentos recogidos en el Archivo Histórico de UGT Andalucía; en los textos publicados, en solitario o en convenio con alguna entidad u organismo y con distintas finalidades (folletos informativos, guías, estadísticas...); en la web de UGT-Juventud o en la propia realidad, a pie de calle, en las manifestaciones, reivindicaciones, en los textos de los convenios colectivos o en los acuerdos de concertación social. Recuérdese que, incluso, es la organización UGT Andalucía, como tal, a través de la III Conferencia de la Juventud, la que propone la creación del IAJ. Vamos a analizarlo.

5.3 La traslación de los ejes

5.3.1 De la doble participación, la Información, el asesoramiento y las nuevas tecnologías

Como hemos afirmado de manera reiterada, la única posibilidad de crecimiento social de cualquier sindicato, de adquirir realmente una dimensión plural, es adaptarse a los perfiles propios de todos y cada uno de los colectivos que pueden formar parte de su heterogéneo ámbito subjetivo. Únicamente con eso se consigue ser un sindicato plural y democrático que aglutine a mujeres, jóvenes, mayores²⁶³... Esto es, fomentando la participación de los mismos. Y en este sentido, lo primero

²⁶⁰ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.8 Congreso jun 2005. Resoluciones e Informe de Gestión; y ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.8 Congreso UGT Andalucía jun 2005. Gestión

²⁶¹ Informe de Gestión al IX Congreso UGT-A. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Gestión

²⁶² <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/index.aspx>

²⁶³ Programa Fundamental IX Congreso Ordinario de UGT Andalucía, “Unión, acción y trabajo”, Sevilla, 10-12 septiembre 2009. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Resoluciones Fundamentales.

que hay que potenciar es la imagen de la organización como actor de cambios sociales y apoyo a los sujetos con necesidades específicas, todo ello de acuerdo con los estatutos y fines sindicales, para lo que también es señaladamente necesaria la participación institucional. Hablamos, por tanto, de una *doble participación*: de los sujetos en el sindicato y de éste en la sociedad.



Cartel de Servicio de Información Sociolaboral para Jóvenes, de SURGENTE Jóvenes de UGT Andalucía. Año 2010

Aquí, la responsabilidad es doble, en primer lugar conseguir un mensaje con contenido y, segundo, que se trate de una información con posibilidades reales de ser recibida. El problema, hoy por hoy, sigue siendo que el sindicato se visualiza como una estructura del ámbito laboral, dirigida por y para sus afiliados, que se basa en unos postulados ideológicos y que hace primar sus intereses de política sindical y laboral por encima de cualquier otro. Romper esa barrera no es fácil y debe ser uno de los cometidos principales de cualquiera de los Departamentos o Áreas que quieran conseguir una expansión real.

Hay que dejar clara constancia de qué ofrece el sindicato y de cómo lo ofrece. Y, desde la óptica del observador independiente, ajeno a la organización, del profesional del Derecho social, puede afirmarse que es enorme la potencialidad del trabajo y de los recursos que aportan los sindicatos, que aporta UGT Andalucía y, sin cuya actividad, no surgirían ni nuevas propuestas, ni iniciativas novedosas, ni constituirían el principal impulso de las políticas públicas llevadas a cabo por los diversos organismos o entidades con las competencias necesarias. Pero se detecta un importante problema. La cantidad de recursos, útiles e instrumentos en formato papel o digital elaborados por la propia UGT Andalucía, de los que no se tiene un conocimiento suficientemente extenso en el conjunto de la sociedad.

Pongamos un ejemplo, si nos referimos al *Servicio de información sociolaboral para la juventud* de Surgente (UGT Andalucía)²⁶⁴, en la documentación del mismo se nos advierte, como elemento de partida, que “la información es el mejor instrumento para tomar conciencia sobre el problema del mercado laboral juvenil, así como la dificultad de acceder a él y mantenerse”. A partir de dicha afirmación, se ofrece el asesoramiento a través de este servicio pero que, en principio, se encuentra limitado a la propia UGT Andalucía. Y no porque no pueda ofertarse como una opción abierta al resto de trabajadores jóvenes de Andalucía, sino todo lo contrario, puede ser ésta una puerta de entrada a la estructura sindical, como otras organizaciones pueden sugerir servicios alternativos y como consolidación *ad futuram* del sindicato.

Lo positivo es la existencia de estos servicios que no existirían sin la apuesta por la juventud de asociaciones como Surgente. Lo negativo es que el anclaje es a través de la propia organización (aunque en algún caso, ya dijimos, no se identificaba Surgente con UGT Andalucía) y a ésta acceden, por regla general, sólo sus afiliados. De ahí, la importancia de la participación institucional, por una parte, para hacerse visibles a través de las Instituciones en las que está representada y, por otra, la actividad en el seno de las entidades con finalidad de promoción de la Juventud como el IAJ o CJA. El acceso mediante organizaciones aparentemente neutras, permite que la labor de la organización se extienda más allá del origen de la misma: la propia organización. Y de ello, destaca más aún la trascendencia de impulsar la vida de aquéllas, la elaboración de propuestas, iniciativas y resoluciones en el seno de las mismas y, en su caso, ostentar puestos de responsabilidad de estas Instituciones, como la ya mencionada asistencia y activa participación de Surgente a la XII Asamblea general extraordinaria del Consejo de la Juventud de Andalucía, la presencia en actividades del IAJ (comisiones de seguimiento del Plan Junta Joven), o la asunción de responsabilidades. Bien en el ámbito andaluz, con la presencia durante 4 años consecutivos en la Comisión Permanente del propio CJA, primero con la presidencia y posteriormente con la vocalía de juventud y emancipación o bien en

 ²⁶⁴ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//. Sv info jóvenes Surgente.

el ámbito nacional, sea con el área de desarrollo local de la Comisión de relaciones internacionales en el CJE²⁶⁵, o con el Departamento Confederal de UGT-Juventud, como responsables de la vocalía del Área Socioeconómica también del CJE a partir de la XVII Asamblea General Ordinaria del mismo, celebrada en Zaragoza del 9 al 11 de julio²⁶⁶.

Pero la información se convierte, como decimos, en el primer elemento de referencia para conseguir la participación de jóvenes (en todas las notas a las reuniones celebradas en las distintas provincias andaluzas por Surgente, se pone de relieve el interés en la participación por parte de los jóvenes asistentes y su intensa actividad en las sesiones²⁶⁷).

Volviendo al *Servicio de información sociolaboral para la juventud* de Surgente (UGT Andalucía), es el instrumento que pretende dar respuesta a cualquier duda en materia sociolaboral, con los siguientes objetivos: impulsar el acceso y mantenimiento del empleo de los jóvenes, formando a éstos en el conocimiento de sus derechos y obligaciones laborales; y que papel juega el sindicato como intermediario entre empleador y trabajador. Además, se incluye un formulario electrónico de consulta²⁶⁸, lo que facilita, en gran medida, el uso de este servicio por un sujeto que está especialmente familiarizado, más que otros colectivos que desconfían del medio, con Internet y la tramitación de documentos e información que de tanta utilidad puede ser en el ámbito de las relaciones laborales (Cartel SVIJ²⁶⁹).

No obstante, se habilita como un medio más de conexión entre la juventud y el sindicato, en este caso la asociación juvenil Surgente, el blog (<http://surgente-ugt.blogspot.com/>) en el que puede accederse al conjunto de recursos e instrumentos que tal asociación pone a disposición del interesado. Se pasa, por tanto, de la información en el portal web, como medio ya tradicional de transmisión de información, al blog, como instrumento actualizado y que responde mejor al dinamismo requerido por una asociación juvenil²⁷⁰.

265 Informe de Gestión al IX Congreso UGT Andalucía. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Gestión.

266 <http://www.ugt.es/actualidad/2010/julio/c13072010.html>

267 Durante 2010, v.gr. Sevilla: <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=9466&pag=4>; Jaén: <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=9500&pag=4>; Huelva: <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=9516&pag=3>; Córdoba: <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=9074&pag=4>; Cádiz: <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=8942&pag=5> Málaga: <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=8637&pag=5>

268 <http://www.ugt-andalucia.com/servicios/juventud/index.aspx>

269 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//. Cartel sv info jóvenes Surgente.

270 En cualquier caso, se puede seguir consultando determinada información, incluso alguna guía informativa (sociolaboral o de prevención de riesgos laborales) a través del enlace con documentación antigua en <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/juventud/indexdocjuv.asp> o a través del portal actualizado: <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/index.aspx> o, como hemos señalado, a través del blog: <http://surgente-ugt.blogspot.com/>

Este servicio se completa con una Guía de Información, que se puede consultar vía telemática o en papel, con los siguientes contenidos (tb. guía interactiva en: http://www.ugt.es/juventud/Guia_Sociolaboral_2010/Guia_Interactiva_sociolaboral_para_Jovenes.rar):

	<ul style="list-style-type: none"> Características del Mercado Laboral. Derechos y deberes de la persona trabajadora. Formación. Tipos de Empleo. Búsqueda Activa de Empleo. Contrato Laboral. Características y tipos. Prestaciones. El sindicato. Recursos Sociolaborales en Andalucía.
<p>Guía Sociolaboral UGT Andalucía²⁷¹</p>	

5.3.2 La formación

De las distintas acciones formativas dentro del Programa Juventud Trabajadora de UGT Andalucía, es la Escuela de Primavera²⁷² la que adquiere una dimensión más ilustrativa del alcance de la actividad de la organización juvenil en esta materia: *“la principal actividad de formación y encuentro de Surgente-UGT Andalucía”*.

En el ya citado Informe de Gestión al IX Congreso de UGT Andalucía²⁷³ se resumen los temas que centran la programación en las ediciones XII a la XV y, del repaso de los mismos puede extraerse una conclusión: las líneas formativas están indisolublemente unidas a los ejes de actuación de Surgente UGT Andalucía y giran en torno a una idea central sobre la que hemos querido insistir: la doble participación, de los jóvenes en el sindicato, de manera que se integren por lo que éste es y ofrece y, segundo, la integración del sindicato en la sociedad, de manera que éste le aporta un contenido y lo hace a través de los medios más adecuados a la nueva

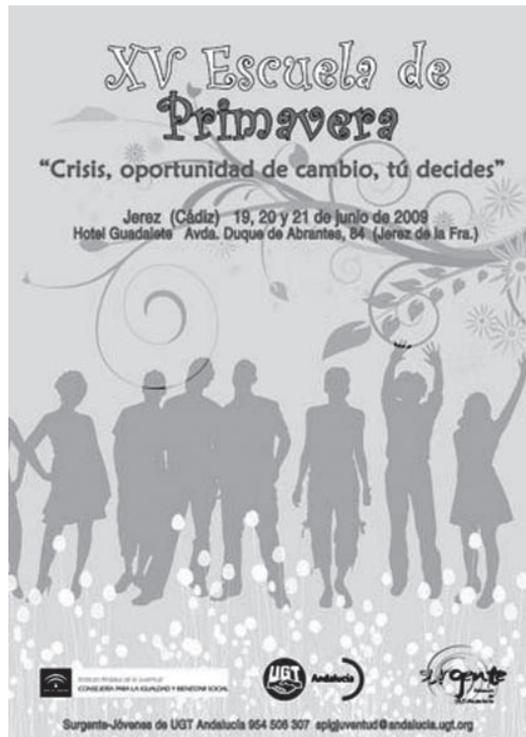
²⁷¹ Para descarga en el blog: <http://www.filedropper.com/guiainfojabjuventud>

²⁷² Vid. v. gr. Cartel de Escuela de Primavera, FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.07.01//. Cartel XV Escuela Primavera 2009.

²⁷³ Informe de Gestión al IX Congreso UGT-A. FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//. 9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Gestión.

Sociedad de la Información y del Conocimiento:

- Derechos y deberes de la juventud trabajadora; en la que se han desarrollado cuestiones como la migración, género, Plan Junta Joven...
- Igualdad de oportunidades: en el que se puede destacar la atención a la negociación colectiva o trabajo en red.
- Relevo generacional: en el que se reiteran, por la importancia de las mismas, las nuevas estrategias de comunicación, estrategias para el cambio...
- Propuestas juveniles de cara al progreso congresual: acción sindical.



Cartel de la XVª Escuela de Primavera de SURGENTE Jóvenes de UGT Andalucía, celebrada en junio de 2009

Ya en la XVI Edición de la Escuela de Primavera de Surgente - Jóvenes de UGT Andalucía²⁷⁴, celebrada en Torremolinos (Málaga), los días 21 y 22 de mayo de 2010, reunidos jóvenes de toda Andalucía, así como representantes de los Departamentos de Juventud de diversos lugares del país y “bajo el lema FORMATEATE se

²⁷⁴ <http://www.ugt-andalucia.com/areas/juventud/contenido.aspx?ind=10190&pag=2>

ha querido trabajar en profundidad sobre los nuevos canales y vías de participación juvenil, estrategias y recursos para la implicación de los y las jóvenes en la acción sindical, estrategias para la creatividad en el diseño de actividades, así como multitud de recursos para presentar nuevos proyectos como puede ser el Programa Juventud en Acción”. Esto es, nuevamente se reabre el debate y la reflexión sobre la adaptabilidad y los modelos de Participación Juvenil (que incluso da título a una mesa redonda en las sesiones) que permitan situar a la organización sindical en la vanguardia de la comunicación y cercanía con la realidad y la sociedad, de manera que consiga transmitir su mensaje desde dentro de la misma, con nuevas fórmulas y nuevos métodos que son puestos en práctica en la misma acción formativa y punto de encuentro que supone la propia Escuela.

En cualquier caso, aquí no se acaba la actividad formativa de Surgente UGT Andalucía. Se suceden, en diferentes escenarios de la Comunidad Andaluza y en distintos momentos, jornadas que abordan diversos temas que enlazan con los fines de la asociación. Así, puede citarse, por ejemplo, la jornada: “La Juventud: valor y motor de futuro”, celebradas en Jaén el 11 de diciembre de 2009 para tratar cuestiones como la Formación reglada ante los nuevos retos del mercado laboral; “El proceso de convergencia en Universidades en el Espacio Europeo de Educación Superior” y “El programa UNIVERSEM: igualdad de oportunidades frente al empleo”. Pero el hecho de traer a colación la misma, es para poner de manifiesto como se repite la constante preocupación de UGT Andalucía y de cualquier otra estructura sindical: “La juventud como activo: recursos y propuestas para la dinamización de grupos y colectivos”, en el que se analiza su aportación y participación en el mundo sindical para la defensa de un mercado laboral justo y garante de derechos.

Por último, la oferta formativa se completa con los cursos, jornadas y portal de empleo que se incluyen en el Portal de Empleo de UGT Andalucía²⁷⁵, no exclusivo para el Departamento de Juventud, pero si de especial interés para el mismo o a través de la plataforma on-line de formación IRIS²⁷⁶.

5.3.3 El empleo y la exclusión social

Tomando como referencia el artículo 169.1 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que dispone que “los poderes públicos fomentarán el acceso al empleo de los jóvenes y orientarán sus políticas a la creación de empleo estable y de calidad para todos los andaluces y andaluzas”, el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía²⁷⁷ incluye como apartado 1.2.2. una serie de actuaciones a favor de

²⁷⁵ http://formacionyempleo.ugt-andalucia.com/porqualEmpleo/do/get/cover/2007/11/text/xml/Portal_de_Empleo.xml.html

²⁷⁶ <http://www.teleformacion.ugt-andalucia.com/>

²⁷⁷ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.11.01//. ACSA VII Texto. Otras medidas incluidas: Apoyar el espíritu empresarial y el trabajo autónomo; Vid. tb. ES.140214.AUGT-A/A1.P1.11.01//. ACSA VII Postura UGT Andalucía RevTDS ene 2010.

los jóvenes. En éstas se contemplan aquellas medidas especiales que están dirigidas a garantizar la plena igualdad de oportunidades para los jóvenes en el mundo laboral.

Medidas del VII Acuerdo de Concertación Social
50. OFRECER OPORTUNIDADES DE FORMACIÓN, A FIN DE QUE LAS PERSONAS MENORES DE 25 AÑOS SE INCORPOREN AL MERCADO LABORAL CON LA GARANTÍA DE UNA CUALIFICACIÓN PROFESIONAL.
51. DESARROLLAR PROGRAMAS COMBINADOS DE INSERCIÓN LABORAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL PARA JÓVENES QUE HAN ABANDONADO EL SISTEMA EDUCATIVO.
52. ELABORAR Y DESARROLLAR, DE FORMA CONSENSUADA, UN PROGRAMA QUE TENGA COMO OBJETIVO OFRECER UNA PRIMERA EXPERIENCIA LABORAL PARA FACILITAR LA INSERCIÓN LABORAL DE LAS PERSONAS JÓVENES, POSICIONÁNDOLAS EN EL MERCADO DE TRABAJO.

En cuanto a la actividad desarrollada de manera unilateral por UGT Andalucía estos últimos años, se concretan, fundamentalmente en las campañas y visitas a empresas o en los contenidos de los programas de la Secretaría de Igualdad y Juventud (con las Subvenciones de IAJ: Plan Junta Joven) entre los que podemos señalar el último (2008/09) recogido en el Informe de Gestión al IX Congreso en los que se reconocen, de nuevo, las tradicionales líneas de actuación del sindicato: formativa, situación de la juventud, precariedad, que se unen a las materias objeto de un enfoque particularizado en los programas anteriores como: guías socio-laborales, igualdad, precariedad, acción sindical²⁷⁸... Mientras que la actividad en el año 2010 se centra sobre todo en las medidas contra la reforma laboral del R.D. Ley 10/2010²⁷⁹ ya que, siendo los jóvenes uno de los colectivos que más ha sufrido la crisis, no puede esta organización quedar impasible ante las duras y asociales medidas aprobadas por el Gobierno.

²⁷⁸ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía, sep. 2009. Gestión

²⁷⁹ A título de ejemplo se adjuntan recortes literales de la información contenida en la web de UGT Andalucía, Área de Juventud, sobre las medidas contra la reforma laboral: Surgente apoya la huelga convocada para el día 8 de junio "Contra los Recortes Salariales y Sociales". 04/06/2010 - Como todos y todas sabéis, se ha convocado una huelga sectorial para el próximo día 8 de junio contra los recortes salariales y sociales. [+] más SURGENTE se lanza a la calle para rechazar la reforma laboral 19/07/2010 - El pasado sábado 16 de Julio tuvo lugar en Cádiz una actividad organizada por SURGENTE, Jóvenes de UGT Andalucía. Los y las jóvenes surgentistas acudieron a esta ciudad para manifestarse en contra de las reformas laborales que propone el gobierno, ya que, en palabras de la Secretaria de Igualdad de la UGT Andalucía, Elena Peñalver, "los y las jóvenes somos el colectivo que nos enfrentamos a mayores dificultades a la hora de acceder al mercado laboral". [+] más I Jornadas de Introducción a la Acción Sindical para Jóvenes 15/07/2010 - Desde que el pasado 23 de mayo se eligiera un nuevo Equipo de Dirección en SURGENTE, Jóvenes de UGT Andalucía hemos ido realizando una serie de actividades tanto a nivel provincial (votaciones populares en la calle), como regional (este viernes 16 en Cádiz haremos la lectura de un manifiesto y la representación de un cortejo fúnebre como rechazo a las medidas de reforma laboral y pérdida de los derechos de los trabajadores/as) además

Por último, como cierre de este estudio, se incluye la propuesta de UGT Andalucía sobre el empleo de los jóvenes (publicado en el Boletín de marzo del Gabinete de prensa).

“EL EMPLEO EN LA PERSONAS JOVENES

- *La precariedad del empleo en las personas jóvenes viene determinada por:*
 - *La ocupación en determinadas ramas de actividad con escasa valoración dentro del mercado de trabajo.*
 - *La temporalidad en la contratación.*
 - *Las necesidades de formación.*
 - *Los bajos salarios.*
- *En España el tiempo parcial involuntario alcanza un 32.9% de las personas jóvenes ocupadas con este tipo de contratos, mientras que en Europa se encuentra 5 puntos por debajo.*
- *Según la última Encuesta de Estructura Salarial de 2007, la ganancia media de un/a trabajador/a en Andalucía alcanzó los 17.987€ anuales. Esta cifra se reduce en el caso de los/as menores de 25 años (11.866€).*
- *La modalidad de contratación temporal a la que más recurren las empresas para contratar a jóvenes es el contrato por obra o servicio (100.357 contratos temporales) 59.76% contratos temporales a hombres, 40,24% contratos temporales a mujeres.*
- *Según el Observatorio ARGOS, en el mes de febrero se hicieron 4.373 contratos indefinidos; hombres y mujeres igualan los porcentajes en este tipo de contratos siendo las cifras de 59,76% contratos indefinidos a hombres y el resto (40,24%) a mujeres.*

de proyectos provinciales de formación. [+] más ‘Así, No. Yo Voy’ 12/07/2010 - SURGENTE, Jóvenes de UGT Andalucía sale a la calle para informar y sensibilizar sobre la próxima Huelga General [+] más Surgente-UGT anima a los jóvenes cordobeses a participar en la huelga general del 29-S 07/07/2010 - Surgente Jóvenes de UGT, la asociación juvenil promovida por el Sindicato para brindar a la juventud andaluza un espacio donde dar respuesta a sus necesidades y demandas, al tiempo que generar nuevas fórmulas de participación activa, insta a los jóvenes cordobeses a participar en la huelga general del próximo 29 de septiembre “ante la agresión sufrida contra los derechos de los trabajadores”. [+] más Reunión del consejo general de Surgente: planificación de acciones para el 29-S 07/07/2010 - El pasado 1 de julio se reunió de nuevo el Consejo General de SURGENTE en esta ocasión, en la sede de la Unión Provincial de Córdoba. [+] más El pasado 22 de Junio tuvieron lugar en Algeciras (Cádiz) las I Jornadas Provinciales de Formación, Orientación y Empleo de UGT, en las que participaron más de 70 jóvenes de la provincia de Cádiz. 30/06/2010 - Desde la Asociación Juvenil de UGT, pensamos que ante esta realidad de crisis nuestra misión ahora no sólo debe ser la de exigir y reclamar cuantas medidas y actuaciones sean precisas, así como denunciar aquellas otras que van en contra de los derechos de la juventud trabajadora y que no consideramos positivas para la mejora de la situación actual de la juventud.

LAS 10 OCUPACIONES MÁS DEMANDADAS POR LOS JÓVENES

Las ocupaciones más demandadas por los jóvenes son: dependiente/a de comercio, en general 40.746 jóvenes, seguida de peón/a de la construcción con 25.326 jóvenes, en el extremo opuesto se encuentran las ocupaciones de trabajador/a agrícola con 8.3779 jóvenes seguida de mozo/a de carga y descarga de almacén con 6.268 jóvenes empleados.

UGT ANDALUCÍA MANIFIESTA:

- ◉ *Que son necesarias las políticas que impulsen la contratación de jóvenes.*
- ◉ *Que es fundamental incorporar a la negociación colectiva criterios y orientaciones que den respuestas a las necesidades y reivindicaciones de las personas jóvenes, como medio para evitar las discriminaciones hacia este grupo de la población.*
- ◉ *Que es necesario mejorar el sistema educativo y vincularlo más y mejor al sistema productivo, fortaleciendo la formación profesional y la educación superior.*
- ◉ *Que es necesario adecuar el puesto de trabajo a la titulación, categoría profesional y salario para evitar la sobrecualificación.*
- ◉ *Su rechazo frontal a la propuesta de la CEOE sobre un contrato para jóvenes hasta 30 años, sin indemnización y con menos salario MÍNIMO. Desde el diálogo social debemos, por el contrario, mejorar sus posibilidades de empleo, su formación, su retribución y, en definitiva, sus derechos”.*

IV. MAYORES

Juan Luis Peralta de la Cámara

Profesor T.E.U. de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

INTRODUCCIÓN

En el presente estudio se ha pretendido abordar el estudio de algunos aspectos de la problemática de los mayores que pueden tener una relación estrecha con la actividad sindical. No se trata, desde luego, de un catálogo exhaustivo, sino de una selección de temas significativos en cuya elección, aparte de evidentes razones objetivas por la actualidad o la importancia de los mismos, han influido probablemente también razones subjetivas relacionadas con las líneas de investigación y las experiencias docentes de quien lo ha elaborado.

Se ha creído oportuno dedicar algún espacio a la consideración del fenómeno del envejecimiento poblacional, un fenómeno a nivel mundial, pero que afecta principalmente a Europa y muy particularmente a España. En efecto, como se verá, nuestra bajísima tasa de fecundidad, unida a nuestra muy favorable esperanza de vida, nos depara – y no parece que se pueda contar con una inversión significativa de esta tendencia – un aumento constante de la población mayor, y de los muy mayores dentro de la misma. Las políticas sociales de los próximos años podrán, como mucho, ralentizar el proceso, pero su reto principal será gestionarlo y tratar de sacar las ventajas posibles de una población que será mayor, pero que, en una gran proporción, podrá todavía ser activa y participativa.

Porque la característica más importante de este colectivo de mayores que estudiamos es, sin duda, su heterogeneidad, que se manifiesta en muchos aspectos, pero quizás sobre todo – o por lo menos en el que aquí se ha considerado más significativo – en sus muy distintas expectativas y por lo tanto en sus necesidades. Expresándolo coloquialmente, hay mayores que necesitan una Ley de Dependencia, pero los hay también que necesitan medidas que les ayuden a mantener una vida activa y canales de participación social. Es esta una división que tendrá mucho que ver con la edad, pero que no se agota en ella. En nuestro país tenemos atendidas, aunque sea con un bajo nivel en el contexto europeo, las necesidades de quienes han optado, o no han tenido más opción que retirarse de la vida social; pero tenemos casi todo por hacer con respecto a un segmento de la población mayor de quienes todavía puede obtenerse un rendimiento social, e incluso económico, importante, y que está dispuesto a darlo. Y esto es algo que ha de articularse en los próximos años, porque es un segmento que tenderá a disminuir si siguen las actuales tendencias demográficas.

En consonancia con este planteamiento, no se ha profundizado en los temas asistenciales, sino que se ha optado por dirigir la atención a dos cuestiones que tienen que ver con el mantenimiento de los mayores en la vida activa y participativa.

Por una parte, se ha reflexionado sobre la institución de la jubilación forzosa, que a nuestro entender, lesiona el derecho al trabajo de los mayores y debe ser una institución a desterrar de los ordenamientos laborales. No debe inferirse de esta afirmación una postura favorable al aumento de la edad de jubilación. Son cuestiones distintas y perfectamente compatibles dentro del concepto de jubilación flexible que parece hoy día el más razonablemente defendible. Se ha contado para ello con algún trabajo anterior, así como trabajos de otros compañeros del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social²⁸⁰.

Por otra parte, se ha prestado atención a la representación de los jubilados a través de los sindicatos o de asociaciones no sindicales, una cuestión que el art. 3.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical en principio resuelve, pero cuya praxis no está tan clara y ha producido, a nuestro entender, alguna indefensión. Aparte de su íntima relación con los canales participativos que se defienden, aquí ha sido la experiencia docente la que ha sugerido el tema, al constatarse que había que hacer un esfuerzo suplementario para que los alumnos entendieran correctamente las alternativas legales.

1. A MODO DE PRESENTACIÓN: EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN, PROBLEMA EUROPEO

El envejecimiento de la población no es un problema nuevo, y ya las Naciones Unidas, en la Conferencia de 1982, llamaron la atención sobre el tema con la aprobación de un Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento. Pero es evidente que el problema varía enormemente en unos u otros países o zonas del mundo, aunque solo sea porque las dos variables que más básicamente influyen en la situación – la tasa de natalidad y la tasa de mortalidad o, desde otro punto de vista, la tasa de fecundidad y la esperanza de vida – que son muy distintas entre los países según, fundamentalmente, su nivel de desarrollo. En un informe de 2007²⁸¹, el fenómeno del envejecimiento se considera inevitable en todos los países, si bien en los países en vías de desarrollo aún quedan unos años de rejuvenecimiento de

280 PERALTA DE LA CAMARA: *¿Jubilación Forzosa o jubilación voluntaria?* En I y II Cursos y Ciclo de conferencias abiertas del Aula de Formación Abierta. Dirección General de Alumnos y Servicios de la Comunidad Universitaria de la UMA. Delegación Provincial de Asuntos Sociales de la Junta de Andalucía. Málaga, 1999; ALVAREZ CORTES y PEREZ YAÑEZ: *La Ley 14/2005 de 1 de Julio: Nuevamente sobre la jubilación forzosa pactada en convenio colectivo*. Relaciones Laborales, Tomo II / 2005, y otros trabajos allí citados.

281 *Estudio Económico y Social Mundial, 2007. El desarrollo en un mundo que envejece*. Naciones Unidas. Nueva York, 2008.

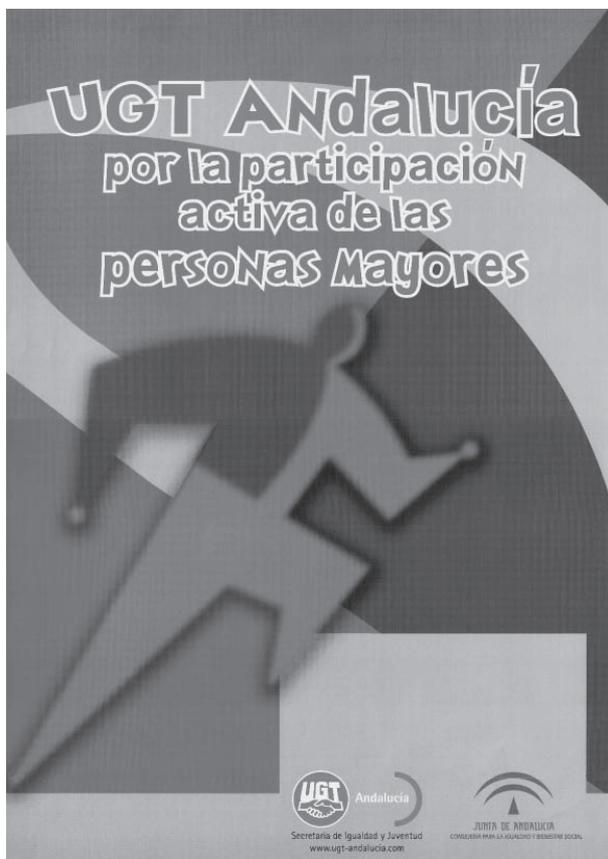
la población (que deberán aprovechar), mientras que en los países desarrollados, en general, el proceso está ya en marcha hace años.

No es por tanto en absoluto sorprendente que el problema se presente con especial intensidad en el ámbito de la UE, donde la tasa de fecundidad viene siendo desde hace años inferior al umbral de renovación (2,1 hijos por mujer), mientras que la esperanza de vida no deja de crecer en las últimas décadas. Y estas tendencias no tienen trazas de alterarse en un futuro, pues, según Eurostat 2008, la tasa de fecundidad europea será en 2060, aún contando con una cierta mejora, de 1,68 hijos por mujer (muy lejos, como se ve, del umbral de renovación), mientras que la esperanza de vida se colocará en 89 años para las mujeres y 84,5 años para los hombres, cifras sin parangón en la historia de la humanidad. Como consecuencia de ello, en ese año 2060 se pasará a de las cuatro personas activas por una jubilada de la actualidad, a dos personas activas por jubilada.

Estas perspectivas han hecho que la política social de la UE esté cada vez más condicionada por esta situación de envejecimiento poblacional, puesto que la misma va a crear, está creando ya, problemas de todo tipo, entre los que el sostenimiento y la viabilidad del sistema de pensiones no es el único, pero sí quizás el más acuciante.

El Libro Verde: "Frente a los cambios demográficos, una nueva solidaridad entre generaciones", publicado por la Comisión de la UE en 2005, expone los desafíos a los que deberá enfrentarse la Unión Europea para invertir la tendencia actual de descenso demográfico y de bajo crecimiento natural. Se considera que para afrontar este reto es urgente aplicar de manera decidida la Agenda de Lisboa, haciendo hincapié en aquellas políticas cuyo objetivo sea una mayor participación en el empleo, la innovación y el aumento de la productividad. Asimismo, considera importante poner en marcha políticas en favor de la natalidad y abordar de manera equilibrada el recurso a la inmigración, y subraya también la necesidad de continuar reformando los sistemas de protección social, sobre todo los de jubilación, para garantizar su viabilidad financiera y social, y permitir así, una mejor gestión de los efectos del envejecimiento de la población.

El Informe de la Comisión "El futuro demográfico de Europa: transformar un reto en una oportunidad" (2006) recoge el guante del Libro Verde y establece una serie de orientaciones para hacer frente al reto demográfico, como posteriormente lo hace el "Informe 2009 sobre el envejecimiento demográfico. Abordar los efectos del envejecimiento de la población de la UE" (Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Consejo Económico y Social y al Comité de las Regiones). Según estas orientaciones, las normas nacionales deben favorecer:



Cartel de la Secretaría de Igualdad y Juventud de UGT Andalucía a favor del envejecimiento activo

- la natalidad, creando condiciones favorables para las familias, tanto económicas como de compatibilidad del trabajo con la vida familiar.
- la participación en el mercado laboral, orientada especialmente a los jóvenes y a los trabajadores de edad avanzada. La participación de los trabajadores de edad avanzada implica unas condiciones de trabajo y de salud adaptadas a sus circunstancias.
- la productividad económica y la transición hacia una economía del conocimiento. Para ello será necesario invertir en educación, nuevas tecnologías y servicios destinados a las personas de edad avanzada.
- las condiciones de acogida de los inmigrantes.
- la viabilidad de las finanzas públicas y la continuación de las reformas de los sistemas de protección social, sobre todo de jubilación.

En definitiva, en un contexto de crisis económica y de necesidad de reducir el déficit público, y traduciendo estas orientaciones a un lenguaje más directo, se tiene la impresión de que en lo que a medidas directas sobre las personas mayores se refiere, la Comisión apuesta fundamentalmente por el retraso de la edad de jubilación y la contención de las pensiones. Un panorama poco optimista al que ya estamos enfrentados en España.

2. EL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN ESPAÑOLA

El envejecimiento de la población española es el más veloz de los países de nuestro entorno. Parece haber experimentado una ralentización en los primeros años del siglo XXI, pero, según los especialistas, se trata de un fenómeno transitorio²⁸², debido a la llegada a la edad considerada como vejez de una serie de generaciones poco nutridas procedentes de los efectos de la Guerra Civil, y a la incidencia de la inmigración. Pero una vez agotadas aquellas y no siendo previsible que ésta pueda seguir incidiendo con la misma intensidad, el proceso de envejecimiento continuará aumentando y nos situará a la cabeza de Europa, merced a una esperanza de vida que supera claramente la media europea enfrentada a una tasa de fecundidad que, por el contrario, es muy inferior a la europea.

Los datos de los últimos años indican que en España hay algo más de siete millones y medio de personas mayores de 65 años²⁸³ que representan alrededor del 17% de la población. Esta presencia tan importante de personas mayores no es solo un dato estadístico ni un elemento a tener en cuenta en el diseño de las políticas sociales. Es algo que el ciudadano medio vive y percibe, aunque no sea siempre muy consciente de ello. Sin embargo, y aparte de otros muchos fenómenos de composición y convivencia familiar que se comentarán después, dos observaciones nos pueden proporcionar una experiencia personal y directa del envejecimiento de nuestra sociedad. Por un lado, en la publicidad comercial, siempre por delante, o por lo menos atenta a los procesos sociales, ha aumentado claramente en los últimos años la proporción de mensajes dirigidos a los mayores en un ámbito donde los jóvenes parecían los destinatarios exclusivos. Por otro lado, las campañas electorales cada vez se dirigen más, no siempre con medios transparentes, a captar el voto de esa población mayor, la cual, además de ir siendo cada vez más mayoritaria, tiene la tendencia, que parece confirmarse mundialmente²⁸⁴, de ejercer el derecho a voto

²⁸² LOPEZ DOBLAS, Juan; DIAZ CONDE, María Pilar (2007): "Aspectos sociológicos del envejecimiento". Madrid. Portal Mayores. *Informes Portal Mayores*, nº 73, pgs. 6 y 7.

²⁸³ Ciertamente, el umbral de los 65 años como límite inferior de la vejez es convencional y discutible. Se trata de la edad legal de jubilación, que no es única para la toda la población y probablemente se aumentará en los próximos años. Por otro lado, muchas personas se jubilan o se ven obligadas a jubilarse con edades sensiblemente inferiores. La separación de los conceptos de jubilación y vejez parece evidente, pero es difícil reflejarla en términos estadísticos.

²⁸⁴ *Estudio Económico y Social Mundial, 2007. El desarrollo en un mundo que envejece*. Naciones Unidas, Nueva York, 2008, pág 47.

en proporción más alta que otras. Si a esto añadimos que cada vez más los que llegan a la edad mayor desean seguir participando en la sociedad, es previsible que el grado de influencia social de este estamento irá aumentando. Otro dato significativo, aunque posiblemente hinchado por la crisis y el desempleo juvenil, es que hasta un 30% de los hogares españoles tienen como sustentador principal a una persona de 65 o más años.²⁸⁵

Las cifras en Andalucía son algo más favorables, con un 14,6% de población mayor de 65 años, pero siguen de cerca las estatales, y con una tasa de fecundidad de 1,5 hijos por mujer, frente al 1,4 del conjunto de España²⁸⁶, puede preverse más bien un acercamiento que un distanciamiento respecto a los valores medios nacionales, con lo que la situación de envejecimiento poblacional en Andalucía puede considerarse sensiblemente igual a la descrita para España.

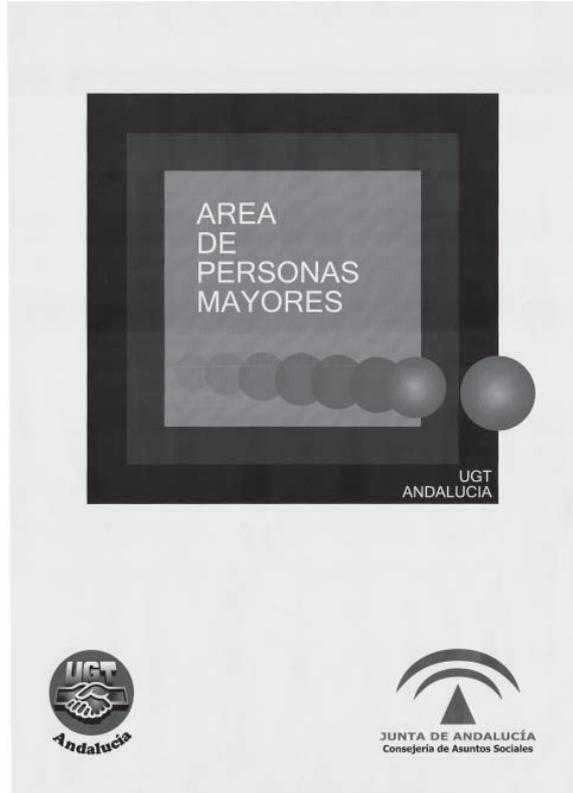
Ahora bien, este colectivo tan importante dista mucho de ser uniforme. Por el contrario, se caracteriza por una gran pluralidad y heterogeneidad que complica, o debería complicar, las respuestas que a sus necesidades deban darse por los poderes públicos así como por el resto de la sociedad, sindicatos incluidos.

No es ya que el número de mujeres sea sensiblemente superior al de los hombres y que esta proporción aumente a medida que aumenta el grupo de edad. O que la proporción de casados sea muy superior entre los hombres y la de viudas entre las mujeres. O que los datos sobre educación o pensiones favorezcan claramente a los hombres. Todo ello es necesario conocerlo y analizarlo para planificar unas políticas sociales coherentes. Pero el enfoque que se pretende introducir aquí como hilo conductor de este trabajo se refiere a otra variable de heterogeneidad más difícilmente medible, pero posiblemente más determinante, que tiene que ver con las expectativas, y por lo tanto, las necesidades sociales que presentan los diversos grupos que componen el colectivo. En efecto, como ya se ha apuntado más arriba, la edad de jubilación puede ser el final de la vida laboral activa (a veces ni eso, pues muchos estados de jubilación son compatibles con ciertos trabajos), pero no de la vida social activa. Muchas personas consideradas estadísticamente mayores están muy lejos de querer dejar de participar en la sociedad y no pueden ser tratados como “retirados”. Pero también es cierto que en el otro extremo también nos encontramos con un grupo – probablemente en progresión, puesto que la proporción de octogenarios va en aumento, aunque la edad no es un criterio automático y de ahí la dificultad de medición a la que se ha aludido – cuya demanda deja de ser de participación para ser de mera asistencia. Las respuestas de las políticas sociales y de todas las instituciones u organismos implicados, han de ser por tanto necesariamente diversificadas.

²⁸⁵ LOPEZ DOBLAS y DIAZ CONDE, cit. pág. 14.

²⁸⁶ Las personas mayores en España. Informe 2008. Tomo II-Andalucía, pág. 11. IMSERSO. Madrid, 2009.

3. LA PROTECCIÓN SOCIAL DE LOS MAYORES. PAPEL DEL SINDICATO



Cartel del Área de Personas Mayores de UGT Andalucía

El sistema de protección de la vejez empieza a cobrar entidad en los años del desarrollo económico del Régimen de Franco, si bien con un tipo de prestaciones casi exclusivamente económicas. Es ya en 1970 cuando aparece el Servicio de la Seguridad Social de Ayuda a los Ancianos, transformado en 1975 en Servicio de Atención al Pensionista, que significa ya un reconocimiento de las necesidades sociales de los jubilados más allá de las meras prestaciones económicas.²⁸⁷

El art. 50 de la Constitución de 1978 atiende expresamente a ambos extremos, pero de su atenta lectura: *“Los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones*

²⁸⁷ CAMPOS EGOZCUE, Begoña (1996): “La construcción de una política social de vejez en España: del franquismo a la normalización democrática”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm 73, pág. 247.

adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad. Asimismo, y con independencia de las obligaciones familiares, promoverán su bienestar mediante un sistema de servicios sociales que atenderá sus problemas específicos de salud, vivienda, cultura y ocio”, se desprende un mayor compromiso con las pensiones que con los servicios sociales.

Casi treinta años después, el art. 19 del nuevo Estatuto de Autonomía de Andalucía: *“Las personas mayores tienen derecho a recibir de los poderes públicos de Andalucía una protección y una atención integral para la promoción de su autonomía personal y del envejecimiento activo, que les permita una vida digna e independiente y su bienestar social e individual, así como a acceder a una atención gerontológica adecuada, en el ámbito sanitario, social y asistencial, y a percibir prestaciones en los términos que establezcan las leyes”,* atiende sin duda a la distribución de competencias entre el Estado y las Autonomías, pero también es tributario de una concepción más moderna de la protección de los mayores (envejecimiento activo...).

En definitiva el sistema de protección a las personas mayores, está compuesto, esquemáticamente por:

- A) Prestaciones económicas. Dentro de las cuales hay que distinguir entre contributivas (a las que se accede por haber cotizado los periodos establecidos legalmente) y no contributivas (para acceder a las cuales es necesario acreditar la carencia de recursos económicos). En cuanto a las primeras, la pensión media de jubilación en España era, según el Informe del IMSERSO de 2008, de 813 euros/mes, mientras que en Andalucía solo llegaba a 746 euros. Las pensiones no contributivas, al ser una cuantía fija, no presentan variaciones territoriales, y se situaban en una media alrededor de 308 euros. Nuestro sistema de pensiones tiene una cobertura razonablemente extensa (aunque las mujeres están aun en cifras alejadas de los hombres), pero la escasa cuantía de las pensiones deja a un porcentaje significativo de jubilados por debajo del umbral de la pobreza.
- B) Asistencia sanitaria. Va ligada al disfrute de una pensión contributiva o no contributiva, pero también puede accederse a ella acreditando carencia de recursos. Se trata por tanto de una prestación de cobertura universal, por lo que prácticamente toda la población mayor la recibe. La debilidad está aquí en la escasez de servicios geriátricos y gerontológicos especializados, de manera que la asistencia se lleva a cabo en definitiva en la atención primaria, donde los profesionales están faltos de especialización y tiempo que dedicar al enfermo, y en la atención hospitalaria general, con menor eficacia y mayor coste.
- C) Servicios sociales. Son sin duda la asignatura pendiente de nuestro sistema. Su nivel está lejos de la media europea, aunque hay que consignar que

es bastante diverso según las comunidades autónomas, ya que dependen básicamente de éstas (art. 148.20 de la CE) y el proceso de descentralización ha avanzado bastante más que en otras materias. No obstante la Ley de Dependencia (Ley 39/2006 de 14 de Diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia)²⁸⁸ ha venido a poner orden en esta situación estableciendo un sistema bastante completo (Prevención, Teleasistencia, Ayuda a Domicilio, Centros de Día y Noche, Atención Residencial y, en último término, una prestación económica) en el que se contempla al menos un nivel mínimo para todo el territorio, sin perjuicio de los niveles complementarios que se contemplen en las Comunidades Autónomas.

Pero esta es una ley, como su propio nombre indica, para las personas mayores que tienen limitaciones para valerse por sí mismas (y no solo para ellas, aunque lógicamente constituyan la mayoría de los beneficiarios potenciales) y, como se ha dicho antes, el fenómeno del envejecimiento actual se caracteriza también por que, en el otro extremo, nos encontramos con un colectivo cada vez más importante que se caracteriza por un estado físico e intelectual que no les impulsa aún a su retirada de la sociedad sino a su participación activa en la misma, aunque para ello necesiten mecanismos e instrumentos adaptados a sus circunstancias. Es esta, probablemente, el área en la que más queda por hacer en nuestro país, pues si bien es cierto que, por ejemplo, en Andalucía la Ley 6/1999, de 7 de Julio de atención y protección a las personas mayores, en la que ha participado activamente UGT Andalucía ²⁸⁹, contiene previsiones en este sentido (véanse por ejemplo, el Título II.- Participación, el Título VII.- Educación y Formación, y el Título VIII.- Cultura, Ocio y Deporte), se trata fundamentalmente de una ley programática, que señala objetivos e intenciones, pero que dista mucho de establecer un sistema de atención con derechos concretos.

Los sindicatos no solo han participado en la elaboración de las leyes que han establecido este sistema de protección, sino que también han colaborado activamente asumiendo acciones de desarrollo del mismo. El VII Congreso de UGT Andalucía de 2002 es un buen ejemplo para comprobar la actuación del sindicato al respecto. Así, puede verse que UGT Andalucía ha llevado a cabo:

- a) Servicios de información y orientación a personas mayores. Ubicados en las Secretarías de Política Social de las Uniones Provinciales.
- b) Cursos de preparación a la jubilación. 30 cursos, con un total de 800 asistentes.

288 En cuyo proceso de elaboración la participación de los sindicatos ha sido notable. Vid El Acuerdo sobre la Acción Protectora de la Atención a situaciones de dependencia, de 19 de Diciembre de 2005. También el documento de UGT "Criterios básicos de la UGT respecto a la naturaleza de las prestaciones del sistema nacional de dependencia", de 12 de abril de 2005.

289 Vid. VII Congreso de UGT Andalucía, Informe de Gestión, pág. 252.

- c) Encuentros intergeneracionales en los que han participado la Unión de Pensionistas de UGT Andalucía con el Departamento de Juventud de las Uniones Provinciales²⁹⁰.

Por otro lado, el Programa de Acción del mismo VII Congreso (pág. 51), establece:

- a) La exigencia de aproximación de las pensiones no contributivas a las contributivas.
- b) El fomento de recursos socioasistenciales para mayores dependientes.
- c) Potenciar la participación social.
- d) Incremento de centros de día y plazas residenciales públicas.
- e) Desarrollo de los programas de teleasistencia.
- f) Control de la calidad de los centros.

Pero haciendo un breve recorrido por la aportación de este sindicato, podemos señalar, en primer término, como en los Estatutos de UGT Andalucía, aprobados en el VII Congreso, expresamente se señala como objetivo del sindicato: *“Defender los derechos de las Personas Mayores, garantizando la suficiencia económica y el bienestar de estos ciudadanos”* (art 7).

En este sentido, son diversas las actuaciones que UGT Andalucía asume para cumplir este fin, como ya hemos ido adelantando.

Expresamente, y de manera reciente, se vuelve a insistir en ese compromiso en el Programa de Acción del 40 Congreso Confederado, asumido en el ámbito autonómico en el Congreso Extraordinario de UGT Andalucía celebrado el 26 de febrero de 2009 (C_6719.6) en el que cuando se promueven las políticas de Igualdad (IV), desde la diversidad, se hace alusión directa a las personas mayores. ¿Pero como se articula esta protección?

Veamos someramente varios instrumentos, a saber, la actividad congresual, el diálogo social mediante el Acuerdo de Concertación en Andalucía y la divulgación a través de la web y otras acciones.

Del IX Congreso, celebrado del 20 al 22 de septiembre de 2009, puede destacarse en su Programa Fundamental el interés en hacer del sindicato un reflejo de la sociedad plural (Sindicato plural y democrático) por lo que es su objetivo integrar a todos los colectivos, también a los mayores, ofreciendo un enfoque desde el propio sindicato a sus afiliados de mayor edad, del mismo modo que ofertando una política social específica para este grupo con características propias.

 ²⁹⁰ Informe de Gestión de la CER al VII Congreso UGT Andalucía, pág. 250-252.

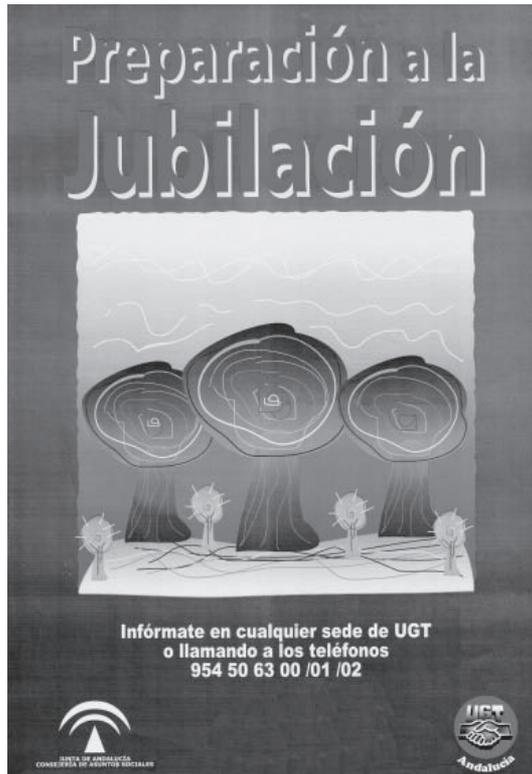
Ello se completa con el Programa de Acción, aprobado en este Congreso, que no difiere en gran medida de lo señalado en el extenso y complejo aprobado para el VII Congreso que ya hemos citado y que nos sirve de referente, en el que, por ejemplo, se propone una formación específica para contribuir a la inserción de los mayores de 45 años (no tan mayores), así como la formación para el empleo, para mayores de cualquier edad dado que, como se expresa en el texto congresual, el mercado sigue expulsando especialmente a los mayores de 52 años. Formación que se completa con la que imparte el sindicato para el cuidado de las personas mayores (curso UNED de 300 horas), esto es, que no sólo se da una cualificación a los mayores, sino una capacitación profesional para atender a los mismos, junto a cursos más amplios para la atención de personas dependientes, entre diciembre de 2008 y julio de 2009. Por otra parte se informa sobre las diversas actividades desarrolladas por UGT Andalucía, entre otras, los convenios celebrados con la Administración y que permiten la puesta en marcha del Servicio de Asesoramiento para personas mayores; se potencia la participación sindical de personas mayores (como por ejemplo a través de cursos como el de Iniciación Sindical) o mediante diferentes encuentros como el V Encuentro Intergeneracional celebrado en Granada.

En el marco del VII Acuerdo de Concertación Social, se reitera la idea de *Mejorar la empleabilidad de los trabajadores, especialmente de los que tienen mayores dificultades de mantenimiento del empleo o de inserción laboral* y se proponen para ello, entre otras medidas, *revisar y mejorar los incentivos para la contratación estable de personas con dificultades de integración laboral (mujeres, jóvenes y colectivos de inmigrantes, personas discapacitadas, mayores de cuarenta y cinco años y parados de larga duración) e impulsar la adopción de medidas de acción positiva para facilitar la inclusión de personas especialmente vulnerables*. Y además, se promueve el *impulso de las políticas activas en materia de integración de las personas con discapacidad y personas mayores*.

Por último, resulta muy útil a efectos divulgativos y como facilidad para acceder a los recursos, la documentación que se ofrece en la página web de UGT Andalucía (<http://www.ugt-andalucia.com/areas/igualdad/mayores/index.aspx>) que nos da acceso a: actuación, documentación y enlaces, nos facilita un formulario para el Servicio de asesoramiento y nos permite acceder a las diferentes campañas y a los pronunciamientos del sindicato en relación a los mayores, entre otros, a la defensa de la protección social y al rechazo a la edad de jubilación.

Véase, por ejemplo: la campaña de la Unión de Jubilados y Pensionistas Dignidad y Derechos Sociales para los mayores; *Los sistemas públicos de pensiones son viables, si se quiere*, José María Zufiaur • Miembro del CES Europeo en representación de UGT, Unión, Mayo 2010; Propuestas sindicales para un acuerdo por el empleo y la protección social, documento unitario de UGT y CCOO presentado el 20 de mayo de 2009; o el completo artículo: Las personas mayores en España, de Yolanda Besteiro de la Fuente, Asesora jurídica de la UJP-UGT.

4. SOBRE LA EDAD DE JUBILACIÓN. LA JUBILACIÓN FORZOSA



Cartel de UGT Andalucía informando sobre la preparación a la jubilación

La edad común o general de jubilación es, como se sabe, sesenta y cinco años (art. 161 de la Ley General de la Seguridad Social), un tope que no siempre se interpreta correctamente entre los no informados, pues no es infrecuente comprobar que se considera como una edad fatal de abandono del trabajo, cuando es en realidad la edad mínima a partir de la cual el trabajador se puede jubilar si lo desea. Dejando aparte el caso de los funcionarios, nuestro derecho había funcionado siempre sobre la base de una jubilación voluntaria, bien a esa edad, bien a otra más reducida señalada en virtud de la penosidad, toxicidad o peligrosidad de ciertos trabajos (por ejemplo, la Minería del Carbón) o por gran minusvalía, o bien escogida por el trabajador (a partir de los sesenta y uno) si cumplía determinados requisitos de cotización y, en los casos procedentes del Mutualismo (a partir de los sesenta), estaba dispuesto a sufrir determinadas reducciones en su pensión. La existencia de estas edades rebajadas o anticipadas, y la presión de las empresas a favor de

las prejubilaciones en procesos de reconversión y fuera de ellos, hace que la edad media real de jubilación en España sea de sesenta y tres años, una media, a pesar de todo, de las más altas de Europa, aunque hay que matizar que muchos llegan a la jubilación después de largos periodos de desempleo²⁹¹.

4.1 El establecimiento de una edad de jubilación obligatoria

La Ley 8/1980, del Estatuto de los Trabajadores, estableció en su Disposición Adicional 5ª una compleja aproximación a la jubilación forzosa cuya redacción no era un modelo de claridad, pero parecía: a) establecer directamente una edad de jubilación forzosa a los sesenta y nueve años siempre que se hubieran cubierto los periodos de carencia para tener acceso a la pensión de jubilación; b) autorizar al Gobierno a fijar otra, en su caso, en función de las “disponibilidades de la Seguridad Social y del mercado de trabajo”; c) permitir también hacerlo vía convenio colectivo. Una posible violación del derecho al trabajo y una discriminación por edad, parecían planteables, y de hecho no tardaron en plantearse cuestiones de inconstitucionalidad que dieron lugar a los correspondientes pronunciamientos del Tribunal Constitucional.

4.2 Las sentencias del Tribunal Constitucional 22/1981 de 2 de julio y 58/1985 de 30 de abril

En la primera de estas sentencias, el Tribunal Constitucional, enfrentándose con el despido de un trabajador de setenta años, apoyada en los sesenta y nueve fijados por el ET, rechaza que pueda establecerse una edad de jubilación forzosa en base a una presunción de ineptitud o a razones de protección de la tercera edad, pero si admitió que pudiera hacerse por razones de política de empleo, de manera que, siguiendo su ya conocida doctrina de admisibilidad de un trato desigual si justificado, razonable y proporcionado, la limitación del derecho al trabajo de los mayores resultada admisible para contribuir a la satisfacción del derecho al trabajo de los desempleados y siempre que se compensara adecuadamente. Así, en síntesis, la sentencia estableció: a) la inconstitucionalidad de la Disposición Adicional 5ª en cuanto se interpretara como la fijación de la edad de jubilación forzosa, directa e incondicionada; b) su constitucionalidad interpretada como norma que, en el marco de una situación de desempleo, y como medida de reparto de trabajo, autorizaba a fijar edades de jubilación forzosa, siempre que no se amortizaran los puestos de trabajo así resultantes y el sacrificio del jubilado fuera compensado, compensación que se concreta en hacer posible el acceso a la pensión de jubilación. Es de hacer notar

 ²⁹¹ CES: Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España, 2007, pg. 717.

que esta pensión podía resultar muy minorada, al ser suficiente que el trabajador hubiese cubierto el periodo de carencia, impidiéndosele por tanto que permaneciera en activo para mejorarla.

La segunda sentencia, enfrentada a una edad de jubilación forzosa fijada en un convenio colectivo, declara la idoneidad de éste para llevar a cabo esa fijación, es de suponer - aunque no lo dice expresamente y esta omisión quizás tuvo después consecuencias no previstas – que con los condicionantes o requisitos establecidos en la sentencia anterior.

Ninguna de las dos sentencias entró directamente a plantearse y resolver la posible violación que la reserva de ley de que son objeto los derechos constitucionales (art. 53.1 CE) pudiera sufrir, al poder fijarse la edad de jubilación, y afectarse por tanto en su esencia el derecho al trabajo, mediante disposición del Gobierno o convenio colectivo. Este fleco suelto tendría también consecuencias más adelante.

4.3 La erosión del requisito de no amortización de los puestos de trabajo en la jurisprudencia y en la negociación colectiva

Cierta línea jurisprudencial del Tribunal Supremo – de la que son paradigmáticas dos sentencias de 27 de Octubre de 1987 – mostró una alarmante ambigüedad en el mantenimiento del requisito de no amortización de los puestos de trabajo, tanto por entender que dicho requisito no aparecía en la sentencia constitucional de 1985 con respecto a los convenios colectivos (haciendo una lectura de dicha sentencia desconectada de la de 1981, muy criticada por la doctrina), como por considerar que la contribución al saneamiento de una empresa en dificultades, y, con ello, al “mantenimiento de los puestos de trabajo de la mayoría de los trabajadores, no deja de ser una política favorecedora del empleo”. Otras sentencias, aunque no todas, repiten este argumento que aún hoy, lastra las diversas redacciones que se han hecho de esta Disposición Adicional.

Si estas sentencias abren una fisura en la exigencia de no amortización de los puestos de trabajo dejados libres por los jubilados forzosos, de grietas puede hablarse por lo que a los convenios colectivos se refiere. Un análisis de la negociación colectiva del último cuatrimestre de 1987²⁹² arrojaba que de 27 convenios con cláusula de jubilación forzosa publicados en el BOE, más de la mitad no establecían la obligación de mantenimiento de los puestos de trabajo.

²⁹² DE MIGUEL LORENZO: “La jubilación en la negociación colectiva: la exigencia de la no amortización de los puestos de trabajo a la luz de la jurisprudencia constitucional y de la más reciente doctrina del Tribunal Supremo”. Civitas. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 35, 1988.

4.4 La disposición adicional 10ª del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores

Al refundirse el Estatuto de los Trabajadores (RDLeg. 1/1995, de 24 de Marzo) se dio nueva redacción – sin duda inspirada en la doctrina constitucional – a la antigua Disposición Adicional 5ª (que pasó a ser 10ª, número con el que ha perdurado hasta hoy) que estableció el nuevo marco de referencia para la jubilación forzosa de los trabajadores. En ella desapareció la mención concreta de una edad máxima de jubilación y se mantuvo la posibilidad de que se fijara alguna por el Gobierno o se pactara en los convenios colectivos, siempre a reserva, se entiende, de garantizar el acceso a la pensión. Todo ello “dentro de los límites de este precepto y como instrumento para realizar una política de empleo”, según expresión que, al parecer, no cierra claramente la posibilidad de concebir una política de empleo, sobre todo referida a la empresa, también en términos de consentir la pérdida de ciertos empleos para afianzar los restantes. En efecto, así se aprecia enseguida en la doctrina judicial y en los convenios publicados en el BOE en los meses siguientes²⁹³.

En definitiva, después de esta complicada trayectoria, se sigue apreciando una cierta tendencia de la negociación colectiva a utilizar la jubilación forzosa como procedimiento de ajustar plantillas, finalidad que parece bastante alejada de la noción de política de empleo que salvó la constitucionalidad de esta institución.

4.5 La derogación de la disposición adicional 10ª. La polémica doctrinal y jurisprudencial

Por RDL 5/2001, de 2 de marzo, convertido posteriormente en Ley 12/2001, de 9 de julio, se deroga la Disposición Adicional 10ª del ET en el marco de las nuevas orientaciones de la política de empleo, que incluían incentivar la permanencia en activo de los trabajadores que llegasen a la edad mínima de jubilación. A partir de dicha derogación se producen dos posturas doctrinales encontradas defendidas con idéntico ardor, que tienen también reflejo en la jurisprudencia:

- Los que consideran que la derogación no cambia las cosas, puesto que el convenio, en virtud de su reconocimiento constitucional (art. 37.1 CE) y de la amplia dicción del art. 85 ET en cuanto a su contenido, puede fijar edades máximas de jubilación sin necesidad de autorización expresa del legislador.
- Los que consideran que, desaparecida la disposición legal habilitante, el convenio no puede invadir la reserva de ley que protege al derecho al trabajo (art. 53,1, en relación con el 35 CE).

● ²⁹³ SASTRE IBARRECHE: “La aplicación de la disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores por la negociación colectiva”. *Tribuna Social*, nº 94, 1998.

Varias sentencias del TS de 2004 (p. ej. 09/03/04), dictadas en unificación de doctrina resuelven la cuestión inclinándose por la negativa fundándose precisamente en que el derecho al trabajo está protegido por la reserva de ley del art. 53.1 CE que el convenio tiene que respetar, por lo que al desaparecer la norma habilitante constituida por la Disposición Adicional 10ª del ET, el convenio no puede fijar edades de jubilación que constituyan una discriminación por edad a la luz de la Directiva 2000/78/CE del Consejo de 27 de noviembre, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y en la ocupación. Es curioso que este apoyo normativo comunitario no haya sido luego suficiente para impedir el funcionamiento de la Disposición Adicional 10ª recuperada, como se verá más abajo.

4.6 La recuperación de la disposición adicional 10ª del ET. ¿Tiene sentido una jubilación forzosa?

Esta solución fue enseguida rechazada por la patronal, pero también por los sindicatos, que la veían como una posibilidad de creación de empleo para los más jóvenes e incluso en cierto grado la admitían como un procedimiento de ajuste de plantillas menos traumático que otros. Esta coincidencia desembocó en una referencia en la “Declaración para el Diálogo Social 2004: Competitividad, empleo estable y cohesión social” que seguidamente dio lugar a la Ley 14/2005, de 1 de julio, que restablece la Disposición Adicional 10ª del ET con la redacción que actualmente tiene, en la que se endurecen los requisitos a cumplir, sin llegar a excluir contundentemente la amortización del puesto de trabajo del jubilado. Concretamente, la redacción actual puede esquematizarse así:

- Se refiere solo a los convenios colectivos, lo cual se refleja incluso en el nuevo título que adopta. No hay referencia alguna a la posibilidad de fijación de una edad de jubilación forzosa por el Gobierno.
- Es necesario que se cumpla la edad ordinaria de jubilación, con lo que, en general, solo será posible a partir de los sesenta y cinco años.
- La medida deberá concretarse con objetivos coherentes, expresados en el convenio colectivo. El convenio está por tanto ahora obligado a explicar en la correspondiente cláusula cuales son esos objetivos. Sin embargo la lista, al parecer ejemplificativa, que contiene el texto legal, es algo ambigua y cierra con una expresión que aún lo es más: *cualesquiera otros que se dirijan a favorecer la calidad en el empleo*. No se impone expresamente la prohibición de amortizar el puesto de trabajo.
- El trabajador afectado deberá tener cubierto el periodo mínimo de cotización, o uno mayor si así se hubiera pactado en el convenio colectivo, y cumplir los demás requisitos exigidos por la legislación de Seguridad Social para tener derecho a la pensión de jubilación contributiva. La referencia al periodo mayor es loable, pero deja en manos de la negociación colectiva

lo que quizás debería imponerse por ley, pues la pensión que corresponde teniendo el periodo mínimo de cotización es discutible que pueda considerarse “compensación adecuada” para el trabajador afectado.

La Ley incluía una norma de derecho transitorio, más permisiva que ella misma, que venía a convalidar las cláusulas que hubieran establecido los convenios sobre jubilación forzosa, siempre que el trabajador tuviera cumplidos los requisitos para acceder a la pensión (aunque no se hubieran especificado objetivos de política de empleo).

La cuestión no se ha pacificado y ha seguido llegando a los tribunales, que por lo general, vienen admitiendo que las cláusulas de este tipo no son contrarias al principio de igualdad y no discriminación por edad si tienen una justificación razonable, como es la política de empleo. En instancias superiores, tampoco se ha encontrado la jubilación forzosa con una barrera. Así, la Sentencia del Tribunal Constitucional 280/2006, o la sentencia del TJCE de 16 de Octubre de 2007, que admite que la Disposición Adicional 10ª del ET no se opone al Derecho Comunitario (Directiva 2000778/CE del Consejo. En su artículo 6.1 señala la política de empleo como justificación de un trato desigual, en su caso), por cuanto no se impide el establecimiento de cláusulas convencionales de jubilación forzosa siempre que aquella medida esté justificada objetiva y razonablemente por una finalidad legítima de política de empleo y los medios utilizados no resulten inadecuados e innecesarios²⁹⁴.

No existen datos que permitan saber si estas cláusulas han creado o destruido más empleo durante su vigencia, pero, en cualquier caso, estamos hablando de cifras poco significativas. En un contexto donde la política de empleo pasa, ya muy claramente, a partir de la Ley 40/2007 de 4 de Diciembre sobre Medidas en materia de Seguridad Social, por incentivar la permanencia en el trabajo, es defendible no aumentar la edad voluntaria de jubilación, pero deberían desaparecer las jubilaciones forzosas, así como incentivos a la jubilación anticipada, o bien retrasarlas hasta los setenta años como se ha hecho en Francia²⁹⁵. Naturalmente, habrá muchas profesiones en que una jubilación más temprana será incluso necesaria, pero si queremos ofrecer a las personas mayores la oportunidad de continuar en activo, la primera actividad a mantener es la que ya vienen desarrollando, si así lo desean, y no tiene mucho sentido permitir a los convenios colectivos establecer instrumentos que faciliten a las empresas prescindir de estos trabajadores. Se pueden explorar otros métodos, como la jubilación parcial, el cambio de trabajo dentro de la empresa, el compromiso de recolocación... En principio, la jubilación forzosa es una institución incompatible con la jubilación flexible que, al menos formalmente, se preconiza desde todos los ámbitos.

◉ ²⁹⁴ TAPIA HERMIDA: “Despido (jubilación forzosa) por convenio colectivo”. *Trabajo y Seguridad Social*. CEF. nº 299, de 2009.

◉ ²⁹⁵ HERRAIZ MARTIN: “La jubilación forzosa. Un análisis comparado de los derechos español y francés”. *Relaciones Laborales*, nº 5/2010.

5. LA REPRESENTACIÓN DE LOS JUBILADOS

Si hemos concluido que una de orientaciones necesarias de la política social con respecto a los mayores es la de fomentar su participación social, es evidente que se han de articular cauces para ello. Estos cauces pueden ser muy variados, pero en el contexto de este trabajo vamos a dedicar alguna atención a la representación sindical y, aunque suene algo más insólito, a una posible vía de representación en las empresas de las que fueron trabajadores activos.

5.1 La representación a través de los sindicatos

Después de haber restringido la sindicación a los trabajadores por cuenta ajena (tanto a los de régimen laboral como funcionarial o administrativo) en su art. 1.1 y 2., la Ley Orgánica de Libertad Sindical se refiere a los trabajadores autónomos (siempre que no tengan a su vez trabajadores a su servicio) y a los inactivos (desempleados, incapacitados y jubilados) en su art. 3.1 para darles una solución intermedia que sigue la línea excluyente de varias sentencias anteriores del Tribunal Supremo (por ejemplo las de 11/04/79 o la de 21/03/81), de manera que admite que, por lo que aquí interesa, los jubilados se afilien a los sindicatos constituidos por los trabajadores por cuenta ajena en activo, pero no que constituyan sindicatos propios para defender sus intereses específicos. Pueden, desde luego, constituir asociaciones propias, pero no tendrán un régimen jurídico sindical.

Desde luego los sindicatos admiten la afiliación de los jubilados, y así lo especifican y favorecen muchos estatutos sindicales²⁹⁶, pero las centrales también acogen organizaciones específicas de jubilados²⁹⁷ cuyo régimen sindical es cuando menos conflictivo. Estas organizaciones conviven con otras nacidas al margen de los sindicatos e inscritas como meras asociaciones²⁹⁸. Ambas son llamadas a mesas de consulta o diálogo social sobre los asuntos que les conciernen, lo que significa que el Gobierno les otorga algún grado de representatividad. En el caso de las organizaciones no sindicales, esta representatividad se otorga seguramente por la mera constatación de una implantación importante, de hecho no sujeta a requisitos preestablecidos, como ocurre en otros ámbitos (p.ej. organizaciones ecologistas en temas de medio ambiente), pero en el caso de organizaciones integradas en los sindicatos podría funcionar el mecanismo de irradiación de la representatividad (art. 6.2.b LOLS), de manera que a la UPJP se le reconoce como más representativa por

◉ ²⁹⁶ Se cita el caso curioso de que la más importante central italiana, la CIGL tiene mayor número de afiliados pensionistas que activos. OJEDA AVILES: *Derecho Sindical*, Tecnos, Madrid, 2003, pág. 173, nota 78.

◉ ²⁹⁷ Así, UGT incluye la UPJP (Unión de Pensionistas, Jubilados y Prejubilados). UPJP está afiliada a la FERPA (Federación Europea de Jubilados y Personas Mayores) que declara su carácter sindical y agrupa a las organizaciones de jubilados de los sindicatos pertenecientes a la CES.

◉ ²⁹⁸ En España, La Unión Democrática de Pensionistas, que se declara independiente.

pertenecer a UGT. Una conclusión puramente empírica, pues una organización de jubilados está, por definición, al margen del sistema de representatividad sindical vigente en España, que tiene como punto clave las elecciones a representantes en las empresas. Solamente con este dato es suficiente para entender que el legislador haya exceptuado del régimen jurídico sindical a las asociaciones de jubilados (o desempleados, incapacitados...). Sin embargo, como opción política, es probablemente preferible articular la representación de los jubilados a través de los sindicatos, porque la absoluta polarización de intereses de trabajadores activos e inactivos en asociaciones distintas podría ser negativa para la cohesión social.

5.2 La representación “en la empresa”

Muchos trabajadores llegan a la jubilación después de pasar por varias empresas, de largos periodos de paro... en fin, sin una conexión clara con ninguna, o procedentes de empresas desaparecidas... Pero otros lo hacen después de toda o casi toda una vida laboral en una empresa con la que evidentemente conservan ciertos vínculos y en las que siguen teniendo determinados intereses. El más frecuente, o por lo menos el más concreto, suele ser las eventuales mejoras de pensión conseguidas en la negociación colectiva que los jubilados disfrutaban a cargo de la empresa. Si en sucesivos convenios, esas mejoras se suprimen, está claro que esos pensionistas sufren un perjuicio, pero está mucho menos claro como defenderse del mismo. La posible impugnación del convenio les ha sido negada por la jurisprudencia en base a que se les considera incluidos en el ámbito de aplicación del mismo (art.163.1.b. LPL) (STS 09/02/99), ya que los legitimados para negociarlo, les representan también a ellos (STS 14/07/95); a una asociación de viudas se le ha negado la legitimación para impugnar el convenio, porque individualmente están incluidas en el ámbito, y como asociación porque no son un sindicato (art. 163.1.a. LPL) y no hay perjuicios para la asociación, sino para sus asociadas (STS 06/06/01). No vamos a discutir aquí esos argumentos, pero no podemos evitar tener una cierta sensación de indefensión. Aunque es una propuesta a primera vista paradójica y de difícil concreción, creo que en esa línea de incremento de la participación de estos colectivos en la que hay, en principio, acuerdo, no sería descabellado articular algún tipo de participación, en casos como éstos, en las elecciones a representantes en las empresas, para que pudieran influir de un modo significativo en las comisiones negociadoras cuya legitimación se basa en último término en esas elecciones. El voto de los mayores va a ser cada vez más decisivo en la política, en el sindicato, y, podría pensarse en que pudiera serlo, cuando se den las condiciones que lo hagan razonable en las empresas.

V. INMIGRACIÓN

María Salas Porras

Profesora Ayudante

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Doctora en Derecho

Universidad de Málaga

INTRODUCCIÓN

“El viaje más importante que podemos hacer en la vida es el de conocer a otro en el camino”.

Henry Boye

El poliédrico tema de la inmigración se vuelve aún más complejo cuando tratamos de analizar este fenómeno en un país que, antes de recibir, ha sido emisor de mano de obra.

Justamente la transformación aludida ha sido uno de los motores fundamentales de este trabajo puesto que, para conocer el tratamiento que de la inmigración hace el sindicato UGT Andalucía, nos hemos basado en el enfoque que previamente le otorgó a la emigración española. Sólo a través de este análisis comparativo podría determinarse si desde UGT Andalucía se responde a las demandas generadas por la nueva realidad de la inmigración, y si estas respuestas son coherentes con la evolución social sufrida en España.

Junto al objetivo antes citado, nos hemos planteado determinar cuál es el papel real del diálogo social en el área de la inmigración en los niveles institucionales posibles, es decir, el internacional, el europeo, el nacional y el autonómico, así como las actuaciones, que desde UGT Andalucía, se han desarrollado en la materia en aras de mejorar no sólo su función como agentes sociales, sino también para aliviar los problemas derivados de la inmigración en nuestro entorno socio-económico.

Por ello el trabajo que a continuación se desarrolla presenta tres grandes apartados destinados al estudio, en primer lugar, el planteamiento que UGT Andalucía ha hecho de la migración española y andaluza, centrándonos en las actuaciones acometidas para la defensa de los intereses de los emigrantes nacionales.

En el segundo de los apartados perseguimos dos objetivos: de un lado, determinar el modo en que UGT Andalucía ha detectado el fenómeno de la inmigración como coyuntural, sabiendo anticiparse a los problemas que traía consigo. Y, de otro

lado, subrayar por nuestra parte la identificación que UGT Andalucía hace respecto de la inmigración como realidad, ahora ya estructural, y su tratamiento. Nosotros hemos tratado de distinguir y apreciar la correlación y adecuación de las medidas adoptadas y propuestas desde UGT Andalucía a esta nueva situación social.

Por último, en el apartado tercero, se realiza un análisis del papel del diálogo social en nuestra sociedad, así como el seguimiento de las actuaciones desarrolladas por UGT y UGT Andalucía para fortalecer su función de agente social en materia de inmigración.

1. PRIMEROS PASOS DE UGT ANDALUCÍA EN MATERIA DE MIGRACIONES

Los comienzos de la Unión General de Trabajadores de Andalucía (en adelante UGT Andalucía), como sindicato preocupado por los problemas derivados de la migración, quedan reflejados en el Primer Congreso de UGT celebrado en Andalucía, los días 12 y 13 de enero del año 1980²⁹⁹. Por aquellos días la situación económico-social nacional distaba grandemente de la actual. España, y sobre todo Andalucía, eran territorios emisores de mano de obra, siendo los jornaleros andaluces el sector poblacional con mayor número de migraciones. Los problemas más acuciantes que se cernían sobre los trabajadores, y especialmente con los jornaleros migrantes –los cuales perduran aún hoy como puede leerse en el artículo publicado por el diario El País con fecha 17 de septiembre de 2008³⁰⁰-, estaban relacionados con los bajos salarios, con la discriminación en el reconocimiento de derechos entre trabajadores autóctonos y migrantes, con la inexistencia de protección por desempleo en períodos de paro estacional, con las pésimas condiciones higiénico-sanitarias de los albergues o refugios que los patronos les cedían durante su estancia en otras pro-

²⁹⁹ FUDEPA. AHUGT-A: C_4605.12.

³⁰⁰ En este extracto puede leerse sobre la situación de los jornaleros andaluces aún hoy “prefieren ir a Francia que a Jaén”. Según los cálculos de los sindicatos, de 12.000 a 15.000 temporeros se desplazarán o ya se han trasladado a Francia para la vendimia, lo que supone en torno a un 20% más que el año pasado cuando acudieron 10.000 agricultores.

Tanto UGT como CCOO destacan que los españoles siempre han ido a trabajar a la vendimia francesa, incluso en épocas de bonanza económica. “Lo que hay que preguntarse es el porqué hay 8.000 andaluces que prefieren recorrer cientos de kilómetros para trabajar en Francia en lugar de recoger la aceituna en Jaén o la fresa en Huelva”, explica el secretario general de la Federación Agroalimentaria de UGT, Pedro Marcos.

La cuestión está clara: los temporeros españoles escogen la vendimia francesa porque en Perpignan, Marsella o Burdeos las condiciones laborales son mucho mejores.

En el país vecino, los temporeros españoles pueden ganar unos 2.000 euros por 25 días de trabajo, lo que supone casi el doble de lo que obtendrían en España, que rondaría los 1.000 euros. Allí la hora trabajada se cotiza a 8,71 euros frente a los 5,98 euros que se cobra en España.

Pero la lista de agravios continúa: “En Francia, sólo se trabajan 35 horas semanales y si se labora más se cobran horas extraordinarias. Además, el alojamiento es de mucha mayor calidad. Es una campaña agrícola que está bastante bien regulada y en la que suelen ir siempre los mismos trabajadores”, indica Marcos”.

vincias, en otras autonomías o en otros países –especialmente Francia–, con la falta de información de los emigrantes retornados respecto a cotizaciones a la Seguridad Social en el país de destino y en el propio, con el derecho a la percepción de las prestaciones correspondientes, y con los problemas de inserción socio-laboral tras el retorno –especialmente en la emigración más duradera a otros países como por ejemplo Alemania-.



Fotografía de inmigrantes andaluces en su viaje a Europa en los 80

En este sentido, como puede apreciarse, las denuncias de UGT Andalucía se centraban en tres grandes áreas: la jurídico-laboral, la protección social y la inserción socio-laboral³⁰¹.

Bien entrada la década de los años ochenta y a principios de los noventa, se produjeron unos importantes cambios en el modelo productivo y también en el social

³⁰¹ FUDEPA. AHUGT-A: C_4605.12 y C_7057.1.

—siendo especialmente significativa la paulatina y casi absoluta incorporación de la mujer a la universidad y al mercado de trabajo—, que dieron lugar al incremento de la capacidad adquisitiva del español medio y al surgimiento de nuevas aspiraciones profesionales más enfocadas a puestos de trabajo, que si bien exigían una formación académica superior, también generaban considerables beneficios. Los años de bonanza económica en España —interrumpidos desde 1992 a 1994 por una pasajera etapa de recesión económica— y la aparición de un buen número de vacantes laborales en puestos de trabajo no deseados por los nacionales españoles, dieron lugar al viraje en materia de migraciones; de esta forma España pasó de ser país emisor a convertirse en territorio receptor de mano de obra.

2. ESPAÑA COMO DESTINO DE LA INMIGRACIÓN: DETECCIÓN DEL FENÓMENO SOCIAL Y DENUNCIA DE LAS CARENCIAS EN SU TRATAMIENTO JURÍDICO-POLÍTICO

El fenómeno de la inmigración y el tratamiento que UGT Andalucía hace de él y de los problemas que se derivan, son precisamente el objeto de análisis de este apartado. Así pues, comenzar en el epígrafe anterior por bosquejar cuál ha sido el comportamiento de este sindicato para con la emigración nos servirá, a lo largo de estas líneas, para hacer un estudio comparativo de las pautas de su actuación, llegando a identificarse, o no, puntos comunes que nos indicarán si ha habido evolución in melius en el tratamiento del fenómeno migratorio como correspondería a una sociedad más evolucionada, reflexiva y abierta.

2.1 La inmigración como fenómeno coyuntural

Tomando, pues, como referente el fenómeno de la inmigración en España, los primeros pasos de UGT Andalucía en este sentido en los años noventa trataron de orientarse hacia dos objetivos referidos a la inclusión socio-laboral de los inmigrantes y a hacer del sindicalismo —y concretamente del proveniente de UGT Andalucía— una herramienta clave para la intermediación entre la inmigración y el Gobierno español.

El primero de los objetivos mencionados, relacionado con fomentar la inclusión socio-laboral de los inmigrantes, trató de materializarse, de un lado, mediante la denuncia constante³⁰² de las discriminaciones socio-laborales de las que eran víctimas. Discriminaciones estas reflejadas en la percepción de salarios más bajos que los de los trabajadores autóctonos por trabajos iguales, condiciones higiénico-sanitarias precarias, no reconocimiento del derecho de asociación y sindicación, surgimiento de brotes de xenofobia y racismo, limitación de la cobertura de la pro-

 ³⁰² FUDEPA. AHUGT-A: C_7072.5.

tección social... Y, de otro lado, también se erigieron en portavoces de las necesidades engendradas por los problemas que sufrían los inmigrantes, especialmente relacionados con las dificultades en el acceso a la educación, a la sanidad pública, a información completa y comprensible y al acceso al mercado de trabajo. En este sentido destacamos aquí, sin perjuicio de que volvamos sobre ello en los apartados siguientes, el Pacto Andaluz por el Empleo y la Actividad Productiva para el año 1993³⁰³ firmado por el Gobierno Andaluz, UGT Andalucía, CC.OO. y la Confederación de Empresarios de Andalucía, en donde se preveía la adopción de medidas que facilitasen la contratación de sujetos pertenecientes a colectivos que requiriesen una especial atención para su incorporación al mercado de trabajo, entre los que se citaba al colectivo de los inmigrantes y al de los emigrantes retornados. Es decir, se disponía la articulación de políticas activas adaptadas a las concretas necesidades del colectivo de la migración, lo cual supuso –en comparación con las actuaciones previstas en los años ochenta para el colectivo de los emigrantes retornados– un paso adelante muy positivo dado que el campo de actuación se ampliaba abarcando a inmigrantes y emigrantes, mejoraba sus derechos laborales y preparaba, a largo plazo, su inserción en el mercado laboral.

El segundo objetivo perseguido desde UGT Andalucía estaba relacionado con hacer del propio sindicato una herramienta de intermediación entre este colectivo –el de los inmigrantes– y la Administración. Para ello el sindicato habría de ser interlocutor válido en materia de inmigración y por esto necesitaba contar con representación en los órganos institucionales en donde se adoptaban las decisiones y las actuaciones que incidían en esta área. Con su intervención se trataría de conseguir una legislación de extranjería más justa –dado que la normativa existente en aquellos momentos, la Ley Orgánica 7/1985, de 1 de julio, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España³⁰⁴, contaba con un cariz más punitivo y represor que inclusivo³⁰⁵–, de participar en la ordenación de las políticas de flujos migratorios asegurando la justicia social y de facilitar los requisitos para la regularización de este colectivo en España³⁰⁶. Las medidas adoptadas por el sindicato³⁰⁷ se centraron en propugnar un modelo de sindicalismo capaz de representar a todos los intereses de una sociedad en donde el fenómeno de la inmigración se hacía cada vez más patente como puede observarse en las tablas de datos que se adjuntan, las cuales recogen el aumento progresivo de la inmigración en España y Andalucía. Para alcanzar este nuevo modelo de sindicato, desde UGT Andalucía se impulsaba el acercamiento del inmigrante a la realidad sindical a través de la información, de la creación de departamentos dentro del propio sindicato encargados exclusivamente de esta atención concreta al inmigrante³⁰⁸, y de promover la afiliación de los trabajadores inmigrantes

 ³⁰³ FUDEPA. AHUGT-A: Pacto por el Empleo y la Actividad Productiva.

 ³⁰⁴ BOE nº 158, de 3 de julio.

 ³⁰⁵ FUDEPA. AHUGT-A: C_345.5 y C_6737.10.

 ³⁰⁶ FUDEPA. AHUGT-A: C_7072.5.

 ³⁰⁷ FUDEPA. AHUGT-A: C_6712.1.

 ³⁰⁸ FUDEPA. AHUGT-A: C_7087.1.

en situación regular. Unas actuaciones estas cuya validez y calidad cuentan con la fuerza de la experiencia que le ofrece a UGT el ser miembro de la Confederación Sindical Internacional y de la Confederación Europea de Sindicatos.

En las tablas que a continuación se presentan puede observarse cómo ha ido aumentando el número de inmigrantes a nivel nacional y autonómico andaluz durante la década de los años noventa, siendo los inmigrantes comunitarios los que representaban el mayor número, entre otras causas debido a la firma del Tratado de Maastricht y el reconocimiento de las cuatro famosas libertades, entre ellas, las de libertad de circulación por todo el territorio de la Unión Europea.

RESIDENTES EXTRANJEROS SEGÚN TIPO DE RÉGIMEN EN ESPAÑA (Período 1994-1998)					
AÑOS	TOTAL	Régimen Comunitario	Porcentaje sobre total residentes	Régimen General	Porcentaje sobre total residentes
1994	461.364	263.727	57,16	197.637	42,84
1995	499.773	294.726	58,97	205.047	41,03
1996	538.984	319.327	59,25	219.657	40,75
1997	609.813	332.558	54,53	277.255	45,47
1998	719.647	380.927	52,93	338.720	47,07
Var. absoluta 1994/98	258.283	117.200	45,38	141.083	54,62
Porcentaje de var. 1994/98	55,98	44,44		55,56	
Porcentaje de var. 1997/98	18,01	14,54		22,17	

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 1998, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

RESIDENTES EXTRANJEROS SEGÚN TIPO DE RÉGIMEN EN ESPAÑA (Período 1996-2000)					
Años	TOTAL	Régimen Comunitario	Porcentaje sobre total residentes	Régimen General	Porcentaje sobre total residentes
1996	538.984	319.327	59,25	219.657	40,75
1997	609.813	332.558	54,53	277.255	45,47
1998	719.647	380.927	52,93	338.720	47,07
1999	801.329	418.374	52,21	382.955	47,79
2000	895.720	419.874	46,88	475.846	53,12
Var. absoluta 1996/2000	356.736	100.547	28,19	256.189	71,81
Porcentaje de var. 1996/2000	66,19	31,49		116,63	
Porcentaje de var. 1999/2000	11,78	0,36		24,26	

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2000, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Sin embargo, a partir del año 1997 la tendencia se invierte y son los inmigrantes extracomunitarios –identificados en la gráfica como de “régimen general”– el colectivo que está en auge, situación esta que actualmente continúa.

Por su parte, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, es Málaga la provincia que concentra el mayor número de inmigrantes, seguida muy de cerca por Almería. Esto se debe, como puede intuirse, al carácter turístico de la zona –atractivo especialmente para los inmigrantes comunitarios–, por la importante actividad económica y por las posibilidades de empleo.

EXTRANJEROS RESIDENTES EN EL ÁMBITO DE ANDALUCÍA (31 de diciembre de 1996)					
Provincias	Número de residentes	Porcentaje total Andalucía	Porcentaje total España	Tasa por 1.000 habitantes	% Variación 1995/96
Sevilla	6.103	8,63	1,13	3,77	3,18
Córdoba	1.960	2,77	0,36	2,60	2,08
Jaén	1.150	1,63	0,21	1,80	4,83
Total provincias interiores	9.213	13,03	1,71	3,06	3,14
Málaga	37.133	52,50	6,90	31,99	8,82
Almería	8.760	12,38	1,62	19,23	4,37
Cádiz	7.297	10,32	1,35	6,77	9,98
Granada	5.564	7,87	1,03	7,04	-13,47
Huelva	2.758	3,90	0,51	6,22	5,55
Total provincias costeras	61.512	86,97	11,41	15,66	5,70
Total Andalucía	70.725	100,00	13,12	10,19	5,36

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 1996, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EXTRANJEROS RESIDENTES EN EL ÁMBITO DE ANDALUCÍA (a 31 de diciembre de 1998)					
Provincias	Número de residentes	Porcentaje sobre total Andalucía	Porcentaje sobre total nacional	Residentes por 1.000 habitantes	% Variación 1997/1998
Sevilla	6.808	7,09	0,95	3,97	1,07
Córdoba	2.753	2,87	0,38	3,59	12,09
Jaén	2.444	2,55	0,34	3,78	28,50
Total provincias interiores	12.005	12,51	1,67	3,84	8,21
Málaga	47.084	49,06	6,54	37,95	12,42
Almería	16.502	17,20	2,29	32,65	24,40
Cádiz	9.457	9,85	1,31	8,54	10,35
Granada	7.704	8,03	1,07	9,62	17,80
Huelva	3.218	3,35	0,45	7,09	24,10
Total provincias costeras	83.965	87,49	11,67	20,44	15,26
Total Andalucía	95.970	100,00	13,34	13,26	14,33

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 1998, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

EXTRANJEROS RESIDENTES EN EL ÁMBITO DE ANDALUCIA (a 31 de Diciembre de 2000)					
Provincias	Número de residentes	Porcentaje sobre total Andalucía	Porcentaje sobre total nacional	Residentes por 1.000 habitantes	% variación 1999/2000
Sevilla	9.650	7,29	1,08	5,59	21,28
Córdoba	3.507	2,65	0,39	4,56	6,92
Jaén	4.004	3,02	0,45	6,16	22,56
Total provincias Interiores	17.161	12,96	1,92	5,46	18,32
Málaga	54.578	41,21	6,09	43,38	2,80
Almería	34.187	25,82	3,82	66,66	84,76
Cádiz	10.722	8,10	1,20	9,56	5,89
Granada	10.424	7,87	1,16	12,82	14,37
Huelva	5.356	4,04	0,60	11,71	41,36
Total provincias Costeras	115.267	87,04	12,87	27,70	21,81
Total Andalucía	132.428	100,00	14,78	18,13	21,35

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2000, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

2.2 La inmigración como fenómeno estructural

En la primera década del siglo XXI la aprobación de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, modificada poco después por la Ley Orgánica 8/2000, de 22 de diciembre (BOE nº 307, de 23 de diciembre), trajo consigo la realización de dos procesos de regularización de extranjeros en los años 2000 y 2001, mediante los cuales a aquellos extranjeros que podían demostrar que durante determinado tiempo habían residido en España, aunque fuera de forma ilegal, se les daba un permiso de trabajo por un año, que podían renovar.

Sin embargo, debido a estos dos procesos de regularización, se ha producido un “efecto llamada”, por el que mafias extranjeras y nacionales han comenzado a introducir ciudadanos en situación administrativa irregular en España, bajo la falsa promesa de que su situación cambiaría fácilmente. Esto ha generado un incremento sin precedentes del número de inmigrantes –en situación administrativa regular e irregular– en el territorio español, lo cual está conllevando otra serie de problemas –como el acceso a la educación y la adaptación de sus contenidos y sus profesionales a la nueva necesidad del multiculturalismo, la cobertura de la sanidad pública, la información sobre sus derechos y deberes, el acceso a una vivienda...- derivados de la falta de previsión y de respuesta por parte de la Administración, sea estatal o autonómica.



اعلانات
الاتحاد العام للشغالين
يُلقِي الدروس
باللغة الإسبانية
مجانا

CURSO DE
INICIACION AL
CASTELLANO E
INTEGRACION
SOCIAL PARA
INMIGRANTES

Informate: ارشادات
UGT. C/ Sevilla nº 37
EL EJIDO
telefono 570890

ORGANIZA:
UGT PONIENTE
-ALPUJARRA
COMISION EJECUTIVA
COMARCAL

PATROCINA:
EXMO. AYUNTAMIENTO
DE EL EJIDO



Cartel de un curso de castellano, organizado por UGT Andalucía en Almería, para la integración social de los inmigrantes

Concretamente, y para tener una noción aproximada de los cambios que supusieron esos procesos de regularización y el “efecto llamada”, indicaremos aquí que según consta en el Anuario Estadístico de Inmigración del año 2005 del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Andalucía, con 326.831 extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en vigor al finalizar 2005, agrupaba al 11,96% del total de extranjeros en España en esa fecha. El 34,19% de los extranjeros de Andalucía residía en Málaga y el 27,17% en Almería. El incremento medio de extranjeros con tarjeta o autorización de residencia en vigor en Andalucía durante 2005 fue del 46,71% (más de ocho puntos porcentuales por encima del incremento en España), siendo el más elevado el de Huelva (150,47%). El 59,83% de los extranjeros en Andalucía a 31 de diciembre de 2005 estaba incluido en el Régimen General de residencia, pero en Málaga y en Cádiz los del Régimen Comunitario, es decir los extranjeros no comunitarios, eran mayoritarios (estando incluidos en el mismo el 60,48% y 58,91% del total de extranjeros de cada una de dichas provincias). El grupo más importante numéricamente en esta comunidad era el de europeos comunitarios, que representaban el 32,98% del total de extranjeros (de los que el 54,70% residía en Málaga),

seguido del africano (28,38%) y el iberoamericano (21,80%). Por nacionalidad, el colectivo mayoritario era el marroquí (72.102 personas) que representaba el 22,22% de los extranjeros en Andalucía, seguido de los nacionales del Reino Unido (44.725) que representaban el 13,69%, y de los ecuatorianos con 21.575 personas, que representaban el 6,60% de extranjeros en esta comunidad autónoma. El colectivo mayoritario en Málaga era el británico, al igual que en Cádiz, rompiendo este dato con la tónica general de las provincias andaluzas donde los marroquíes constituían el colectivo nacional mayoritario de extranjeros; cabe señalar también que el colectivo rumano era el segundo en importancia numérica en las provincias de Almería y Huelva, representando el 10,53% y el 18,99%, respectivamente, del total de extranjeros en cada una de esas provincias.

Para los años siguientes el modo en que evoluciona esta tendencia alcista es el que muestra la siguiente tabla.

EVOLUCIÓN DE EXTRANJEROS CON CERTIFICADO DE REGISTRO O TARJETA DE RESIDENCIA EN VIGOR EN ESPAÑA Y ANDALUCÍA PERÍODO 2006-2008			
	AÑO 2006	AÑO 2007	AÑO 2008
ESPAÑA	3.021.808	3.979.014	4.473.499
ANDALUCÍA	362.467	504.122	551.771
ANDALUCÍA POR PROVINCIAS			
ALMERÍA	89.170	124.238	132.079
CÁDIZ	24.503	30.533	36.025
CÓRDOBA	10.937	18.685	22.384
GRANADA	41.505	56.783	63.153
HUELVA	21.988	30.129	35.452
JAÉN	13.729	19.924	19.114
MÁLAGA	126.073	169.356	176.442
SEVILLA	34.562	54.474	67.122

Fuente: Anuario Estadístico de Extranjería 2008, Ministerio de Trabajo e Inmigración.

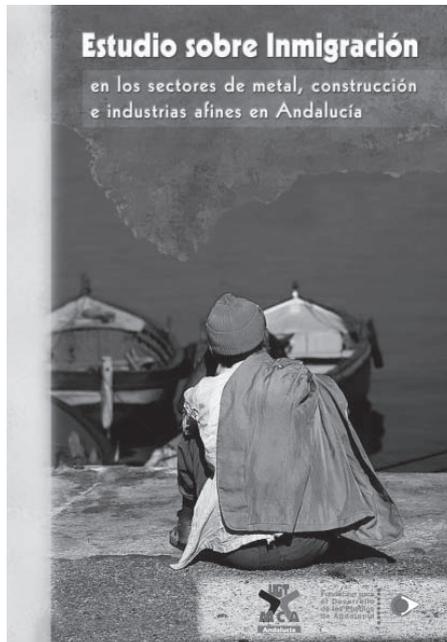
Así pues, los procesos de regularización previos, la masiva llegada de extranjeros y la inexistencia de futuro posible o practicable en los países de origen de la mayoría de ellos –dado que esta mayoría procede de África u otros países pertenecientes al cinturón del Tercer Mundo conforme a los Anuarios Estadísticos de Extranjería citados– han provocado que el fenómeno de la inmigración en España, y concretamente en Andalucía, haya de ser considerado y analizado como estructural y permanente, no como algo coyuntural y temporal, que responde sólo a las constantes modificaciones generadas por los mercados económicos mundiales³⁰⁹.

³⁰⁹ FUDEPA. AHUGT-A: D Noveno Congreso Ordinario de UGT Andalucía. Unión, Acción y Trabajo. Sevilla, 10 al 12 de septiembre de 2009.

La inmigración coyuntural era la existente en las décadas de los años sesenta, setenta y ochenta, cuando –como indicamos en apartados anteriores– los españoles y, especialmente los andaluces, emigraban motivados por la necesidad transitoria de hacer fortuna para posteriormente retornar a su país de origen. Sin embargo, en la actualidad, la mayor parte de la inmigración que acude a nuestro país lo hace para quedarse definitivamente pasando a formar parte de la población autóctona de forma inextricable. Este cambio en la naturaleza del fenómeno de la inmigración, de coyuntural a estructural, supone que las potenciales actuaciones que se realicen hayan de contemplar medidas a corto, medio y largo plazo, dado que el perfil del inmigrante ha cambiado profundamente.

Por lo tanto las acciones que se proponen desde UGT Andalucía, si bien conservan casi en su integridad los contenidos señalados líneas atrás, éstos evolucionan de forma positiva, tratando de hacer frente a la nueva realidad que supone la inmigración en España. En este sentido podemos indicar que la inclusión socio-laboral del inmigrante y la mejor defensa de sus intereses, desde la mayor participación del sindicato en los órganos institucionales, continúan siendo las dos las principales vías por las que UGT Andalucía pretende defender los intereses de este colectivo. Ahora bien, tales intervenciones se amplían y, a la vez, contemplan otras perspectivas antes ignoradas.

2.2.1 La inclusión socio-laboral del inmigrante



Estudio realizado por la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía para MCA Andalucía sobre la presencia de inmigrantes en diversos sectores productivos. Año 2007

En este sentido desde UGT Andalucía se trata, en primer lugar, no ya sólo de incorporar medidas de políticas activas de empleo que prevean la perspectiva de la inmigración sino que, además, se solicita la extensión a este colectivo de medidas muy específicas y concretas. Ejemplos de ello son: la inclusión de los inmigrantes entre los colectivos que pueden acceder a la Renta Básica de Inserción Social³¹⁰, mejorar las labores de intermediación en los países de origen³¹¹ y el fomento de la conciliación entre las necesidades del mercado laboral y la entrada de trabajadores extranjeros³¹² mediante una reconfiguración de los parámetros empleados desde la Administración central para elaborar el catálogo de puestos de difícil cobertura y para ordenar –especialmente a través del Servicio Andaluz de Empleo– los flujos migratorios³¹³.

En segundo lugar, además de luchar por la erradicación de cualquier forma de discriminación laboral por motivos xenófobos o racistas –como se venía proponiendo desde la etapa anterior-, UGT Andalucía organiza encuentros, seminarios y campañas de sensibilización de forma coordinada y dentro de un programa específico denominado EQUAL ARENA I y II, a la vez que, como miembro de la Confederación Sindical Internacional, solicita del Gobierno español la ratificación de la Convención Internacional para proteger los derechos de los trabajadores migratorios y sus familiares³¹⁴, (un instrumento de garantía de derechos fundamentales mínimos del colectivo inmigrante). Para constatar aquí las desigualdades palpables entre trabajadores autóctonos e inmigrantes citamos el estudio realizado por UGT-Málaga sobre las pautas de inserción laboral de los jóvenes marroquíes en la provincia, que revela que el 77% de los encuestados se sienten discriminados con relación a los europeos en el acceso al empleo.

En tercer lugar, para facilitar el acceso de los inmigrantes a la información sobre sus derechos y deberes en España, UGT Andalucía publica folletos de asesoramiento, incluyendo direcciones web y teléfonos de contacto de las distintas delegaciones en donde pueden ser asistidos no sólo en materia laboral, sino también en educación, salud y prestaciones sociales, exigiendo de la Administración Pública que haga suyas estas acciones, facilitando su promoción en castellano y en el idioma natural del inmigrante³¹⁵; realiza, a través de seminarios, jornadas e incluso de convenios de intervención, el análisis de la situación de colectivos específicos de

310 FUDEPA. AHUGT-A: D VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

311 FUDEPA. AHUGT-A: D V Acuerdo para la Concertación Social de Andalucía.

312 FUDEPA. AHUGT-A: C_6719.6.

313 FUDEPA. AHUGT-A: D Noveno Congreso Ordinario. Unión, Acción y Trabajo. Celebrado en Sevilla del 10 al 12 de septiembre de 2009 y AHUGT-A: D VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

314 Aprobada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 45/158, de 18 de diciembre de 1990.

315 FUDEPA. AHUGT-A: D Guía Breve Extranjería y Laboral y D Asesoría Jurídica Almería.

inmigrantes. Un ejemplo lo encontramos en el convenio de UGT Andalucía con la Federación Regional de Asociaciones de Ecuatorianos de Andalucía, dado que *“los ecuatorianos representan el 4,2% de la población extranjera en Andalucía, con especial residencia en la provincia de Almería, seguida de Málaga, Sevilla y Granada”*³¹⁶. Otros ejemplos pueden hallarse, de un lado, en el seminario celebrado en Punta Umbría para el colectivo de mujeres inmigrantes. En este sentido, la secretaria de Acción Sindical y Relaciones Laborales de UGT Andalucía, en la inauguración de estas jornadas, señaló que *“estas jornadas se planteaban con el objetivo de analizar la situación laboral de la inmigración, desde la perspectiva de género, ya que casi el 40% de los inmigrantes son mujeres que deben enfrentarse a una lengua y una cultura distintas, además de buscar una salida laboral”*³¹⁷.



Folleto de UGT con información sobre el empleo para la integración de los trabajadores migrantes

³¹⁶ FUDEPA. AHUGT-A: D Convocatoria de Prensa de 13 de septiembre de 2007.

³¹⁷ FUDEPA. AHUGT-A: D Comunicado de Prensa.

Y, de otro lado, en el seminario “La trata para el trabajo forzoso y la explotación laboral”, organizado por la Confederación Sindical Internacional y la Alianza Anti-esclavitud. Durante la apertura del mismo, organizado dentro de las actividades promovidas con motivo de la Presidencia Española de la Unión Europea, la Responsable de Migraciones de UGT, ha destacado que *“en momentos de crisis económica y laboral como el actual, situaciones de vulnerabilidad de los derechos humanos, laborales y sindicales cada vez son más frecuentes en nuestro entorno, no sólo en los países subdesarrollados”*.

Junto a estas actuaciones, UGT Andalucía crea y organiza un espacio radiofónico denominado “Espacio de Encuentro” siendo su objetivo el de *“abordar temas de interés para los inmigrantes en Andalucía, tanto legislativos como laborales, cursos de formación..., además de conocer la cultura propia de los inmigrantes que viven y trabajan en nuestra comunidad”*³¹⁸, lo cual contribuye a su inserción social dado que se aproxima este colectivo a la realidad cotidiana de los ciudadanos españoles.

Resulta imprescindible mencionar también dentro de este bloque de actuaciones destinadas a lograr la inserción socio-laboral del inmigrante la creación por parte del sindicato UGT Andalucía de una Biblioteca Digital sobre Migraciones e Interculturalidad.

Esta Biblioteca Digital se crea a través de la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía (FUDEPA), que se constituyó el 28 de noviembre de 2002 como una institución sin ánimo de lucro, creada con el objeto de desarrollar actividades que contribuyan a dinamizar la situación social, laboral y formativa de los ciudadanos y ciudadanas de Andalucía, inscribiéndose en la Sección 1ª del Registro de Fundaciones Privadas de Carácter Cultural y Artístico, Asociaciones y Entidades Análogas por Orden de la Consejería de Cultura de 23 de Abril de 2003.

Cumpliendo con los objetivos fundacionales de cooperación al desarrollo, investigación sociológica, desarrollo económico y empleo, atención a la cultura y la formación, y gestión y digitalización del Archivo Histórico de la UGT de Andalucía, la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía *“se convierte en un eficaz instrumento al servicio de la sociedad, capaz de promover, fomentar y desarrollar actuaciones que tratan de dar solución a los retos que afronta la sociedad actual”*.

Por su parte, la Biblioteca Digital mencionada tiene como objetivo general el reunir, de forma gratuita, toda la documentación que existe sobre migraciones e interculturalidad, poniendo las nuevas tecnologías de la información y la comunicación al servicio del conocimiento de esta realidad, lo que *“contribuirá a conseguir*

³¹⁸ <http://webantigua.ugt-andalucia.com/servicios/zonaprensa/espacioencuentro.asp>

una mayor tolerancia e integración social y a consolidar una sociedad cada día más democrática y solidaria”.

Para garantizar un acceso universal a la educación y al material cultural, la biblioteca ofrece su fondo bibliográfico digitalizado y disponible en red para que cualquier persona, en cualquier parte del mundo, pueda consultarlo. Se trata, en definitiva, de un servicio que ofrece las más avanzadas técnicas de gestión bibliotecaria.



Portal web de la Biblioteca Digital sobre Migraciones e Interculturalidad de la Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía

En noviembre de 2007, la Consejería de Innovación, Ciencia y Empresa hizo entrega de los II Premios Sociedad de la Información Andaluza, concediendo el premio al Mejor Proyecto de Acción Social a la Biblioteca Digital sobre Migraciones e Interculturalidad (Resolución de 25 de junio, publicada en el BOJA de 11 de julio de 2007).

En cuarto lugar, UGT Andalucía continúa defendiendo la equiparación en derechos laborales y salarios a trabajadores autóctonos y a trabajadores inmigrantes, teniendo presente que la protección e integración plena de inmigrantes temporeros y permanentes³¹⁹ redundará en beneficio de todo el colectivo de trabajadores, sean o no inmigrantes, puesto que la existencia en el territorio nacional de trabajadores inmigrantes con inferiores condiciones laborales provocará no sólo el perjuicio del trabajador así contratado, sino además el detrimento de todas las conquistas sociales adquiridas³²⁰. Y para ello, se solicita desde UGT Andalucía la mejora y el fomento de la Inspección de Trabajo para evitar situaciones de abuso laboral³²¹.

Puede observarse, pues, la evolución en las medidas propuestas por UGT Andalucía para lidiar con el fenómeno de la inmigración. Las actuaciones incluidas en este bloque de intervención por parte del sindicato, si bien continúan con la estela marcada por el período anterior –cuando la inmigración era coyuntural–, han supuesto una profundización en las acciones y una especialización respecto de los colectivos, haciéndose cada vez más personalizadas y adecuadas a las nuevas necesidades de esta realidad social.

2.2.2 Una mejor defensa de los intereses de los inmigrantes desde la mayor participación del sindicato UGT Andalucía en los órganos institucionales

Las propuestas de UGT Andalucía en este sentido no sólo tratan de fomentar la sindicación entre los inmigrantes para garantizar su participación social³²² –Independientemente de cuál sea su situación administrativa en nuestro país³²³–, sino que estas acciones se destinan además a formar a los inmigrantes en materia sindical. En concreto se crean los denominados “Centros Guía” cuya función es *“prestar la información, orientación y asesoramiento a los/las trabajadores inmigrantes en materia laboral y social, para facilitar su integración en el mercado de trabajo, en la sociedad de acogida, así como acercarlos al seno del sindicato a través de su afiliación/participación y velando por sus derechos socio-laborales”*³²⁴.

319 FUDEPA. AHUGT-A: D Atención, Información y Asesoramiento Laboral al inmigrante en las campañas temporeras.

320 FUDEPA. AHUGT-A: C_7087.1.

321 FUDEPA. AHUGT-A: D Noveno Congreso Ordinario. Unión, Acción y Trabajo. Celebrado en Sevilla del 10 al 12 de septiembre de 2009.

322 FUDEPA. AHUGT-A: C_6718.1.

323 FUDEPA. AHUGT-A: D Noveno Congreso Ordinario. Unión, Acción y Trabajo. Celebrado en Sevilla del 10 al 12 de septiembre de 2009.

324 FUDEPA. AHUGT-A: D Centros Guía.

Por otra parte, la mayor participación de UGT Andalucía en los organismos institucionales queda materializada en su pretensión de conformar una posible Comisión Mixta del Gobierno que tenga como objetivo la ordenación de los flujos migratorios³²⁵, o bien formando parte de la Comisión de Migraciones del Servicio Andaluz de Empleo³²⁶. Al margen de esta intervención no debe dejar de mencionarse la pertenencia de UGT a organismos internacionales como los ya citados Confederación Europea de Sindicatos y la Confederación Sindical Internacional – de la que el actual Secretario General de la UGT ha sido nombrado Miembro titular del Comité Ejecutivo Mundial³²⁷ -, a los que ha de sumarse “Sindicatos y migraciones”, un grupo de trabajo creado por varias organizaciones pertenecientes a la UGT, *“que comparten los valores y principios enunciados en la política de migraciones de la Unión General de Trabajadores de España. Su objetivo es aportar una visión global de nuestros planteamientos, intervenciones y saber hacer”*.

En “Sindicatos y Migraciones” se resumen los principales proyectos desarrollados por estas organizaciones, especialmente el Convenio de Cooperación Sindical al Desarrollo para el fortalecimiento de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras” que el Instituto Sindical de Cooperación para el Desarrollo (ISCOD)-UGT y la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo mantienen en el período 2008-2011 en América Latina y África.

La calidad en la defensa de los intereses de los inmigrantes por parte de UGT Andalucía queda reforzada tanto por su grado de participación en estos organismos, como por las labores de formación en materia de inmigración y multiculturalidad que está llevando a cabo con sus miembros. Así, como ejemplo podemos citar aquí el “Primer Encuentro Formativo de Migraciones” celebrado en Almería, en el marco de la iniciativa comunitaria EQUAL y el proyecto ARENA II – mencionado con anterioridad en este trabajo-: *“Se trata de un programa cuyo objetivo general es fomentar la participación en igualdad de la población inmigrante residente en Andalucía, especialmente en el ámbito laboral. Se crearán recursos y herramientas específicos que faciliten la participación en igualdad de la población inmigrante, formar en interculturalidad, y detectar situaciones de discriminación”*³²⁸.

³²⁵ FUDEPA. AHUGT-A: C_7087.1.

³²⁶ FUDEPA. AHUGT-A: D VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

³²⁷ Así puede leerse en la nota de prensa de UGT de 25 de junio de 2010, en donde se decía que “El Secretario General de UGT, Cándido Méndez, ha sido elegido Miembro Titular del Comité Ejecutivo Mundial de la Confederación Sindical Internacional (CSI) durante la celebración de su 2º Congreso Mundial en Vancouver (Canadá)”.

³²⁸ FUDEPA. AHUGT-A: D UGT forma a sus delegados sindicales en interculturalidad.

Por último ha de hacerse siquiera una breve referencia aquí, sin perjuicio de su desarrollo en apartados posteriores, del continuo papel de análisis y denuncia que UGT Andalucía realiza respecto a las disposiciones normativas aprobadas en materia de inmigración. Las críticas esgrimidas desde este sindicato respecto de la Ley Orgánica 7/1985 – mencionados en líneas atrás – no cesaron con la llegada de la Ley Orgánica 4/2000, modificada por la Ley Orgánica 8/2000, ni tampoco con la aprobación de la nueva Ley Orgánica 2/2009, de 11 de diciembre, publicada en el BOE nº 299, de 12 de diciembre.

Así, con respecto a la Ley 4/2000 UGT interpuso un recurso de inconstitucionalidad contra el texto de la Ley dado a conocer en el BOE del día 21 de noviembre de 2003, siendo ésta la última de varias modificaciones, en donde este sindicato entendía que había una clara vulneración del derecho fundamental a la protección de datos personales³²⁹.

La posterior aprobación de la Ley Orgánica 2/2009 tampoco ha dejado insensible a este sindicato quien, desde los primeros momentos, llamaba al *“Debate parlamentario de la reforma de la Ley de Extranjería sereno, riguroso y sin demagogias, esperando que la situación económica actual no sirva de argumento para intentar recortar derechos y obligaciones ya reconocidas. Considera además que el texto debería contribuir a proporcionar instrumentos válidos y eficaces para luchar contra la explotación laboral de la población trabajadora extranjera y conductas como el tráfico y la trata de seres humanos”*³³⁰.

329 En concreto los fundamentos eran: “Fundamento Primero: la Ley de Extranjería incorpora una nueva Disposición Adicional Séptima a la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, para regular el “Acceso a los datos del Padrón” por las Autoridades Policiales, de forma que otorga una “habilitación genérica” de acceso a los datos personales que se contienen en el Padrón Municipal, e ignora las previsiones legales de los artículos 21 y 22 de la Ley de Protección de Datos Personales, sobre la comunicación de datos personales entre Administraciones. Esto implica que tanto el Derecho a la Intimidad (artículo 18.4 de la Constitución Española), el Derecho de Igualdad y no Discriminación (art.13 CE) y el respeto al contenido esencial de los derechos fundamentales (art. 53.1 CE), se ven vulnerados en perjuicio de los Derechos y Libertades de los extranjeros en España, pues esta previsión permite a las Fuerzas y Cuerpos de seguridad del Estado violar derechos fundamentales, y como tal inherente a la persona con independencia de su raza u origen, con carácter general, y no, como prevé la Ley, sólo en el curso de una investigación criminal concreta y la existencia de un peligro real.

Fundamento Segundo: El nuevo artículo 66, al proponer en sus apartados primero y segundo, la obligación de comunicar datos personales del pasajero o usuario de una compañía de transporte a las autoridades encargadas del control de entrada, “a efectos de combatir la inmigración ilegal y garantizar la seguridad pública”. Pretender en esta parte, trasladar a las compañías de transporte y a sus trabajadores, funciones que corresponden a las Autoridades policiales españolas, puede plantear un problema respecto a la comunicación de los datos. Si estas previsiones se han intentado amparar bajo el artículo 22 de la LO 15/1999 sobre regulación de la Protección de Datos de Carácter Personal, han obviado por completo que la posibilidad de recogida y tratamiento, para fines policiales, de datos de carácter personal sin consentimiento de las personas afectadas, exclusivamente es para supuestos y categorías de datos que resulten necesarios para la prevención de un peligro real para la seguridad pública o para la represión de infracciones penales. Por lo tanto no es posible establecer una obligación general para las compañías de transporte, ni basarla en la intensidad de los flujos, o en la represión de la inmigración ilegal, que sólo es un infracción penal en determinados supuestos”.

330 <http://www.ugt.es/actualidad/2009/septiembre/b17092009.html>.

Sin embargo, y a pesar de las esperanzas puestas en la nueva regulación, tras la definitiva aprobación del actual texto normativo, UGT considera que se trata de una *“ley que avanza en derechos fundamentales pero retrocede y limita los vinculados a la participación en el Estado de Bienestar, poniendo en cuestión el principio de igualdad de trato y de oportunidades. El sindicato no comparte el concepto de integración que subyace en la reforma aprobada ya que supone obligaciones añadidas para los extranjeros que no tienen el resto de los ciudadanos. La Ley debería ser un instrumento en la lucha contra la explotación laboral, pero las modificaciones introducidas en el trámite parlamentario, añaden requisitos y obligaciones que además de complicar la ya difícil gestión administrativa, colocan a los extranjeros no comunitarios bajo una permanente sospecha”*³³¹.

Las normas europeas sobre inmigración son también objeto de análisis y crítica por este sindicato, que no participa de los criterios en ellas contenidos. Se trata de la Directiva 2008/115/CE, de 16 de diciembre de 2008, relativa a procedimientos y normas comunes en los Estados miembros para el retorno de los nacionales de terceros países en situación irregular³³² y de la Directiva 2009/50/CE, de 25 de mayo de 2009, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado³³³.

UGT *“destaca el carácter sancionador y recaudatorio de la Directiva que tiene por objeto prohibir el empleo de inmigrantes en situación irregular por encima de la protección a los trabajadores e insiste en su rechazo a la “tarjeta azul” porque considera que contribuye a la fuga de cerebros de los países en vías de desarrollo y establece un trato privilegiado de acceso y reagrupación familiar a los trabajadores que ocupan puestos cualificados, frente al colectivo de trabajadores empleados en puestos de menor cualificación”*³³⁴.

Puede pues apreciarse como, una vez más, las acciones promovidas desde este sindicato sintonizan adecuadamente con las necesidades del fenómeno de la inmigración en España. El grado de profundidad que han alcanzado no es sino la respuesta precisa a los problemas derivados de la nueva realidad que paulatinamente está entretejiéndose con la ya existente.

2.2.3 Acciones de retorno y de desarrollo en los países de origen

En este último apartado hemos agrupado aquellas actuaciones emprendidas por UGT Andalucía que no sólo son novedosas con respecto al período anterior en el que España era un país emisor de mano de obra, sino que además cuentan con el

³³¹ El entrecomillado ha sido extraído de <http://www.ugt.es/comunicados/2009/noviembre/compre26112009.pdf>.

³³² DO L 348, de 24 de diciembre de 2008.

³³³ DO L 155, de 18 de junio de 2009.

³³⁴ Este extracto se ha obtenido de <http://www.ugt.es/actualidad/2009/mayo/a28052009.html>.

denominador común de estar provocadas por la actual situación de crisis financiera que nos circunda.

Se trata de acciones cuya finalidad es facilitar el regreso a los países de origen de la mano de obra excedente en España, o bien evitar la salida descontrolada de inmigrantes mejorando el proyecto vital existente en sus propios países.

Así, con respecto a las acciones de retorno UGT Andalucía propone “convertirlas en una oportunidad profesional, a partir de la formación profesional adquirida en Andalucía, así como favorecer el desarrollo de iniciativas empresariales bajo la modalidad del autoempleo”³³⁵. Para ello UGT, mediante la inclusión de esta propuesta en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva, pretende convertir la formación profesional en herramienta clave que contribuya a impulsar la formación profesional entre los colectivos especialmente vulnerables como el de los inmigrantes. En este sentido la prioridad impulsada por UGT es “desarrollar iniciativas en función de las necesidades de formación de los colectivos con mayor riesgo de perder el empleo o que tienen menor nivel de cualificación”³³⁶.



Cartel de cursos de la UNIA en Marruecos, con la colaboración de UGT Andalucía. Año 2000

³³⁵ FUDEPA. AHUGT-A: D VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía.

³³⁶ <http://www.ugt.es/actualidad/2007/marzo/a08032007.html>.

Favorecer el desarrollo de los países emisores de mano de obra es otra de las actuaciones adoptadas desde UGT Andalucía con un doble objetivo: normalizar las salidas legales de inmigrantes, de forma que se impidan episodios como los que frecuentemente tienen lugar en el Estrecho de Gibraltar o a lo largo de toda la costa andaluza, y ofrecer un futuro mejor en los propios países de origen, posibilitando el permanecer allí y la construcción real de oportunidades de supervivencia y evolución, tratando de *“promover una correlación adecuada entre las políticas de inmigración y de desarrollo de los países de origen”*³³⁷. En este sentido, y para apoyar este tipo de acciones, UGT cuenta con el Instituto Sindical de Cooperación al Desarrollo (el ya citado ISCOD) creado en 1991 como Fundación de la Unión General de Trabajadores, destinado a ser el instrumento especializado y específico de la Confederación para desarrollar la política del Sindicato en materia de cooperación al desarrollo.

La justificación más importante para la cooperación al desarrollo desde el ámbito sindical se encuentra en el papel que juegan o potencialmente pueden jugar los sindicatos en el desarrollo económico y social de sus respectivos países. En buena parte, el apoyo y la colaboración entre los sindicatos del Norte y del Sur se definen en función de este papel. Tal y como se establece en los estatutos de ISCOD, es una organización no gubernamental para la cooperación sindical con los países en vías de desarrollo que tiene como objetivos: *“Desarrollar y reforzar la solidaridad con las organizaciones sindicales de los países en desarrollo, cooperar en el progreso económico, social, técnico y cultural de los sectores sociales más desfavorecidos y contribuir a la consolidación del movimiento sindical libre y democrático por ser este un factor fundamental para un desarrollo con equidad”*. Especialmente el principio de la *“solidaridad ha sido el concepto básico que impulsó el nacimiento de las organizaciones sindicales y constituye también un principio ético que debe regir la convivencia entre los seres humanos. La cooperación entre los sindicatos supone la puesta en práctica y la extensión de la solidaridad a nivel internacional”*³³⁸.

La materialización de las acciones de UGT en materia de cooperación presenta formas muy variadas que abarcan desde jornadas de difusión hasta actuaciones con incidencia en la reducción de pobreza³³⁹.

Así, un ejemplo de jornadas de información lo encontramos bajo la denominación “Pobreza y Desarrollo: Respuestas desde la Cooperación Sindical”, celebradas en Guadalajara.

³³⁷ FUDEPA. AHUGT-A: C_6719.6.

³³⁸ Resoluciones 37 Congreso Confederal.

³³⁹ Estas acciones las hemos rescatado del documento Memoria ISCOD 2007, disponible en la dirección <http://www.iscod.org/sitio/centrodoc/memoriasact.aspx>

Las intervenciones en aras de lograr la reducción de la pobreza en los países de origen de la inmigración se hallan compiladas en los documentos denominados "Memoria del ISCOD" que anualmente se publican en la propia Web del Instituto. Algunos ejemplos de estas actuaciones para el año 2007 las encontramos desarrolladas especialmente en Centro América y el norte de África focalizadas en el colectivo infantil y los agricultores.

Así en Bolivia se realizaron acciones para el desarrollo integral de niños y adolescentes trabajadores de la zona del Potosí, se construyeron bibliotecas populares móviles, se habilitaron espacios estratégicos para el desarrollo comunitario de los distritos mineros, se procedió a la formación de trabajadores del sector fabril y se trató de especializar la producción y comercialización de tejidos artesanales para minusválidos.

En Colombia se fomentó el programa de prevención de jóvenes en los barrios de Bella Flor y San José de los Sauces en la ciudad de Bolívar.

En El Salvador se implementaron doce micro-explotaciones ganaderas, se realizaron labores de apoyo a pequeños productores afectados por fenómenos naturales para la recuperación de su capacidad productiva, se reconstruyeron viviendas de los damnificados por el Huracán Stan, se fomentó la producción semi-artesanal de camarón y la conservación del medio ambiente, se abrieron nuevas cooperativas y se puso en marcha el proyecto "Producción de Miel de Abejas".

En Guatemala se implantó el proyecto de Desarrollo y Legalización de Tierras para Campesinos y Campesinas del Sur, Occidente y Norte de este país.

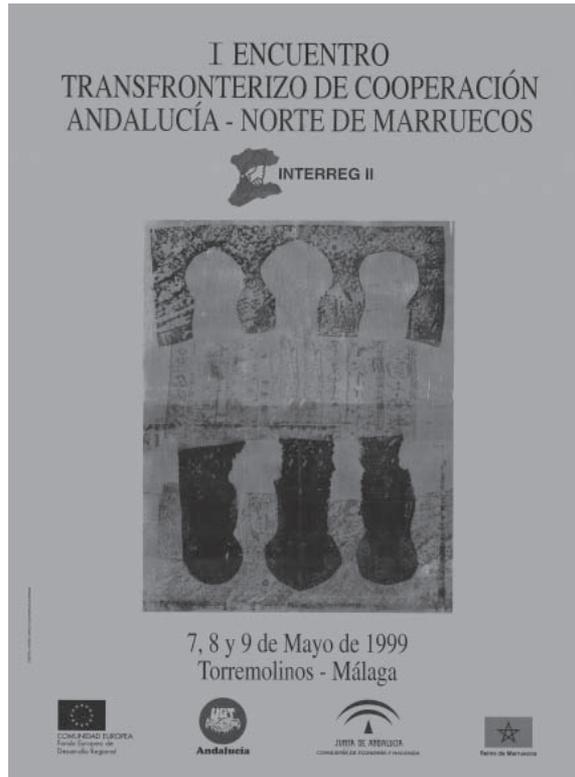
En Honduras se procedió a la construcción de Redes de Agua Potable y Aguas Negras en el Asentamiento Humano de Larios Silva, se fomentó el cultivo de alevines y se construyó la piscifactoría en la aldea de Waller Bordo.

En Nicaragua se rehabilitaron las condiciones habitacionales de la población damnificada por el huracán Félix en las comunidades de Tuapi, Simuila y el casco urbano de Bilwi y se formó a veinte jóvenes como técnicos medios agropecuarios en el municipio de Palacagüina.

En Perú se promovió el programa de salud laboral y reinserción profesional para estibadores de mercados y se fortaleció la central Piurana da Cafetaleros.

En la República Dominicana se instalaron botiquines escuela básicos de las provincias de Hato Mayor y San Pedro de Macorta, se promovió el fomento de la asistencia sanitaria integral y comunitaria en barrios y bateyes del municipio de Consuelo y se consolidó la participación comunitaria en el desarrollo integral del municipio de Esperanza en Valverde.

Finalmente en Marruecos se crearon centros de apoyo y promoción de la mujer en Alhucemas, se fomentó la formación y participación de los trabajadores autóctonos marroquíes para mejorar las oportunidades para el desarrollo de esta zona y se construyó la “Casa de la Mujer Trabajadora Marroquí”.



Cartel del I Encuentro Transfronterizo de Cooperación con el norte de Marruecos (INTERREG II), celebrado en mayo de 1999

De la revisión y análisis de todo este haz de acciones desarrolladas y fomentadas por UGT Andalucía puede, pues, colegirse que no sólo han servido para hacer frente y responder a las nuevas necesidades creadas por la aparición y consolidación del fenómeno de la inmigración, sino que además han sido capaces de adaptarse a las distintas etapas que sufre la realidad de la inmigración. Etapas estas marcadas por razones de índole económica, pero también social y política que, en una situación de crisis económica como la actual, debe también apostar fuerte por construir, en colaboración con los propios países emisores, un futuro posible y enriquecedor que permita a sus ciudadanos satisfacer sus propias necesidades existenciales, y no sólo las básicas de subsistencia, pudiendo así optar libremente por permanecer allí o no.

3. EL PAPEL DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁREA DE LA INMIGRACIÓN Y SUS REPERCUSIONES POLÍTICO-NORMATIVAS

Llegados a este punto de nuestro análisis, y para ofrecer al lector una visión lo más completa posible del rol que los sindicatos desempeñan, y pueden llegar a desempeñar, en nuestra sociedad –concretamente en esta área que nos ocupa–, resulta interesante observar cuál ha sido la trascendencia jurídica que en materia de inmigración ha tenido la intervención sindical de UGT Andalucía.

En este apartado, pues, subrayaremos la labor que, con el objetivo de fortalecer el papel de los sindicatos, desarrolla UGT Andalucía en los cuatro niveles institucionales: el internacional, el europeo, el nacional y el autonómico.

3.1 Ámbito Internacional

Tal y como hemos tenido oportunidad de mencionar en epígrafes anteriores, UGT Andalucía es miembro de la Confederación Sindical Internacional, la única central sindical mundial resultado de la fusión de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) que representa a 181 millones de trabajadores de todo el mundo.

En su congreso constituyente –celebrado el uno de noviembre de 2006 en Viena– la UGT de España sostuvo a través de su secretario general que *“la CSI es un instrumento imprescindible para afrontar el desafío de la globalización, porque queremos que nuestra voz se escuche, y nuestras demandas sean atendidas”*³⁴⁰.

A la vez el Secretario General de UGT manifestaba, durante su intervención ante el plenario del Congreso Constituyente de la Confederación Sindical Internacional (CSI) en Viena, *“que los principales ejes de actuación de la nueva central sindical mundial para los próximos años deben ser: defender el papel de los Estados, luchar por hacer realidad otra globalización, exigir la eliminación de los paraísos fiscales, y que la lucha contra el terrorismo se realice conforme al derecho internacional”*.

La determinación de cuál debería ser el papel de esta Confederación en la sociedad internacional en materia de inmigración, pronto quedó materializada a través de la celebración de una Cumbre Sindical durante los días 4 y 5 de mayo de 2010 en Madrid bajo el título “Llamamiento a los Jefes de Estado y de Gobierno de la Unión Europea, América Latina y Caribe (ALC-UE)”. En este documento se manifiesta que

³⁴⁰ Disponible en <http://www.ugt.es/actualidad/noviembre2006/a01112006.html>.

“las migraciones requieren de políticas coherentes de parte de los países de origen y de destino para garantizar que los trabajadores y trabajadoras migrantes gocen de los derechos laborales, la misma protección social, de convenios de seguridad social bi-regionales, y también de su derecho a no migrar. Especialmente deben protegerse los derechos de las trabajadoras inmigrantes domésticas. La Cumbre de los gobiernos ALC-UE debe acordar la revisión de la Directiva de Retorno y deben tomarse medidas para que las políticas de aduanas y fronteras de la UE no supongan obstáculos al derecho de asilo. Los países receptores deben ratificar los Convenios de la OIT y de la ONU que garantizan el acceso a los derechos y la igualdad de trato a los trabajadores y trabajadoras migrantes. La Cumbre Sindical condena los brotes de xenofobia en diversos países de la UE y los planes de los partidos de extrema derecha (en avance en varios países europeos) de reducir la inmigración mediante la represión y el acoso a los inmigrantes”.

Puede constatarse, entonces, que el objetivo perseguido desde UGT, mediante su pertenencia a la CSI, es doble. De un lado, fortalecer su papel en la sociedad, siendo representante y miembro de una organización internacional sindical y, de otro lado, lograr que sea una la voz de todos sindicatos a nivel mundial. De esta forma, unificando propuestas y soluciones, se conseguiría mayor atención por parte de los gobiernos del mundo y más eficacia en sus propuestas.

En lo que se refiere a las actuaciones planteadas desde la CSI se observa que mantienen la línea presentada desde UGT Andalucía respecto de las que ya hemos señalado, que además de coherencia, destilan eficiencia.

3.2 Ámbito Europeo

En el ámbito europeo también UGT tiene una fuerte representación, dado que es miembro de la ya citada Confederación Europea de Sindicatos (CES). Esta organización se fundó en 1973 con el objetivo de representar de manera unitaria a los trabajadores y a los afiliados de sus respectivos países a escala europea. Su papel en el proceso de toma de decisiones en Europa ha ido adquiriendo cada vez más importancia desde el momento en el que la integración europea ha ampliado la influencia de la Unión en las políticas económicas, sociales y de empleo en los 27 Estados Miembros.

Actualmente, entre las organizaciones afiliadas a la CES se encuentran 81 confederaciones nacionales de sindicatos pertenecientes a un total de 36 países europeos, y 12 federaciones industriales europeas que dan cobertura aproximadamente a 60 millones de sindicalistas.

La CES ha desempeñado un papel relevante en la adopción de legislación muy importante para los trabajadores europeos, dado que el Tratado constitutivo de

la Comunidad Europea otorga a los interlocutores sociales el derecho a formular sus propias propuestas legislativas a través de acuerdos intersectoriales relacionados con los temas más importantes de la política social. En este sentido, los interlocutores sociales ya han negociado tres acuerdos en el ámbito comunitario que han sido llevados a la práctica a través de importantes Directivas europeas que establecen derechos esenciales para los trabajadores. Citamos aquí sólo como ejemplos los convenios sobre el permiso parental (1996), sobre el trabajo a tiempo parcial (1997) y sobre los contratos de duración determinada (1999).

Desde el año 2002, la CES ha ampliado aún más su función en las relaciones industriales a escala comunitaria mediante la promoción del desarrollo de un diálogo social autónomo entre los representantes de los trabajadores y de los empleadores. Los interlocutores sociales han formalizado acuerdos “autónomos” en cuanto al trabajo a distancia (2002), el estrés relacionado con el trabajo (2004), el acoso y la violencia en el trabajo (2007), el establecimiento de un marco de acciones para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones (2002), y un marco de acciones sobre la igualdad entre mujeres y hombres (2005).

Sin embargo, como puede apreciarse, el área de la inmigración no ha sido objeto de regulación a través del diálogo social, lo cual provoca que desde UGT se luche por el reconocimiento que desde Europa debe hacerse al papel de los interlocutores sociales. Así se fomentan, en el seno de UGT, actuaciones tales como conferencias – a nivel interno y externo – que permitan dar a conocer la importancia de este instrumento, su capacidad y posibilidades de mejora. Un ejemplo lo encontramos en la celebración de la IV Conferencia Ministerial Europea sobre Integración bajo el título “La integración como motor de desarrollo y cohesión social”. Esta Conferencia se enmarca en el calendario de la Presidencia española y tiene como objetivo abordar distintos aspectos relacionados con la integración: empleo y educación, diversidad en los barrios, evaluación de las políticas de integración...

En la Conferencia se abordan “*las novedades que en esta materia suponen tanto el Tratado de Lisboa como el Programa de Estocolmo. Este último configura para el periodo 2010-2014, un nuevo marco para el ámbito de Justicia, Libertad y Seguridad, en el que se encuentran incluidos el asilo y la inmigración*”³⁴¹.

De nuevo puede constatarse que UGT desarrolla actuaciones que lo fortalecen como órgano representativo de todos los intereses contenidos en una sociedad cada vez más compleja y multicultural, a la vez que promueve su función de herramienta capaz de impulsar la concertación social con el objetivo de fomentar la ordenación jurídica laboral europea a través de la técnica del “soft-law”.

³⁴¹ Esta y otras noticias sobre la intervención de UGT en los foros sobre inmigración pueden consultarse en la página <http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html>

3.3 Ámbito Nacional

El diálogo social tiene un reconocimiento trascendental en el ámbito laboral de nuestro ordenamiento jurídico. Concretamente desde el año 1998 hasta la actualidad, el diálogo social entre los diferentes actores económicos se ha desarrollado en gran medida, lo que ha redundado en la firma de numerosos acuerdos en el ámbito del mercado laboral, las relaciones laborales, y un aumento de las políticas tendentes a la protección social.

Sería posible diferenciar dos etapas dentro del diálogo entre los actores económicos en este país: entre 1996 y el año 2003 en el que se produjeron la mayor parte de los acuerdos entre patronal y sindicatos. En el segundo periodo, que va desde el 2004 hasta la actualidad, quizás el hecho más relevante haya sido la Declaración por el Diálogo Social.

De estos diez años lo que más habría que destacar, más allá de hechos puntuales, es que la negociación entre patronal, sindicatos y gobierno se ha convertido en un factor estratégico desde el punto de vista político, a la cual se ha recurrido fundamentalmente en momentos en los que no existía una mayoría parlamentaria clara para llevar a cabo iniciativas legislativas en el terreno laboral de una manera unívoca.

Actualmente podríamos afirmar que todos los actores implicados valoran positivamente la función del diálogo social como un elemento viable para resolver las controversias que se suscitan en el devenir del mundo del trabajo.

Sin embargo, en materia de inmigración, UGT considera que el diálogo social habría de revitalizarse. En el año 2004, la Declaración por el Dialogo Social incluyó entre las materias objeto de negociación la inmigración laboral, haciendo mención expresa que el primer asunto a abordar sería el Reglamento de la Ley de Extranjería. Pero la Declaración tenía como objetivo establecer un cauce de interlocución constante entre Gobierno, Sindicatos y Empresarios, en el convencimiento de que todas aquellas cuestiones relacionadas con la migración y el trabajo serían abordadas de manera tripartita.

El diálogo social en materia de migraciones dio como resultado, entre otros aspectos del Reglamento, la vinculación entre autorizaciones y altas en Seguridad Social, el establecimiento de situaciones excepcionales de acceso a la regularidad, la protección a las víctimas de determinados delitos, el proceso de normalización... “Resultados positivos” –a juicio de la UGT– *“que reflejan un acuerdo necesario para construir una política de migración laboral que no repita errores del pasado y que sea útil, para abordar a largo plazo, nuestro papel como receptores de inmigración y como sociedad cada vez mas diversa. Resulta imprescindible igualmente, coordinar*

estrechamente la política de empleo (pendiente de modernización en el grupo de trabajo del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo), con la política de inmigración laboral, de manera que la regulación del trabajo de los extranjeros no se diferencie de lo establecido para el conjunto de los trabajadores del mercado nacional. Garantizar la igualdad de trato es igualmente, un elemento imprescindible de la política de inmigración laboral, que será fallida e inútil si sólo se centra en el momento de la entrada, en la decisión del número, sin tener en cuenta otras consideraciones”³⁴².

Desde UGT se reclama que “*existe un compromiso de todas las partes para que los temas relacionados con la inmigración se aborden en el proceso de diálogo social y que todavía no está ni siquiera constituida esta mesa*”³⁴³, lo cual pone en duda la voluntad real de las partes de hacer del diálogo social y de la concertación verdaderos instrumentos normativos con eficacia jurídica en el área de la inmigración.

3.4 Ámbito Autonómico

Para hacer referencia al papel de los interlocutores sociales en materia de inmigración en el ámbito autonómico, es preciso comenzar por aludir a su participación en la elaboración del proyecto de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía. Los objetivos de UGT Andalucía en este sentido se centraban en lograr el reconocimiento y la inclusión, en el texto estatutario, del fenómeno de la inmigración. Concretamente en el Congreso Extraordinario con motivo del 39º Congreso Confederado de UGT se indicaba que “*Ante la reforma del Estatuto de Autonomía, el Comité de UGT de Andalucía cree necesario y fundamental que el sindicato intervenga en este proceso de Reforma, a fin de garantizar que los trabajadores y trabajadoras puedan alcanzar mayores cuotas de bienestar social. Para ello es primordial que se incluya el reconocimiento institucional expreso de los Sindicatos, la participación sindical en el marco autonómico, que se incorpore una Carta de Derechos Sociales y que se reconozca la realidad de la inmigración*”³⁴⁴.

La opción final incluida en el nuevo Estatuto de Autonomía para Andalucía –aprobado por Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo³⁴⁵–, ha sido la de reconocer y garantizar el ejercicio de los derechos de participación social y política al colectivo de los inmigrantes –artículo 30 del Estatuto de Andalucía– tal y como solicitaba UGT

³⁴² <http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html>.

³⁴³ <http://www.ugt.es/inmigracion/foroinmigracion.html>.

³⁴⁴ FUDEPA. AHUGT-A: C_7087.2.

³⁴⁵ BOJA nº 56, de 20 de marzo.

Andalucía, así como la declaración de la importancia que, en general, tiene el papel de los interlocutores sociales en el ámbito autonómico –artículo 26 apartado 2 del Estatuto-.

Independientemente del reconocimiento expreso en el texto del Estatuto de Autonomía para Andalucía de la intervención institucional de los agentes sociales, debemos indicar aquí que, en el ámbito autonómico andaluz, el diálogo social ha venido acompañando la realidad socio-política. Así lo constata el hecho de que en Andalucía los Acuerdos de Concertación Social daten de 1993, fecha en que se suscribió el primer acuerdo, siendo una iniciativa pionera creada en nuestra Comunidad. Los acuerdos conforme a la opinión de UGT Andalucía *“son una fórmula eficaz para consensuar a nivel tripartito (agentes sociales, económicos y Gobierno autonómico) los objetivos principales y las líneas de actuación que dirigirán las políticas económicas y sociolaborales en Andalucía”*.

Este primer ACSA tiene sus antecedentes en los acuerdos socioeconómicos que se suscribían entre UGT Andalucía y la Junta desde la década de los ochenta, cuya probada eficacia supuso que se fueran uniendo a esta fórmula el resto de los agentes sociales y económicos.

El último de estos acuerdos ha sido el VII ACSA³⁴⁶, el primero firmado en España durante esta época de crisis en que nos encontramos, y en él se incluyen medidas específicas para el colectivo de los inmigrantes.

Concretamente se prevé elaborar un nuevo Plan Andaluz de Inmigración, fomentar la intervención del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) en la ordenación de los flujos migratorios y en las contrataciones en origen, facilitar el retorno a sus países de origen en mejores condiciones de empleabilidad gracias a la formación profesional adquirida en nuestra Comunidad Autónoma, crear una Comisión de Migraciones en el SAE e incluir a los inmigrantes legales como uno de los colectivos prioritarios en el acceso a la Renta Básica de Inserción.

Como puede apreciarse el papel de UGT Andalucía en nuestra Comunidad Autónoma –en materia laboral, en general y el área de la inmigración, en particular– refleja un importante grado de trascendencia. Así lo demuestra el que las solicitudes de este sindicato hayan sido atendidas prácticamente en su totalidad en el nuevo texto del Estatuto de Autonomía y el que se haya continuado con la realización de los Acuerdos de Concertación Social, aún cuando no se lograra hacer a nivel estatal. Se trata, pues, de unos importantes triunfos sociales de los que, como andaluces y como ciudadanos del mundo, deberíamos sentirnos orgullosos.

 ³⁴⁶ FUDEPA. AHUGT-A: D Revista de la Unión General de Trabajadores de Andalucía de enero de 2010.

Respecto de este último apartado referido al rol del diálogo social en materia de inmigración puede inferirse que si bien a nivel autonómico y nacional éste ostenta un papel primordial, -dado que las propuestas así alcanzadas son tenidas en cuenta a la hora de elaborar las normas que posteriormente ordenan el mercado laboral-, a nivel europeo e internacional esta trascendencia decae principalmente debido a la carencia de instrumentos a los que los países reconozcan efectos vinculantes, lo cual nos lleva a seguir alentando a los interlocutores sociales, y especialmente al sindicato UGT Andalucía, en su lucha por hacer de la concertación social una herramienta de ordenación jurídica internacional y comunitaria.

VI. MEDIO AMBIENTE

Francisco Vila Tierno

Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

“Algún día el árbol que has tronchado te hará falta para respirar.”

Iris M. Landrón

INTRODUCCIÓN

Prueba de la evolución de las organizaciones sindicales y de la ampliación de su campo de actuación más allá de las relaciones laborales, la preocupación por el medio ambiente se convierte en uno más de los apartados de las agendas sindicales. Entendemos que el art. 7 de nuestra Constitución es suficientemente amplio para dar cabida a diferentes aspectos de la actividad sindical.



Cartel de UGT Andalucía sobre las 1ª Jornadas en defensa de la calidad ambiental en la Ría de Huelva, celebradas en enero de 2002

Sin embargo, en esta obra ocupa un lugar extraño dentro del conjunto de políticas sociales, en tanto que éstas tienden a identificarse con un colectivo señalado como socialmente débil y que, por esta caracterización, necesita un conjunto de medidas, cuya suma da como resultado aquella política o aquel perfil de la misma. En este punto, no se articulan las acciones de acuerdo a un determinado ámbito subjetivo, un colectivo o unas características de éste. Es decir, la configuración de esta política social no se basa en un elemento subjetivo, sino en un elemento objetivo: el medio ambiente.

Ello supone que no va dirigida a un colectivo específico, sino al conjunto de todos ellos. Se trata de un bien común que hay que proteger de un modo general. O dicho de otro modo, nos encontramos con un derecho genérico a disfrutar de un espacio libre de contaminación, lo que se corresponde con el deber de los poderes públicos de velar por su mantenimiento. Y es así que se formula como un principio rector de la política social de los poderes públicos en virtud de lo expuesto en el art. 45 de la Constitución Española.

Dicho reconocimiento, que data, en los mismos términos, desde la promulgación de la Constitución en 1978, no se traduce, en sus orígenes, en una acción continua y ordenada de la Administración, puesto que en aquella época medio ambiente y ecologismo resultaban sinónimos y éste se veía como un movimiento extraño y de protesta en España (más asentados en otros países de nuestro entorno).

En los años 80, por tanto, la política en materia de medio ambiente, era, simplemente, inexistente, más allá de algunas actividades relacionadas con la energía nuclear y con la protección genérica del medio ambiente como postulados que se identificaban con las corrientes de izquierda.

El sindicalismo, en esos postulados, encuentra un significado a la defensa del medio ambiente por dos motivos; porque de otra forma se estaba comprometiendo el futuro mediano e inmediato (se disminuye radicalmente la productividad) y porque se empieza a hablar de un empleo verde que nos puede conducir a una economía sostenible.

En los últimos tiempos en los que la crisis económica nos ha situado, especialmente en Andalucía, frente al fin del sistema basado en la construcción, la especulación y el consumismo, se nos viene hablando de la necesidad de cambios estructurales, de cambios que nadie especifica. En ese sentido, desde UGT Andalucía, desde su Área de Medio Ambiente, se ha venido insistiendo en ese concepto de economía sostenible que supera el modelo formal que la Ley del mismo nombre presenta en el ámbito nacional. Y nos introduce en ese ya citado empleo verde, en esos nuevos yacimientos de empleo y en esa oportunidad de futuro, para el desarrollo económico ordenado, para recuperar, en parte, la senda del empleo con nuevas opciones y, en la garantía del mantenimiento de las condiciones óptimas para la vida.

1. LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

1.1 Nivel Internacional

1.1.1 Naciones Unidas. Especial atención al Protocolo de Kyoto

La ONU, durante los años 90, en el transcurso de las cumbres y conferencias desarrolladas, viene a concluir que existe una relación directa entre crecimiento, la reducción de la pobreza y el desarrollo sostenible. Y en base a ello, se adoptan diferentes compromisos que afectan a diferentes materias. La agrupación de los mismos y la consolidación de aquéllos, se traduce en el establecimiento de los Objetivos de desarrollo del Milenio.

No consiste esto en la declaración formal de unos objetivos sino, realmente, en el reconocimiento de obligaciones de los Estados, fijando metas cuantificables, con plazos de ejecución e instrumentos de verificación de los éxitos conseguidos.

A tal efecto, en el año 2001, se presenta, por el Secretario General de las Naciones Unidas, la Guía para la aplicación de la Declaración del Milenio³⁴⁷, en la que se concretan las estrategias a seguir para cumplir con cada objetivo concreto, introduciendo, además, información sobre buenas prácticas a partir del trabajo aportado por los Estados y “del Sistema de Naciones Unidas, como también en el trabajo de las instituciones de Bretton Woods, de la Organización Internacional del Comercio, organizaciones intergubernamentales, organizaciones regionales y la sociedad civil”.

A partir de aquí se han sucedido los controles anuales con el informe integral presentado al efecto en la Cumbre Mundial de 2005³⁴⁸.

Pues bien, entre la relación de 8 objetivos, se incluye expresamente el Medio Ambiente al que se dedica una atención preferente.

³⁴⁷ <http://www.undp.org/spanish/mdg/docs/guia.pdf>. Vid. tb. Cumbre del Milenio, 6 a 8 de septiembre 2000: <http://www.un.org/spanish/milenio/summit.htm>.

³⁴⁸ Resultados de la Cumbre Mundial de 2005. Consecuencias del proyecto de resolución A/60/L.1 para el presupuesto por programas. Exposición presentada por el Secretario General de conformidad con el artículo 153 del reglamento de la Asamblea General. Documento ref. A/60/355, Asamblea General Naciones Unidas. 14 de septiembre de 2005.

Objetivo 7. Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente



Meta 9: Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales e invertir la pérdida de recursos del medio ambiente

25. Proporción de la superficie de las tierras cubiertas por bosques (FAO)
26. Proporción de la superficie de las tierras protegidas para mantener la diversidad biológica (UNEP)
27. Uso de energía (Kg de petróleo equivalente) por \$1000 (PPA) del producto interno bruto (PIB) (Banco Mundial)
28. Emisiones de dióxido de carbono (CO₂) per cápita y Consumo de clorofluorcarbonos (CFC) que agotan la capa de ozono
29. Proporción de la población que utiliza combustibles sólidos (OMS)

Meta 10: Reducir a la mitad, para el año 2015, el porcentaje de personas que carezcan de acceso sostenible a agua potable.

30. Proporción de la población con acceso sostenible a mejores fuentes de abastecimiento de agua potable (OMS/UNICEF)
31. Proporción de la población con acceso sostenible a mejores servicios de saneamiento (OMS/UNICEF)

Meta 11: Haber mejorado considerablemente, para el año 2020, la vida de por lo menos 100 millones de habitantes de tugurios

32. Población en tugurios como porcentaje de la población urbana (índice de seguridad de la tenencia) (UN-Hábitat)³⁴⁹

Fuente: Objetivos del Milenio Naciones Unidas

³⁴⁹ Metas e indicadores: Meta 7A: Incorporar los principios del desarrollo sostenible en las políticas y los programas nacionales e invertir la pérdida de recursos del medio ambiente; 7.1 Proporción de la superficie de las tierras cubiertas por bosques; 7.2 Emisiones de dióxido de carbono totales, per cápita y por 1 dólar PIB (PPA); 7.3 Consumo de sustancias que agotan la capa de ozono; 7.4 Proporción de poblaciones de peces dentro de límites biológicos seguros. / Meta 7B: Reducir la pérdida de diversidad biológica logrando, para 2010, una reducción significativa en la tasa de pérdida. 7.5 Proporción de recursos hídricos totales usados; 7.6 Proporción de áreas terrestres y marinas protegidas; 7.7 Proporción de especies amenazadas de extinción / Meta 7C: Reducir a la mitad, para el año 2015, el porcentaje de personas que carezcan de acceso sostenible a agua potable; 7.8 Proporción de la población que utiliza fuentes de abastecimiento de agua potable mejoradas; 7.9 Proporción de la población que utiliza servicios de saneamiento mejorados / Meta 7D: Haber mejorado considerablemente, para el año 2020, la vida de por lo menos 100 millones de habitantes de tugurios. 7.10 Proporción de población urbana que vive en barrios de tugurios [La proporción real de personas que viven en barrios de tugurios se mide mediante una variable sustitutiva representada por la población urbana que vive en hogares con al menos una de las cuatro características siguientes: a) falta de acceso a un mejor abastecimiento de agua; b) falta de acceso a un mejor saneamiento; c) hacinamiento (3 ó más personas por habitación); y d) viviendas construidas con material de corta duración].

Pero, en cualquier caso, el objetivo respecto a medio ambiente, como el resto de los objetivos del milenio, nos debe servir como principio a desarrollar por los Estados, con el apoyo del Plan de la ONU, en el marco de un desarrollo económico sostenible y justicia social que contribuya, especialmente, a la sostenibilidad ambiental.

En relación con aquellos objetivos, el mensaje del Secretario General con motivo del Día Mundial del Medio Ambiente (5 de junio de 2010)³⁵⁰ alerta del peligro ante el que se enfrenta el planeta y “*esto se debe a actividades humanas que están contaminando y agotando los recursos hídricos, cambiando y deteriorando los hábitats y alterando el clima del planeta... exhorto a todos... ayudarnos a dar la voz de alarma. Participen, opinen. Aprendan y enseñen. Demuestren liderazgo y ayuden a limpiar el planeta. Reconéctense con la naturaleza, nuestra fuerza vital. Juntos podemos forjar una nueva visión de la biodiversidad: Muchas especies. Un planeta. Un futuro*”. Pero, sin embargo, esto no se debe a un espíritu altruista, sino más bien al contrario, es porque así se puede garantizar que los Estados y sus ciudadanos disfrutarán de un futuro más próspero y seguro. Así, en su contribución particular, UGT Andalucía, concretamente su Área de Medio Ambiente, y en el marco de sus Hojas divulgativas (publicación de carácter informativo), dedica un número extra monográfico, precisamente al referido día mundial³⁵¹. En esta publicación se hacen eco de los objetivos perseguidos por esta convocatoria, de las actividades previstas y sirve como sensibilización para comprender que repercusiones tiene la pérdida de la biosfera en nuestra vida diaria, en cuestiones como el reconocimiento de la libertad de elección, el agua, las materias primas y el empleo, etc.

Naciones Unidas, además, ha puesto en marcha el Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente³⁵² con seis prioridades de actuación: Cambio Climático, Desastres y Conflictos, Manejo de Ecosistemas, Gestión Ambiental, Sustancias Dañinas y Eficiencia de Recursos. El contenido y las posibilidades que se ofrecen a partir del mismo, son casi ilimitadas. El portal web³⁵³ desarrolla todas y cada una de las prioridades citadas, abriendo un nuevo portal para cada una de manera individualizada, donde podemos encontrar infinidad de útiles, herramientas, publicacio-

³⁵⁰ La web del día mundial es: www.unep.org/spanish/wed/2010/

³⁵¹ http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2008/1/20080115microsoft_powerpoint_-_hoja_extra_dia_mundial_del_medio_ambiente.pdf

³⁵² “El PNUMA es el órgano principal de la ONU en el campo del medio ambiente. El papel del PNUMA es convertirse en la principal autoridad ambiental global. Esto incluye el establecimiento de la agenda ambiental mundial, que promueva la implementación coherente de la dimensión ambiental del desarrollo sostenible dentro del sistema de las Naciones Unidas y sirva como defensor autoritario para el medio ambiente mundial. El PNUMA trabaja con los actores relevantes para mejorar la gestión del medio ambiente mediante el enlace de la ciencia y la política, catalizando el desarrollo e implementación de políticas ambientales e instrumentos, y apoyando los esfuerzos de los gobiernos para implementar los goles y objetivos ambientales acordados” <http://www.unep.org/spanish/environmental-governance/Actores/tabid/4284/language/en-US/Default.aspx>.

³⁵³ <http://www.unep.org/spanish/>

nes y diferentes programas y campañas para la aplicación de los objetivos marcados, además de la actuación en distintas áreas geográficas, en el caso de Europa centrada en Ginebra³⁵⁴. En cualquier caso, con carácter general y destacado, se nos brinda la posibilidad de participar en diversas iniciativas como el Año Internacional de la Diversidad Biológica (al que se une UGT) o la Iniciativa Economía Verde³⁵⁵ en la que se vincula sostenibilidad ambiental y desarrollo económico³⁵⁶.

Relacionada en primer término, como una de las prioridades de actuación y que da pie también a una de las campañas más conocidas, es la lucha contra el cambio climático³⁵⁷, que genera todo un programa de actuación que nos lleva a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC) 15ª Conferencia de las Partes (COP15), celebrada en Copenhague en diciembre de 2009 como finalización de meses de negociaciones para “promover la toma de decisiones urgentes y lucha contra el cambio climático”.



Cuadro: relación de diversos logos, programas, publicaciones y campañas de Naciones Unidas para el Medio Ambiente

³⁵⁴ <http://www.unep.ch/roe/>

³⁵⁵ <http://www.unep.org/greeneconomy/>

³⁵⁶ Sobre el concepto economía verde, vid. de manera amplia: Michael Jacobs. La economía verde: medio ambiente, desarrollo sostenible y la política del futuro. Icaria Editorial, 1996; Bermejo, R. “Economía sostenible: principios, conceptos e instrumentos” Bakeaz, 2001; Jiménez Herrero, Luis M. Desarrollo sostenible y economía ecológica: integración medio ambiente-desarrollo y economía-ecología Madrid. 1997

³⁵⁷ Campaña: <http://www.unep.org/unite> y área prioritaria, contenido: <http://www.unep.org/spanish/climatechange/>

Pero, para entender como se llega a Copenhague hay que volver la mirada a la referencia internacional sobre el medio ambiente³⁵⁸ que, sin duda, es el Protocolo de Kyoto³⁵⁹.

El protocolo se encuentra dentro del marco de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático (CMNUCC), suscrita en 1992 dentro de lo que se conoció como la Cumbre de la Tierra de Río de Janeiro³⁶⁰ (de la que resulta la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo) a la que pretende dotar de fuerza vinculante. En cualquier caso, hay que destacar que en el Principio 4 de la Declaración de Río, se reconoce que “a fin de alcanzar el desarrollo sostenible, la protección del medio ambiente deberá constituir parte integrante del proceso de desarrollo y no podrá considerarse en forma aislada”. Y así, hay que recordar, de manera preferente, que en la Cumbre Mundial de Johannesburgo sobre el Desarrollo Sostenible celebrada en septiembre de 2002 se adoptó el compromiso de potenciar “la integración de los tres componentes del desarrollo sostenible — desarrollo económico, desarrollo social y protección del medio ambiente — como pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente. La erradicación de la pobreza, la modificación de las modalidades insostenibles de producción y consumo, y la protección y la ordenación de la base de recursos naturales del desarrollo económico y social son objetivos generales y requisitos indispensables del desarrollo sostenible”³⁶¹.

En esta línea, desde 1995, en Berlín, los Estados, reunidos en torno a Naciones Unidas, llegan a la conclusión de la necesidad de incrementar los esfuerzos contra el cambio climático, pero la dificultad en las negociaciones impide alcanzar un acuerdo de compromisos hasta Kyoto en diciembre de 1997³⁶². Este acuerdo, no obstante, se cierra en falso, porque un buen número de cuestiones quedaba sin abordar, por ejemplo, las reglas de funcionamiento, a lo que se suma la postergación de los firmantes respecto a la ratificación del Protocolo y su puesta en vigor. Todo ello es fruto de nueva negociación³⁶³ que queda definitivamente completada en Ma-

358 REMIRO BROTONS, A. y FERNÁNDEZ EGEA, R.M. *El cambio climático en el Derecho internacional y comunitario* Fundación BBVA, 2009; SARASÍBAR IRIARTE, M. *Régimen jurídico del cambio climático*, Editorial Lex Nova, 2006; SAURA ESTAPÀ, J. *El cumplimiento del Protocolo de Kioto sobre cambio climático*. Edicions Universitat Barcelona, 2003.

359 PROTOCOLO DE KYOTO DE LA CONVENCIÓN MARCO DE LAS NACIONES UNIDAS SOBRE EL CAMBIO CLIMÁTICO, Naciones Unidas, 1998: <http://unfccc.int/resource/docs/convkp/kpspan.pdf>

360 <http://unfccc.int/>

361 Fue a partir de la publicación en el año 1987 “Nuestro Futuro Común” -más conocido como Informe Brundtland- cuando se popularizó el concepto de desarrollo sostenible, vid. www.un.org/depts/dhl/spanish/resguids/specenvsp.htm. Todo ello en: MARCÉN ALBERO, C. *El futuro global se decide en muchas pequeñas copenhagues*. CENEAM, Marzo 2010.

362 http://unfccc.int/portal_espanol/essential_background/kyoto_protocol/items/3329.php Desarrollo y actualidad: http://unfccc.int/portal_espanol/items/3093.php

363 Todo este complejo desarrollo y proceso de negociación puede seguirse perfectamente a través del completo documento: “Guía para periodistas sobre Cambio Climático y negociación internacional” en http://www.mma.es/portal/secciones/cambio_climatico/guia_periodistas.htm

rrakech, con nuevas reglas de aplicación. Y así, nos encontramos con un Protocolo instrumentado en dos partes bien distintas con consecuencias jurídicas distintas para los firmantes y para los Estados que ratifican, siendo la principal obligación la de reducción de gases invernadero en un determinado porcentaje en el horizonte 2012³⁶⁴.

Dando continuidad al desarrollo en el ámbito internacional del Protocolo de Kyoto, en diciembre de 2007 se desarrolla en Bali (Indonesia), su tercera reunión de seguimiento y la 13ª Cumbre del Clima (COP13), con un objetivo principal, diseñar la política, los objetivos y los resultados para después de 2012. Se pacta, en este sentido, la llamada “Hoja de ruta de Bali” y su Plan de Acción, con cuatro ejes: mitigación, adaptación, finanzas y tecnología; para llegar a un acuerdo definitivo sobre la materia en la XV Conferencia sobre Cambio Climático, (COP15) en Copenhague (Dinamarca) en diciembre de 2009³⁶⁵.

A partir de aquí, se han elaborado documentos publicados por Naciones Unidas como “Negociando la Adaptación: Problemática Internacional” en el que se pone de manifiesto la dificultad de consensuar un documento y el largo proceso de negociación para culminar en un acuerdo³⁶⁶.

Sin embargo, las organizaciones sindicales, entre ellas UGT, ha criticado duramente el proceso seguido.

1.1.2 Sindicatos, cambio climático y Kyoto. El fin de un amor

Dentro del Programa de Naciones Unidas, no es extraño encontrar actividades de las organizaciones sindicales referidas a alguna de las acciones prioritarias del PNUMA, ya que parece perfectamente compatible la política sindical y la defen-

364 Disposiciones del Protocolo de Kyoto y sus normas- El Protocolo de Kyoto de 1997 tiene los mismos objetivos, principios e instituciones de la Convención, pero refuerza ésta de manera significativa ya que a través de él las Partes incluidas en el anexo I se comprometen a lograr objetivos individuales y jurídicamente vinculantes para limitar o reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero. Sólo las Partes a la Convención que sean también Partes al Protocolo (es decir, que lo ratifiquen, acepten, aprueben o adhieran a él) se ven obligadas por los compromisos del Protocolo. Los objetivos individuales para las Partes incluidas en el anexo I se enumeran en el anexo B del Protocolo de Kyoto. Entre todos suman un total de recorte de las emisiones de gases de efecto invernadero de al menos el 5% con respecto a los niveles de 1990 en el periodo de compromiso de 2008-2012.

365 Apuntes informativos núm. 1 Cambio climático. Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente. http://www.ugt.es/medioambiente/apuntes1_ugt.pdf; Bermejo, R. La gran transición hacia la sostenibilidad: principios y estrategias de economía sostenible; Los Libros de la Catarata, 2005.

366 *Cambio climático: Desacuerdo entre Estados Unidos y Europa*. Edit Antal, Fodroczy. Plaza y Valdés, 2004; REMIRO BROTONS, A. y FERNÁNDEZ EGEA, R.M. *El cambio climático en el Derecho internacional y comunitario* Fundación BBVA, 2009; SARASÍBAR IRIARTE, M. *Régimen jurídico del cambio climático*, Editorial Lex Nova, 2006; SAURA ESTAPÀ, J. *El cumplimiento del Protocolo de Kioto sobre cambio climático*. Edicions Universitat Barcelona, 2003; PICHES MADRUGA, R. *Economía mundial, energía y medio ambiente*. Editorial de Ciencias Sociales, 2004; BERMEJO, R. *La gran transición hacia la sostenibilidad: principios y estrategias de economía sostenible*; Los Libros de la Catarata, 2005. <http://www.unep.org/climatechange/LinkClick.aspx?fileticket=vyttfYtHi4Y%3d&tabid=389&language=en-US>

sa de sus objetivos con la suma de esfuerzos en torno al medio ambiente para el desarrollo. Las posibilidades que se brindan son muy significativas, y según la descripción de los programas pueden desarrollar actividades en el marco de la gestión medio ambiental (medidas o propuestas para la mejora de la cooperación nacional o regional), manejo de ecosistema (buenas prácticas en el uso y gestión de los recursos), eficiencia de recursos (fomentar consumo y producción sostenible), etc. A título de ejemplo (y objeto de posterior desarrollo) UGT, en el marco de sus publicaciones electrónicas, trata de materias a incluir en distintas áreas del PNUMA³⁶⁷.

Pero sigue siendo en materia de cambio climático (hasta el punto de dar nombre a Secretaría Confederal de UGT) donde parece que los sindicatos han prestado una mayor atención, aunque como decimos, ciertamente no la única.

En cualquier caso, si por algo se destaca la actividad sindical en materia de cambio climático en particular o de medio ambiente en general, es por la sorprendente cantidad de recursos y medios que se destinan cuando, a priori, parece un tema menor (¿). Siendo así, parece necesario articular un orden, una clasificación que nos permita conocer como es el funcionamiento real de un sindicato en esta materia. Concretamente, como es el enfoque y trabajo que desarrolla UGT frente al cambio climático y en relación con el Protocolo de Kyoto. Y la sistematización parece simple: dependiendo del ámbito geográfico su actuación difiere, esto es, según sea el ámbito internacional, europeo o nacional, el interviniente es distinto: CIS, CES o la propia UGT, respectivamente. Si bien, no obstante, con un elemento común que se extiende de manera vertical en todos los niveles, el área de Medio ambiente de UGT está presente, bien como integrante y fundador del CIS y del CES, o bien como Secretaría Confederal con funciones propias a nivel nacional y de posicionamiento formal en instancias superiores (aparece como firmante, incluso, de manera simultánea a CIS o a CES) y, como protagonista de las líneas generales congresuales a nivel federal (que se reflejan, de igual modo, a nivel autonómico).

Por otra parte, a este esquema se le debe sumar el elemento temporal, pues que nos encontramos declaraciones programáticas anteriores a Copenhague (CP15)³⁶⁸ y, resoluciones o manifiestos posteriores al mismo y que reflejan el sentir respecto a la evolución y desarrollo del Protocolo de Kyoto.

Sea como sea, parece que una de las ideas claves y comunes es la de la “transición justa”. Idea que se apoya por todos los implicados y que encuentra respaldo fuera de la órbita sindical en el marco de la Presidencia Española de la UE³⁶⁹ o de la OIT (vid. siguiente apartado).

³⁶⁷ <http://www.ugt.es/medioambiente/publicacionesmambiente.html>

³⁶⁸ Como las iniciativas presentadas al COP15 de asociaciones tales como *Spring Alliance*, formada la Oficina Europea de Medio Ambiente, Conferencia Europea de Sindicatos, Plataforma Social y Concorde respaldada por otras organizaciones. Se compone de 17 propuestas en torno a 6 ejes en [http:// www.springalliance.eu](http://www.springalliance.eu)

³⁶⁹ <http://climate.ituc-csi.org/la-presidencia-de-la-ue-resalta-la.html>

Esa transición justa se identifica, por UGT, con el desafío “para transformar la lucha contra el cambio climático en motor de crecimiento sostenible y de progreso social. Son elementos cruciales para transitar hacia una economía baja en carbono: una política industrial basada en la transformación de sectores tradicionales y en la innovación para producir bienes y servicios de mayor valor añadido. Una política energética que impulse el ahorro y eficiencia además de impulsar las energías renovables con elementos económicos que fomenten las inversiones en el sector. Una transición justa que evite que el peso del impacto de las medidas de lucha contra el cambio climático recaiga en mayor medida sobre los trabajadores y las economías más deprimidas. Inversiones y políticas activas de empleo orientadas a la permanente adecuación de las competencias de los trabajadores a las demandas del mercado laboral, son elementos cruciales para el éxito de la transición justa”³⁷⁰. Y para ello, se apoya un acuerdo internacional ambicioso de lucha contra el cambio climático y se apuesta por el Diálogo Social como instrumento de enorme potencialidad en esta materia³⁷¹. No se trata de una apuesta novedosa del sindicato, sino una aportación del mismo que se hace con ocasión del Día Mundial del Medio Ambiente en 2008: “UGT quiere destacar la importancia del Diálogo Social para conseguir un modelo energético y productivo más sostenible, basado en el ahorro y uso eficiente de la energía y con mayor peso de las renovables en el suministro” y se suma al lema de Naciones Unidas: deja el hábito, hacia una economía baja en carbono.

Pero ya decíamos que UGT, actúa de un modo diferente según su zona de influencia. Y, en el contexto internacional interviene de la mano de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (de las que UGT forma parte). Sea como fuere, el movimiento sindical manifiesta su preocupación por las dificultades, para que en el actual panorama de crisis no se reduzcan esfuerzos e inversiones que pongan en peligro la lucha contra el cambio climático. Y decimos que es un temor, porque se comparte, de manera plena, la consideración de que “la lucha contra el cambio climático constituye un elemento clave de transformación socioeconómica, tanto para cambiar hábitos y estilos de vida como para estimular la innovación y el desarrollo tecnológico”. Y, por ello, se apuesta por el cambio de sistema productivo, en un proceso de transición justa, en el que impere el diálogo y una distribución equitativa de esfuerzos, de manera que su repercusión sobre el empleo y la calidad de vida de los trabajadores, así como sobre las economías más desfavorecidas, sea mínima.

En ese sentido, de manera amplia, se pronuncia la CSI en su documento de trabajo “CSI. Los sindicatos y el cambio climático. Equidad, justicia y solidaridad en la lucha contra el cambio climático”, Declaración Sindical a la COP15, Convención

³⁷⁰ UGT apuesta por una transición justa y por la transformación del actual modelo insostenible de producción y consumo: <http://www.ugt.es/actualidad/2009/diciembre/a03122009.html>

³⁷¹ <http://www.ugt.es/comunicados/2008/junio/compre04062008.pdf>; Bermejo, R. La gran transición hacia la sostenibilidad: principios y estrategias de economía sostenible; Los Libros de la Catarata, 2005

Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático - CMNUCC, Copenhague, Dinamarca (7–8 de diciembre de 2009)³⁷²: “es hora de una transición justa: La transformación económica no puede dejarse en manos del mercado. Inversiones impulsadas por el gobierno, desarrollo de capacidades e innovación, protección social y consultas con los interlocutores sociales (sindicatos y empleadores) son elementos esenciales si queremos lograr un cambio. Es por ello que pedimos una “transición justa” como medio para suavizar la transformación hacia una sociedad más sostenible y restaurar la esperanza en la capacidad de una “economía verde”³⁷³ para garantizar empleos y medios de subsistencia para todos”. El valor de este documento, entre otros elementos, está en la definición completa de conceptos como el reiterado de transición justa, de empleo verde, de sostenibilidad... y de la capacidad de relacionar el Diálogo Social de un modo amplio con el objetivo de la lucha contra el cambio climático³⁷⁴. Este debe ser el elemento vertebrador de la justicia social en un proceso de cambio en el que se acuerde la promoción de empleos verdes y decentes, los sistemas de protección social y el reparto equitativo de costos en su implantación³⁷⁵.

A tal efecto, los sindicatos, junto con otras organizaciones (PNUMA, OIT, CSI y OIE) han impulsado un informe elaborado por el *Worldwatch Institute Green Jobs Initiative*³⁷⁶. Pero además, por otra parte, crearon el grupo de trabajo sobre cambio climático de la CSI que, al tiempo, organiza su sitio web enfocada a la lucha contra este problema común, que desde 26 de abril (renovarse o morir) se transforma en blog³⁷⁷. Desde junio de 2007, en el Consejo General de la CSI se alcanza una doble reflexión. Por una parte que se debía dar un mayor protagonismo a las problemáticas sociales asociadas al clima (empleo, migración...) y, por otra, que los sindicatos debían estar presentes en la negociación internacional sobre la materia³⁷⁸. Ello motiva que se cree ese mismo año un Grupo de Trabajo Sindical en el que estén representadas todas las organizaciones integrantes de CSI con funciones Ad Hoc sobre Cambio Climático y el desarrollo de la CMNUCC.

Este Grupo, que se viene pronunciando de manera sucesiva, con diferentes declaraciones en las reuniones UNFCCC Barcelona Climate Change Talks (2-6

³⁷² <http://climate.ituc-csi.org/2009-declaracion-de-la-csi-sobre.html>

³⁷³ Al efecto de explicar con detalle a qué se refiere con este lema, se publica folleto informativo “Empleos verdes y decentes: una economía verde para el progreso social”, vid. http://climate.ituc-csi.org/IMG/pdf/01-GreenJobsES_Final.pdf.

³⁷⁴ *Cambio climático: Desacuerdo entre Estados Unidos y Europa*. Edit Antal, Edit Antal Fodroczy. Plaza y Valdés, 2004.

³⁷⁵ MICHAEL JACOBS. *La economía verde: medio ambiente, desarrollo sostenible y la política del futuro*, Icaria Editorial, 1996.

³⁷⁶ Vid. texto completo en www.unep.org/labour_environment/features/greenjobs.asp editado por ECODES, ISTAS, Sustainlabour y la Fundación Biodiversidad.

³⁷⁷ <http://climate.ituc-csi.org/?lang=es>;

³⁷⁸ http://www.ugt.es/medioambiente/situacion_neg_internacionales_co_UGT.pdf

Noviembre de 2009); “Los sindicatos y el cambio climático. Equidad, justicia y solidaridad en la lucha contra el cambio climático”, Declaración Sindical a la COP15, Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambio Climático - CMNUCC, Copenhague, Dinamarca (7–18 de diciembre de 2009); Los sindicatos y la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, CMNUCC - COP15 (7 al 18 de diciembre de 2009 – Copenhague, Dinamarca)³⁷⁹ o, por último Bonn, UNFCCC Bonn Climate Change Talks (9–11 Abril 2010), en los que el denominador común es el pesimismo por lo acontecido en Copenhague.

De la última reunión se ha extraído en claro que la intención es que se quiere continuar con las ideas de trabajo decente y con la de transición justa, como líneas de futuro que deben enfrentarse al reto de la difícil subsistencia del Protocolo de Kyoto.

Esta conclusión se debe, en parte, a la falta de un auténtico proceso de participación social como consecuencia de la actitud de Naciones Unidas y el Gobierno danés que, como denuncian los sindicatos españoles, ha sido claramente obstructionista³⁸⁰. Y ello hasta el punto de catalogar esta situación como “la cumbre del Clima cerrada a la sociedad civil”³⁸¹. En consecuencia, la cumbre de Copenhague fue calificada de fracaso, pero no sólo por aquel motivo, sino fundamentalmente porque el acuerdo, “no goza de estatus oficial al no haber sido aprobado como documento de la CMNUCC por la Conferencia, que se limitó a tomar nota del texto, cabe destacar que no aborda los principales elementos que figuraban en la declaración de postura sindical³⁸² para la COP15”³⁸³ que se contemplaban en el documentos de propuestas ya citado como Declaración sindical a la COP 15 (<http://climate.CSI-csi.org/IMG/pdf/01-TransitionES.pdf>).

En otro orden, la actividad se desarrolla en el marco de la OIT, europeo o nacional. Veámoslo.

1.1.3 OIT

La OIT también dedica parte de atención al medio ambiente y al cambio climático en el marco del tema *Desarrollo Sostenible*³⁸⁴.

³⁷⁹ http://climate.ituc-csi.org/IMG/pdf/COP15_ITUC_report_final_ESP.pdf

³⁸⁰ <http://climate.ituc-csi.org/la-cumbre-del-clima-cerrada-a-la.html?lang=fr>

³⁸¹ <http://www.ugt.es/actualidad/2009/diciembre/a03122009.html>

³⁸² Que consistían en un marco vinculante; un acuerdo vinculante de reducción del nivel de reducción de emisiones por debajo de 2°C para el 2020; recursos de los más ricos para afrontar el cambio; transición justa.

³⁸³ http://climate.ituc-csi.org/IMG/pdf/COP15_ITUC_report_final_ESP.pdf y <http://www.ugt.es/actualidad/2009/diciembre/a21122009.html>

³⁸⁴ <http://www.ilo.org/global/Themes/Ecosocdev/Sustainabledevelopment/lang-es/index.htm>

Hay que tener presente, además, que dicho apartado se encuentra en el ámbito de una materia más extensa tratada por la OIT como es el Desarrollo Económico y Social. Esto es, debe entenderse, como así se desprende de los textos de la organización que identifican el Desarrollo Sostenible como una línea de acción dentro de ese epígrafe más general³⁸⁵ (en el que también se incluyen: Ayuda al desarrollo, Género y desarrollo, Globalización, Pobreza y Desarrollo sostenible).

De los textos, documentos o materiales elaborados en la OIT en esta materia, se relacionan un par de instrumentos en los que se vuelve a incidir en la idea de la transición justa y la relación entre desarrollo medio ambiental, economía sostenible y empleo:

- Del Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, Juan Somalia, podemos encontrar el Mensaje con ocasión del XIV Día Internacional de las Cooperativas de las Naciones Unidas, en forma de Discurso: “Lucha contra el cambio climático a través de la cooperativas” (4 de julio de 2008)³⁸⁶.
- Introducción a la Conferencia Internacional del Trabajo: “El trabajo decente para un desarrollo sostenible”, CIT 96-2007/Memoria-Informe I (A) - (24 de mayo de 2007)³⁸⁷.

La aplicación práctica de lo formulado en los textos anteriores se manifiesta de un modo concreto en informes de actuación sobre actuaciones que tienen que ver con los llamados empleos verdes o con la gestión medio ambiental adecuada:

- En Asia, los empleos verdes representan un equilibrio entre crecimiento económico y cambio climático (10 de junio de 2008);
- Proteger el Medio Ambiente Aprovechando los Desechos (12 de enero y 9 de octubre de 2007);
- Ecoturismo en el Norte de Chipre (28 de julio de 2006)

Pero tiene especial relevancia el mensaje que se da en los primeros textos citados (la relación de los últimos tiene protagonismo en tanto en cuanto se demuestra que se trata de una opción factible, de iniciativas que se pueden aplicar gracias a los esfuerzos comunes en los que participan los agentes sociales). La reflexión gira en

◦ ³⁸⁵ PICHES MADRUGA, R. *Economía mundial, energía y medio ambiente*. Editorial de Ciencias Sociales, 2004; REMIRO BROTONS, A. y FERNÁNDEZ EGEA, R.M. *El cambio climático en el Derecho internacional y comunitario* Fundación BBVA, 2009; SARASÍBAR IRIARTE, M. *Régimen jurídico del cambio climático*, Editorial Lex Nova, 2006.

◦ ³⁸⁶ <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/dgo/speeches/somavia/2008/cooperatives.pdf>

◦ ³⁸⁷ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/meetingdocument/wcms_085095.pdf

torno a la influencia del cambio climático sobre los factores de producción, consumo y empleo, por lo que cualquier propuesta o iniciativa que contribuya a una transición justa, a la solidaridad para hacer frente a los efectos negativos en ese proceso y a la creación de empleos ecológicos y decentes, es bienvenida. En esta línea, se reconoce al Diálogo Social, a todos los niveles, como instrumento de suma importancia para alcanzar tal objetivo³⁸⁸.

La OIT, “puede dinamizar aún más la búsqueda de un enfoque plenamente integrado del desarrollo sostenible porque el lugar de trabajo reúne las dimensiones social, económica y medioambiental de manera indisociable”, partiendo de los principios adoptados en el seno de Naciones Unidas, a partir de las cumbres de Río (1992) y Johannesburgo (2002), y de la estrecha relación entre desarrollo económico, desarrollo social y protección del medio ambiente como pilares interdependientes que se refuerzan mutuamente. De este modo la OIT apuesta, de una manera decidida por:

- un enfoque equilibrado del desarrollo sostenible;
- políticas más coherentes para el comercio, las finanzas, las inversiones y el empleo;
- promoción de una transición socialmente justa a empleos verdes;
- la compresión de los salarios y el aumento de las desigualdades constituyen una amenaza para el desarrollo sostenible;
- una mejor formulación de las políticas exige una base más completa de información sobre el mercado de trabajo para medir los déficits de trabajo decente;
- un enfoque global de la protección social: toda sociedad necesita un cimiento social;
- modernizar la gobernanza del mundo del trabajo: los derechos y el diálogo social;
- mejorar la eficacia de las Naciones Unidas y del sistema multilateral.

La aportación más interesante de la OIT es aportar su organización de carácter tripartito, lo que permite dar un enfoque más práctico, en el que tengan cabida los agentes sociales y dando una visión más completa y extensa de la relación entre trabajo, sostenibilidad y medio ambiente, dotando a las resoluciones de Naciones

○ ³⁸⁸ “Desarrollo sostenible: como superar las carencias de gobernanza en la globalización” MELÉNDEZ-ORTIZ, R., et al. Págs. 147 y ss. en *Diálogo sobre gobernabilidad, globalización y desarrollo*, Alberto ARCE SUÁREZ (dir.) Edicions Universitat Barcelona, 2005.

Unidas de un componente práctico y aplicable de un modo más simple y menos complejo, alejadas de las grandes negociaciones sobre el cambio climático para basarse más en el empleo verde y de calidad, la protección social y la participación de los agentes sociales a través del diálogo³⁸⁹.

1.2 Unión Europea

Europea se ha propuesto contribuir a la defensa del medio ambiente. La política y legislación en el marco de la UE en esta materia es de una gran riqueza, abordando distintos extremos. No obstante, no debemos perder la perspectiva de un análisis que quiere poner de manifiesto las diversas políticas sociales de UGT Andalucía y ello justifica que nos planteemos un posicionamiento que permita vislumbrar como el medio ambiente sirve de nexo de unión entre la organización supranacional y la organización sindical de ámbito autonómico.

Recordemos, en este sentido, que los postulados de la Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente de UGT Confederación, son los presupuestos compartidos por el Área de Medio Ambiente en UGT Andalucía. Y, desde aquella se afirma (reiterado por ésta) que “la adopción de políticas frente al cambio climático, si están bien diseñadas, permite, además, alcanzar otros muchos objetivos de política ambiental, económica o de promoción de la competitividad de empresas, mantenimiento y mejora de empleos ya existentes y creación de nuevos puestos de trabajo de calidad”³⁹⁰.

Volvemos, por tanto, a incidir sobre la lucha contra el cambio climático, pero ésta es una más de las acciones previstas por la UE a favor de la protección del medio ambiente³⁹¹ dentro de la definición más amplia de propuestas de la Estrategia Europea en esta materia (SCALE: Science, Children, Awareness, Legal instrument, Evaluation) aprobada en 2003³⁹². “Ésta tiene por objeto profundizar en los conocimientos sobre la compleja interacción entre el medio ambiente y la salud con objeto de adoptar medidas que reduzcan la incidencia de los factores medioambientales en la salud de las personas”³⁹³.

³⁸⁹ Vid, págs. 3 y ss. del citado Informe “El trabajo decente para un desarrollo sostenible”, CIT 96-2007/Memoria-Informe I (A).

³⁹⁰ Apuntes informativos núm. 1 Cambio climático. Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente. http://www.ugt.es/medioambiente/apuntes1_ugt.pdf

³⁹¹ http://europa.eu/pol/env/index_es.htm

³⁹² Estrategia europea, de 11 de junio de 2003, en materia de medio ambiente y salud [COM (2003) 338 final - no publicada en el Diario Oficial].

³⁹³ http://europa.eu/legislation_summaries/environment/general_provisions/l28133_es.htm

La actuación de la UE, tras ofrecer un panorama de la situación de las políticas y referir las Disposiciones generales, se organiza en torno a los siguientes elementos:

- Desarrollo sostenible.
- Gestión de residuos.
- Ruidos.
- Contaminación atmosférica.
- Agua.
- Naturaleza y biodiversidad.
- Protección del suelo.
- Protección civil.
- Cambio climático.

Prueba del extenso campo de acción que asume la UE es el vasto complejo normativo de disposiciones legislativas sobre medio ambiente³⁹⁴, hasta el punto que el resumen de la producción normativa sobre protección del medio ambiente, del consumidor y de la salud nos muestra que la UE ha elaborado un muy considerable número de actos legislativos que se distribuyen del siguiente modo: Estadística, número total de actos: 17; Protección del medio ambiente: número total de actos: 678; Protección del consumidor: número total de actos: 508; Protección de la salud: número total de actos: 163; Protección de los animales: número total de actos: 21.

Todo ello se acompaña de un marco político en el que una de las figuras centrales es el sexto programa de acción en materia de medio ambiente (2002)³⁹⁵, por el que se define la estrategia y prioridades de la UE en este campo hasta el presente año 2010: el cambio climático³⁹⁶, la naturaleza y la biodiversidad, el medio ambiente

● ³⁹⁴ http://eur-lex.europa.eu/es/legis/latest/chap_15.pdf

● ³⁹⁵ - Decisión nº 1600/2002/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de julio de 2002, por la que se establece el Sexto Programa de Acción Comunitario en Materia de Medio Ambiente [Diario Oficial L 242 de 10.9.2002]. / - Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 30 de abril de 2007, relativa a la revisión intermedia del Sexto Programa de Acción Comunitario en Materia de Medio Ambiente [COM (2007) 225 final - Diario Oficial C 181 de 3.8.2007]. / - Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 24 de enero de 2001, sobre el Sexto programa de acción de la Comunidad Europea en materia de medio ambiente «Medio ambiente 2010: el futuro está en nuestras manos» [COM (2001) 31 final - no publicada en el Diario Oficial]. / - Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 24 de junio de 2009: «Revisión de la Política de Medio Ambiente en 2008» [COM(2009) 304 final – no publicada en el Diario Oficial].

● ³⁹⁶ Vid. Acción de la UE contra el cambio climático, folleto informativo: http://www.mma.es/portal/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/divulgacion/pdf/acc_ue_cc.pdf

y la salud y la gestión de los recursos naturales y los residuos. A la luz de esos presupuestos, los principios básicos de actuación son los de cautela³⁹⁷, responsabilidad directa³⁹⁸ y participación de la sociedad³⁹⁹, presentes en las diferentes herramientas creadas al efecto (institucionales, financieros o de gestión)⁴⁰⁰. Cuando se prevé la participación social es cuando aparece la llamada a los agentes sociales para alcanzar acuerdos precisamente donde no llega la cobertura legal de la UE⁴⁰¹, para el desarrollo de reglas de actuación vinculantes en materia medio ambiental en ámbitos más reducidos y cercanos. UGT sea directamente, o sea a través de su integración en la Confederación Europea de Sindicatos-CES (ya se ha citado con anterioridad su actuación en materia de medio ambiente en el ámbito internacional, como en el manifiesto de diciembre de 2009 en relación a la Cumbre de Copenhague⁴⁰²),

-
- ◉ ³⁹⁷ Comunicación de la Comisión, de 2 de febrero de 2000, sobre el recurso al principio de precaución [COM (2000) 1 final - no publicada en el Diario Oficial].
 - ◉ ³⁹⁸ Directiva 2004/35/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de abril de 2004, sobre responsabilidad medioambiental en relación con la prevención y reparación de daños medioambientales. / Directiva 2006/21/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de marzo de 2006, sobre la gestión de los residuos de industrias extractivas y por la que se modifica la Directiva 2004/35/CE - Declaración del Parlamento Europeo, del Consejo y de la Comisión (DO L 102 de 11.4.2006, p. 15/34).
 - ◉ ³⁹⁹ Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, de 17 de julio de 2002: Acuerdos medioambientales a nivel comunitario en el marco del Plan de acción "Simplificar y mejorar el marco regulador" [COM(2002) 412 final - No publicado en el Diario Oficial] y Decisión 2005/370/CE del Consejo, de 17 de febrero de 2005, sobre la celebración, en nombre de la Comunidad Europea, del Convenio sobre el acceso a la información, la participación del público en la toma de decisiones y el acceso a la justicia en materia de medio ambiente.
 - ◉ ⁴⁰⁰ En la web sobre medio ambiente de la Unión Europea (http://europa.eu/legislation_summaries/environment/general_provisions/index_es.htm) se relacionan los siguientes instrumentos de la UE (relación no exhaustiva): MARCO POLÍTICO: Sexto Programa de Acción de la Comunidad Europea en materia de Medio Ambiente; Revisión de la Política de Medio Ambiente – 2008; Examen de Política Ambiental – 2007... OBJETIVOS POLÍTICOS TRANSVERSALES: La política de productos integrada; Estrategia en materia de medio ambiente y salud; Ecoetiqueta: la etiqueta ecológica de la Unión Europea; Plan de acción para un consumo, una producción y una industria sostenibles. ORGANISMOS Y AGENCIAS: Agencia Europea del Medio Ambiente; Comités científicos para la seguridad de los consumidores, la salud pública y el medio ambiente. VIGILANCIA DEL MEDIO AMBIENTE: Hacia un Sistema Compartido de Información Medioambiental (SEIS); Registro europeo de emisiones y transferencias de contaminantes (RETC); Vigilancia Mundial del Medio Ambiente y la Seguridad (GMES); Infraestructura de información geográfica (Inspire). GESTIÓN MEDIOAMBIENTAL: Obligaciones generales; Responsabilidad medioambiental – Directiva; Principio de precaución; Evaluación de los efectos de determinados planes y programas en el medio ambiente; Evaluación de las repercusiones de los proyectos sobre el medio ambiente; Inspecciones medioambientales: criterios mínimos; Directrices para las ayudas estatales en favor del medio ambiente; Instrumentos de gestión Sistema comunitario de gestión y auditoría medioambientales (EMAS); Programa para las pequeñas y medianas empresas limpias y competitivas; Acuerdos medioambientales; Integración de los aspectos medioambientales en la normalización europea. INSTRUMENTOS FINANCIEROS: Instrumentos de mercado en favor del medio ambiente; LIFE+: un instrumento financiero para el medio ambiente; Ayudas estatales para la protección del medio ambiente; Prioridades operativas del Banco Europeo de Inversiones; Impuestos y gravámenes ambientales; APLICACIÓN Y CONTROL DEL DERECHO COMUNITARIO SOBRE EL MEDIO AMBIENTE: Acceso a la información, participación de los ciudadanos y acceso a la justicia; El Convenio de Aarhus aplicado a las instituciones comunitarias Libertad de acceso a la información; Acceso a la justicia en materia de medio ambiente; Protección del medio ambiente mediante el Derecho penal.
 - ◉ ⁴⁰¹ "Desarrollo sostenible: como superar las carencias de gobernanza en la globalización". Meléndez-Ortiz, R., et al. Págs. 147 y ss. en *Diálogo sobre gobernabilidad, globalización y desarrollo*, Alberto Arce Suárez (dir.) Edicions Universitat Barcelona, 2005.
 - ◉ ⁴⁰² V.gr. <http://www.ugt.es/actualidad/2009/diciembre/a03122009.html>

puede desarrollar una actuación relevante a este nivel. De hecho, quizás una de las reflexiones más importantes de este apartado, del apartado dedicado al medio ambiente, es el que se deduce de la publicación “Los Sindicatos Europeos. Agentes de Desarrollo Sostenible”, de la propia CES y editado por la Comisión Ejecutiva Confederada de UGT (en español) en 2003 (versión en inglés y francés en 2002). Ésta se hace eco de la estrategia europea para el desarrollo sostenible y aporta soluciones desde la experiencia de buenas prácticas llevadas a cabo en empresas del ámbito industrial. Ello nos sirve para reflexionar sobre la conveniencia de empezar nuestra colaboración, desde el ámbito sindical, al desarrollo sostenible⁴⁰³, por cuanto se demuestra que la negociación colectiva, el Diálogo social y nuevas formas de prestación (empleo verde y de calidad) son un verdadero motor de transformación del sistema productivo y de consumo que comienza desde los propios trabajadores y sus representantes. Esto es, UGT, desde el ámbito europeo y como fundadora de la CES, sugiere una solución real para el problema de la sostenibilidad y el medio ambiente que, no sólo es que se pueda llevar a la práctica, sino que es el resultado de analizar lo que ya se ha puesto.

El marco político en materia de medio ambiente en la UE ha sido objeto, no obstante, de actualizaciones para su adaptación a los análisis de la situación y evolución del programa, entre otros, de las nuevas previsiones sobre el desarrollo sostenible y respecto al cambio climático y del cumplimiento en Europa de lo previsto al amparo del Protocolo de Kyoto⁴⁰⁴.

En cuanto al desarrollo sostenible, el recorrido de la UE por esta senda es ya prolongado y lleno de actos intermedios entre la estrategia propuesta en 2001 por la Comisión⁴⁰⁵ - con las conclusiones del Consejo Europeo de Gotemburgo (junio de 2001) y los trabajos preparatorios para la Cumbre mundial de Johannesburgo (2002) sobre el desarrollo sostenible-, hasta la más reciente aportación en 2009, la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, de 24 de julio de 2009, titulada «Incorporación del desarrollo sostenible en las políticas de la UE: informe de 2009 sobre la estrategia de la Unión Europea para el desarrollo sostenible» [COM (2009) 400 final – no publicada en el Diario Oficial], en la que como la propia UE señala “son necesarios avances en materia de desarrollo sostenible, por lo que el informe

◉ ⁴⁰³ GONZÁLEZ NIEVES, I.C. *Análisis económico del derecho ambiental*, Heliasta, 2008; XERCAVINS, J. *Desarrollo sostenible* Edicions UPC, 2005.

◉ ⁴⁰⁴ REMIRO BROTONS, A. y FERNÁNDEZ EGEEA, R.M. *El cambio climático en el Derecho internacional y comunitario* Fundación BBVA, 2009; SARASÍBAR IRIARTE, M. *Régimen jurídico del cambio climático*, Editorial Lex Nova, 2006; SAURA ESTAPÀ, J. *El cumplimiento del Protocolo de Kioto sobre cambio climático*. Edicions Universitat Barcelona, 2003.

◉ ⁴⁰⁵ Comunicación de la Comisión de 15 de mayo de 2001: «Desarrollo sostenible en Europa para un mundo mejor: estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible (Propuesta de la Comisión ante el Consejo Europeo de Gotemburgo)» [COM (2001) 264 final – no publicada en el Diario Oficial].

lanza una reflexión sobre la forma de mejorar la estrategia. Es necesario que esta estrategia esté mejor coordinada con las demás estrategias políticas europeas, en particular con la Estrategia de Lisboa para el crecimiento y el empleo. Su puesta en práctica debe racionalizarse mejor con el fin de mejorar su gestión y sus resultados efectivos”.

Como actos intermedios se suceden informes sobre los avances y orientaciones para el futuro, se reafirmaron los objetivos clave del desarrollo sostenible y principios rectores (Consejo Europeo de Bruselas de junio de 2005), se adoptan decisiones en torno a la revisión de las políticas o los ámbitos de actuación (Comisión, 2005) o se recomienda, como medidas más adecuadas, la transversalidad de las políticas de medio ambiente o, vuelta a empezar: coincidiendo con el mensaje de la publicación de UGT, es conveniente potenciar el diálogo permanente con las personas y las organizaciones comprometidas con el desarrollo sostenible. Estas son las bases para la nueva estrategia de la UE en favor del desarrollo sostenible en el Consejo Europeo de Bruselas (junio de 2006), que se apoya en cuatro pilares: económico, social, medioambiental y gobernanza mundial, que deben reforzarse mutuamente⁴⁰⁶. De ahí la revisión de la política sobre desarrollo sostenible citada en 2009 (en la que se insiste en la transversalidad) y la más general de supervisión de la política de medio ambiente⁴⁰⁷.

En esta última revisión de la política de medio ambiente se reconoce la importancia vital de la lucha contra el cambio climático en cualquier estrategia respecto al medio ambiente. Y no es menor el recorrido de la UE en esta materia. En dicho recorrido, encontramos dos hitos o elementos centrales: la Estrategia Europea contra el cambio climático y las decisiones europeas en torno al Protocolo de Kyoto (en las que toma una activa posición UGT, a través de la CES).

Respecto a la primera de las líneas apuntadas, la Estrategia Europea, la UE ha elaborado unas bases que se asientan en el Programa Europeo sobre el Cambio

⁴⁰⁶ Cit. 1.- Comunicación de la Comisión de 15 de mayo de 2001 «Desarrollo sostenible en Europa para un mundo mejor: estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible (Propuesta de la Comisión ante el Consejo Europeo de Gotemburgo)» [COM (2001) 264 final – no publicada en el Diario Oficial]. 2.- Comunicación de la Comisión, de 13 de febrero de 2002, titulada «Hacia una asociación global en favor del desarrollo sostenible» [COM (2002) 82 final – no publicada en el Diario Oficial]. 3.- Indicadores de desarrollo sostenible para seguir la aplicación de la estrategia de desarrollo sostenible de la UE [SEC (2005) 161 – no publicados en el Diario Oficial]. 4.- Comunicación de la Comisión, de 9 de febrero de 2005, titulada «Revisión en 2005 de la Estrategia de la Unión Europea para un desarrollo sostenible: Primer balance y orientaciones futuras» [COM (2005) 37 final – no publicada en el Diario Oficial]. 5.- Comunicación de la Comisión, de 22 de octubre de 2007, titulada «Informe provisional sobre la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2007» [COM (2007) 642 final - no publicada en el Diario Oficial]. 6.- Comunicación de la Comisión de 13 de diciembre de 2005 relativa a la revisión de la Estrategia para un desarrollo sostenible - Plataforma de acción [COM (2005) 658 final – no publicada en el Diario Oficial].

⁴⁰⁷ Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 24 de junio de 2009: «Revisión de la Política de Medio Ambiente en 2008» [COM (2009) 304 final – no publicada en el Diario Oficial].

Climático (PECC), que supone proponer medidas que permitan controlar el aumento de la temperatura (a 2° C máximo). Para ello, se redactan las bases, que son revisadas por medidas de lucha hasta 2020 y después; y se articula el citado Programa Europeo sobre el Cambio Climático⁴⁰⁸. Una de las denominadas batallas esenciales, en este campo, es la reducción en la emisión de gases con efecto invernadero, para lo que se han instrumentalizado, también, varias herramientas⁴⁰⁹.

El desarrollo de la lucha contra el cambio climático en Europa y el posicionamiento sindical, queda perfectamente definido en la ya mencionada publicación de UGT: “Apuntes informativos n. 1 Cambio climático. Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente”⁴¹⁰, en el que se muestra la evolución de las directrices europeas al respecto. No obstante, vamos a referirnos a algún texto concreto por su relevancia y por ser ilustrativo de los objetivos de la UE en relación al cambio climático⁴¹¹.

En este sentido, la Directiva 87/2003 CE establece los compromisos de la UE en cuanto al cumplimiento de los objetivos de reducción de emisiones (el 8%) para el período 2008-2012, y la obligación de elaborar, los respectivos planes nacionales

-
- ◉ ⁴⁰⁸ Comunicación de la Comisión, de 9 de febrero de 2005, «Ganar la batalla contra el cambio climático mundial» [COM (2005) 35 - Diario Oficial C 125 de 21.5.2005]. / Comunicación de la Comisión, de 10 de enero de 2007, «Limitar el calentamiento mundial a 2 °C - Medidas necesarias hasta 2020 y después» [COM (2007) 2 final - no publicada en el Diario Oficial]. / Comunicación de la Comisión, de 8 de marzo de 2000, sobre políticas y medidas de la UE para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero: hacia un Programa Europeo sobre el Cambio Climático (PECC) [COM (2000) 88 final - no publicada en el Diario Oficial].
 - ◉ ⁴⁰⁹ Decisión n°280/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de febrero de 2004, relativa a un mecanismo para el seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero en la Comunidad y para la aplicación del Protocolo de Kyoto [Diario Oficial L 49 de 19.2.2004]. / Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 3 de junio de 1998, «Cambio climático, hacia una estrategia comunitaria post Kioto» [COM (98) 353- no publicada en el Diario Oficial]. Directiva2003/87/CEdel Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de octubre de 2003, por la que se establece un régimen para el comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Comunidad y por la que se modifica la Directiva 96/61/CE del Consejo [Diario Oficial L 275 de 25.10.2003]. / Libro Verde sobre el comercio de los derechos de emisión de gases de efecto invernadero en la Unión Europea [COM (2000) 87 final- no publicado en el Diario Oficial].
 - ◉ ⁴¹⁰ http://www.ugt.es/medioambiente/apuntes1_ugt.pdf
 - ◉ ⁴¹¹ Decisión 2002/358/CE del Consejo, de 25 de abril de 2002, relativa a la aprobación, en nombre de la Comunidad Europea, del Protocolo de Kioto de la Convención marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, y al cumplimiento conjunto de los compromisos contraídos con arreglo al mismo. / Propuesta de Decisión del Consejo, de 17 de octubre de 2006, por la que se establece la posición que debe adoptarse en nombre de la Comunidad Europea respecto a una propuesta de enmienda al Protocolo de Kioto de la Convención marco de las Naciones Unidas sobre el cambio climático [COM (2006) 602 final - no publicada en el Diario Oficial]. / Comunicación de la Comisión, de 15 de diciembre de 2005, «Informe sobre avances concretos presentado de conformidad con el Protocolo de Kioto» [COM (2005) 615 - no publicada en el Diario Oficial]. / Comunicación de la Comisión, de 9 de febrero de 2005, «Ganar la batalla contra el cambio climático mundial» [COM (2005) 25 - Diario Oficial C 125 de 21.5.2005]. / Decisión n° 280/2004/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de febrero de 2004, relativa a un mecanismo para el seguimiento de las emisiones de gases de efecto invernadero en la Comunidad y para la aplicación del Protocolo de Kioto[Diario Oficial L 49 de 19.2.2004]. / Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 19 de mayo de 1999, «Preparación de la aplicación del Protocolo de Kioto» [COM (1999) 230 final- no publicada en el Diario Oficial]. / Comunicación de la Comisión al Consejo y al Parlamento Europeo, de 3 de junio de 1998, «El cambio climático - Hacia una estrategia post-Kioto» [COM (98) 353 final - no publicada en el Diario Oficial]. / Decisión 94/69/CE del Consejo, de 15 de diciembre de 1993, relativa a la celebración de la Convención marco sobre el cambio climático [Diario Oficial L 33 de 7.2.1994].

de los Estados miembros. Más recientemente, “en diciembre de 2008 (ya citada) la UE adoptó una política integrada de cambio climático y energía que incluye unos ambiciosos objetivos para el 2020. Su intención es llevar Europa hacia un futuro sostenible, con una economía baja en carbono y con un consumo más racional”⁴¹². Las propuestas para conseguir ese objetivo son:

- ◉ Reducir un 20% las emisiones de gases de efecto invernadero (el porcentaje podría aumentarse hasta un 30% si se alcanza un acuerdo global sólido).
- ◉ Reducir un 20% el consumo de energía mejorando el rendimiento energético.
- ◉ Conseguir atender el 20% de nuestras necesidades energéticas con energías renovables.

Previsiones que quedan completadas por las valoraciones del Parlamento Europeo, en un sentido similar, en la Resolución del mismo, de 25 de noviembre de 2009, sobre la estrategia de la UE para la Conferencia sobre el Cambio Climático de Copenhague (COP 15), que se apoya en documentos anteriores de la UE⁴¹³ y la última revisión por la Recomendación de la Comisión, de 28 de abril de 2010, relativa a la iniciativa de programación conjunta de la investigación sobre Agricultura, seguridad alimentaria y cambio climático (DO L 111 de 4.5.2010, p. 27/29).

2. LA POLÍTICA NACIONAL Y AUTONÓMICA EN MATERIA DE MEDIO AMBIENTE

2.1 A nivel nacional

Artículo 45 de la Constitución Española:

- “1. Todos tienen el derecho a disfrutar de un **medio ambiente** adecuado para el desarrollo de la persona, así como el deber de conservarlo.*
- 2. Los poderes públicos velarán por la utilización racional de todos los **recursos naturales**, con el fin de proteger y mejorar la calidad de la vida y*

◉ ⁴¹² http://www.ugt.es/medioambiente/apuntes1_ugt.pdf

◉ ⁴¹³ Vista la Comunicación de la Comisión, de 10 de septiembre de 2009, titulada “Aumentar la financiación internacional de la lucha contra el cambio climático: un plan europeo para el pacto de Copenhague” (COM(2009)0475), – Vistas sus anteriores resoluciones sobre el cambio climático, en particular las de 4 de febrero de 2009 sobre “2050: El futuro empieza hoy – Recomendaciones para la futura política integrada de la UE en materia de cambio climático” y de 11 de marzo de 2009 sobre “Una estrategia de la Unión Europea con miras a la consecución de un acuerdo a gran escala sobre el cambio climático en Copenhague y la financiación adecuada para la política en materia de cambio climático”.

*defender y restaurar el **medio ambiente**, apoyándose en la indispensable solidaridad colectiva.*

3. *Para quienes violen lo dispuesto en el apartado anterior, en los términos que la ley fije se establecerán sanciones penales o, en su caso, administrativas, así como la obligación de reparar el daño causado”.*

De acuerdo a lo previsto en el citado art. 45 CE, el medio ambiente se configura como un valor digno de protección que se reconoce como derecho universal y que, en consecuencia, se corresponde con éste un deber, un mandato a los poderes públicos de garantía de los recursos y del medio. Al tiempo, la inobservancia de este precepto constitucional genera un grado de responsabilidad directamente exigible siguiendo la pauta del principio rector de la política europea en la materia de “quien daña paga⁴¹⁴”. Sin embargo, lo que resulta paradójico es que no existe definición legal o conceptual del término medio ambiente.

Siguiendo los parámetros del art. 7.2. de la Directiva 2003/4/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de enero de 2003, relativa al acceso público a la información medioambiental y por la que se deroga la Directiva 90/313/CEE del Consejo, el Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, dispone en su web la referencia normativa que atiende a la siguiente obligación: “La información que se haya de facilitar y difundir será actualizada si procede e incluirá como mínimo: a) los textos de tratados, convenios y acuerdos internacionales y los textos legislativos comunitarios, nacionales, regionales o locales sobre el medio ambiente o relacionados con él”.

Para ello, en lugar de relacionar directamente un conjunto de normas, facilita un conjunto de enlaces que nos permite acceder, no sólo al complejo entramado normativo, sino a todo un conjunto documental amplio y ordenado que incluye bibliografía relacionada (por monografías o revistas), un extenso dossier documental o jurisprudencia sobre la materia (aunque posteriormente, para cada apartado se incluye una completa relación de normas). Concretamente dispone una serie de bases de datos con el siguiente esquema:

- BIBLIOMA: Monografías, artículos, ponencias.
- EMA: Documentos no publicados (estudios) del MMA.
- LEMA: Disposiciones legislativas.
- REMA: Títulos de revista.

● ⁴¹⁴ SARASÍBAR IRIARTE, M. *Régimen jurídico del cambio climático*, Editorial Lex Nova, 2006; BERMEJO, R. *La gran transición hacia la sostenibilidad: principios y estrategias de economía sostenible*; Los Libros de la Catarata, 2005; BERMEJO, R. *Economía sostenible: principios, conceptos e instrumento*. Bakeaz, 2001; XERCAVINS, J. *Desarrollo sostenible*. Edicions UPC, 2005.

- AMBIENTA: Consulta bibliográfica con acceso al texto completo en revista Ambienta
- BIREMA: Bases de datos referenciales, externas.
- RELECMA: Recursos electrónicos.
- NOVEDADES: Última bibliografía incorporada.

Pero lo importante no es como se presenta, sino lo que representa, esto es, lo esencial no es el continente, sino el contenido. Y, en ese punto, es conveniente referirse a los temas incluidos en el Ministerio, porque, a la postre, se corresponden con las políticas de medio ambiente de ámbito nacional. En este sentido, se incluyen:

- Aguas Continentales y Zonas Asociadas.
- Aguas Marinas y Litoral.
- Biodiversidad.
- Cambio Climático.
- Calidad y Evaluación Ambiental.
- Desarrollo Territorial

Información que se completa con las ayudas y subvenciones y la Red de Autoridades Ambientales, así como la Información Estadística y Ambiental. En cualquier caso, entendemos que es conveniente hacer una mención especial a la revista “Ambienta”⁴¹⁵, cuyo último número se destina a la construcción de una sociedad sostenible y cuya importante labor de divulgación de los temas medio ambientales supone un importante punto de partida y de inflexión para cambiar la percepción de este tema por el conjunto de la sociedad, que todavía observa como algo lejano toda preocupación medio ambiental y, es ahí, donde tiene cabida parte de la potencialidad de los sindicatos y, en particular de UGT como sindicato más representativo y como nexo de unión entre sociedad y poderes públicos. A estos efectos, como decimos, es conveniente una labor informativa que permita conocer qué es el desarrollo sostenible, por qué nos debemos implicar en la protección del medio ambiente y cuál es la aportación de los agentes sociales en esta materia⁴¹⁶.

○ ⁴¹⁵http://www.mma.es/portal/secciones/biblioteca_publicacion/publicaciones/revista_ambienta/index.htm

○ ⁴¹⁶ “Y sobre todo, promoción y potenciación de Políticas, Planes, Programas, Proyectos (PPPP) piloto y ejemplarizantes a niveles regional, comarcal, local, sectorial..., para mostrar el potencial y sobre todo la oportunidad de acudir a la sostenibilidad y a la eficiencia energética, y EFR y a la mitigación del CC como factores para la innovación y la competitividad, y mejora en general de la calidad de vida ahora y en el futuro. Experiencias de “acupuntura para la sostenibilidad, la energía limpia y la mitigación del CC”, con especial implicación de la Economía Social, de las PYME (Pequeña y Mediana Empresa), de los colectivos Sindicales y Empresariales, de los profesionales Autónomos y del Cooperativismo y con el compromiso, concurso, y exigencia al estamento político, de la sociedad civil y en particular de los profesionales, expertos..., y de la comunidad científica, a los que hay que hacer una llamada urgente”: Jiménez Beltrán, D. “Crisis y sostenibilidad. Respuestas con futuro y oportunas en tiempos de crisis”, Revista Ambienta, núm. 88, 2009.

Por seguir el planteamiento de epígrafes anteriores y no romper la sistematicidad, vamos a centrarnos en el cambio climático. No porque sea el único ámbito en el que pueden participar los agentes sociales, no porque es en el que más puedan participar, sino porque se les reconoce esa posibilidad y está reconocido como un área prioritaria de actuación en el marco de las políticas de medio ambiente, cualquiera que sea el ámbito geográfico en el que se desarrolle y cualquiera que sea la Institución que lo ponga en práctica⁴¹⁷.

A los efectos de analizar aquél, esto es la normativa española en materia de medio ambiente relacionada con cambio climático⁴¹⁸, y teniendo en cuenta que la relación de textos es amplísima, pues ésta hace referencia a regulación sobre energía, transporte, residuos, comercio de emisiones⁴¹⁹ y plan nacional de asignación, residencial y comercial, forestal, agricultura y pesca, fiscalidad, impuestos especiales, ayudas y subvenciones⁴²⁰; puede seguirse, formal y prácticamente, el esquema formulado por Sarasíbar Iriarte⁴²¹, con algunas matizaciones, en el que podemos seguir fácilmente los componentes de la estrategia española de lucha contra el cambio climático:

- Los informes a la Convención de Naciones Unidas /Del 1º al 5º, años 1984, 1988, 2002, 2006 y 2010.
- Organización administrativa: Consejo Español del Clima y Oficina Española del Cambio Climático (OECC).
- Comercio de derechos de emisión: efecto invernadero y plan nacional. Ley 1/2005 como elemento central.
- Programas y estrategias:
 - Plan de fomento de energías renovables y plan de energías renovables;
 - Estrategia de ahorro y eficiencia energética y estrategia para el desarrollo sostenible;
 - Estrategia española frente al cambio climático y plan contra el cambio climático.

● ⁴¹⁷ “Desarrollo sostenible: como superar las carencias de gobernanza en la globalización”. MELÉNDEZ-ORTIZ, R., et al. Págs. 147 y ss. en *Diálogo sobre gobernabilidad, globalización y desarrollo*, ARCE SUÁREZ, Alberto (dir.) Edicions Universitat Barcelona, 2005; REMIRO BROTONS, A. y FERNÁNDEZ EGEA, R.M. *El cambio climático en el Derecho internacional y comunitario* Fundación BBVA, 2009.

● ⁴¹⁸ http://www.mma.es/portal/secciones/cambio_climatico/areas_tematicas/mitigacion_cc/

● ⁴¹⁹ En este sentido, de la larga relación de normas aprobadas, la última con relación al cambio climático es la publicada en el BOE de 6 de julio de 2010: Ley 13/2010, de 5 de julio, por la que se modifica la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, para perfeccionar y ampliar el régimen general de comercio de derechos de emisión e incluir la aviación en el mismo, por la que se tiene en cuenta, entre otros, la finalización del Plan de asignación de emisión GEI a partir de 1 de enero de 2013, cuya competencia pasa a la UE.

● ⁴²⁰ Puede consultarse toda la normativa, junto a la de carácter Internacional y Comunitaria en materia de Cambio Climático en: http://www.mma.es/portal/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/normativa_cc/index.htm

● ⁴²¹ SARASÍBAR IRIARTE, M. *Régimen jurídico del cambio climático*, Editorial Lex Nova, 2006.

El conjunto de todas las entradas del esquema anterior son objeto de detalle en la Quinta Comunicación Nacional de España a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Diciembre 2009, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2010⁴²², realizada en cumplimiento de lo previsto en el artículo 12 de la CMNUCC sobre transmisión de información acerca del grado de cumplimiento y las actuaciones realizadas para ello por cada uno de los Estados que la suscriben. Este amplio documento, de 528 págs., se constituye en el referente para comprobar cual es el estado actual de las políticas nacionales en materia de medio ambiente.

A tal efecto, lo primero que plantea el documento es el nivel de emisiones GEI que se compromete España a reducir y cuál ha sido el desarrollo hasta ahora de tal obligación, dándose una visión optimista por parte del Gobierno en atención a los datos extraídos del Inventario Nacional de Emisiones de Contaminantes Atmosféricos de la serie 1990-2008, “del mismo modo que las proyecciones prevén que las emisiones medias de gases de efecto invernadero durante el quinquenio 2008-2012 no superen un crecimiento del 36,6% sobre el año base del Protocolo de Kioto, cumpliendo así con la senda que se había marcado el Gobierno en el Plan Nacional de Asignación 2008-2012”. Sin embargo, como pone de manifiesto UGT⁴²³, nuestro país se había comprometido a aumentar sus emisiones un máximo del 15% en relación al año base (para el período 2008-2012) y “se ha convertido en el país miembro que menos posibilidades tiene de cumplir lo pactado. En concreto, el incremento de sus emisiones en relación a 1990 hasta el año 2008 ha sido del 42,7% aunque bien es cierto que se ha notado un importante descenso respecto de años anteriores⁴²⁴ como se refleja en la Comunicación, concretamente en su resumen ejecutivo (pág. 33).

Respecto a los órganos con competencias en esta materia, el apartado I.C. del mismo resumen ejecutivo y luego desarrollado por el epígrafe IV de la Comunicación (bajo el mismo título desde la pág. 95 a 167) nos refiere la creación de diversos órganos para la coordinación, cooperación y participación en las políticas y medidas de cambio climático, que es conveniente citar para establecer en cuales está prevista la participación institucional de los agentes sociales y, en consecuencia de UGT:

- La Comisión de Coordinación de Políticas de Cambio Climático (CCPCC), cuyo origen se encuentra en la Ley 1/2005 (emisión GEI), con el objeto de asumir la función de órgano de coordinación y colaboración entre Estado y CC.AA, y el seguimiento de la Estrategia Española de Cambio Climático.

⁴²² http://www.mma.es/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/divulgacion/pdf/5cn.pdf

⁴²³ http://www.ugt.es/medioambiente/apuntes1_ugt.pdf

⁴²⁴ Según los datos del Inventario Español de Gases de Efecto Invernadero que incluye el envío oficial a la Comisión Europea, se incluye la siguiente relación de los años anteriores: 1996: 7%; 1997: 15%; 1998: 18%; 1999: 28%; 2000: 33%; 2001: 33%; 2002: 39%; 2003: 41%; 2004: 47%; 2005: 52%; 2006: 49%; 2007: 52%.

- El Consejo Nacional del Clima (CNC)⁴²⁵, que es donde se puede participar, por parte de los agentes sociales, para contribuir a las políticas de Cambio Climático (Real Decreto 1188/2001, de 2 de noviembre). En él participan representantes de la Administración General del Estado, de las Comunidades Autónomas, de la FAMP, de los principales agentes sociales (UGT), ONGs e Investigadores.
- La Comisión Delegada del Gobierno para el Cambio Climático (CDGCC), creada mediante Real Decreto 680/2008, de 30 de abril, por el que se determina la composición de las Comisiones Delegadas del Gobierno, e integrada por varios ministerios y departamentos ministeriales.
- El Grupo Interministerial de Cambio Climático (GICC). Dado el carácter transversal de las políticas en esta materia surge este órgano, creado en mayo de 2004 mediante Acuerdo de la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos, y presidida por el Secretario de Estado de Economía del MEH. Está compuesta por Secretarios de Estado o Directores Generales con la finalidad coordinar las políticas de Cambio Climático entre los distintos Departamentos del Estado.

A su vez, como órgano de la AGE, de macro-coordinación y seguimiento de todos los anteriores y como responsable de formalizar las acciones y medidas que constituyen la política nacional sobre cambio climático, así como la propuesta de normativa y desarrollo de los instrumentos de planificación y administrativos de la misma, aparece la Dirección General de la Oficina Española de Cambio Climático (OECC).

No obstante, el verdadero cauce de participación sindical lo constituye la creación de mesas de diálogo social, instituidas para canalizar la participación y colaboración de las organizaciones sindicales y empresariales en la política sobre el cambio climático, esencialmente en la elaboración y seguimiento del Plan Nacional de Asignación y de las medidas de mitigación en los sectores difusos, de acuerdo a los compromisos adoptados de conformidad con el Protocolo de Kyoto, en cuanto a sus efectos en la competitividad, la estabilidad en el empleo y la cohesión social. Este Espacio de Diálogo Social se estructura a través de mesas tripartitas y paritarias de ámbito confederal y sectorial en las que participan gobierno, patronales y sindicatos⁴²⁶.

Las mesas constituidas, tanto la general como las sectoriales, se han venido reuniendo con una periodicidad anual, utilizando los esquemas del Inventario Español de Gases de Efecto Invernadero y, procediendo, por tanto, a cruzar los

● ⁴²⁵ http://www.mma.es/portal/secciones/cambio_climatico/areas_tematicas/organismos_lucha_cc/

● ⁴²⁶ http://www.ugt.es/medioambiente/apuntes1_ugt.pdf

datos de emisiones, emisiones específicas por unidad de producto y evolución de la producción, en los sectores eléctrico; refino de combustible; siderurgia y coquerías; cemento y cal; vidrio y fritas; cerámica; pasta, papel y cartón (sometidos al comercio de derechos de emisión). Como base legal “de esta dimensión del diálogo social lo constituyen la Ley 1/2005 relativa al régimen de comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, que en su artículo 14 establece la constitución de las mencionadas mesas de diálogo social, y el Real Decreto 202/2006 por el que regula la composición y funcionamiento de todas las mesas de diálogo social”⁴²⁷.

Han sido especialmente relevantes algunos indicadores como el de evolución del empleo en los sectores implicados así como el desarrollo de las mesas en sí, ya que se han caracterizado como “foro de intercambio de información y puntos de vista de la aplicación del protocolo de Kioto con el objeto de salvaguardar la competitividad de la industria”⁴²⁸.

Las mesas de sectores difusos (no cubiertos por la Ley 1/2005) se empezaron a reunir a partir de 2007 con objeto de afianzar el cumplimiento de las medidas de la Estrategia Española de lucha contra el Cambio Climático y Energía Limpia, con la participación varios Ministerios, Organizaciones sindicales, CEOE y CEPYME y otras asociaciones empresariales relacionadas con los sectores de transporte y vivienda. Estas mesas, de constitución voluntaria, tienen un mayor grado de dificultad para el seguimiento de indicadores cuantitativos, pero son de enorme utilidad, y en ello se trabaja, para el seguimiento de los índices de empleo y emisiones en estos sectores.

Los cambios legislativos que se pondrán en marcha para introducir los nuevos compromisos en materia de emisiones de gases de efecto invernadero hacen de las mesas un elemento especialmente importante de intercambio de información para que los diferentes agentes puedan contribuir a la consecución de los objetivos marcados⁴²⁹.

Para cerrar el esquema propuesto, y siguiendo el resumen ejecutivo de la Comunicación⁴³⁰, debemos hacer referencia al comercio de los derechos de emisión, por una parte y, por otra, a los programas y planes de aplicación.

⁴²⁷ *Ibidem*.

⁴²⁸ Quinta Comunicación Nacional de España a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Diciembre 2009, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2010: http://www.mma.es/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/divulgacion/pdf/5cn.pdf

⁴²⁹ Recuérdese la utilidad del diálogo social en aquellos ámbitos en los que la Ley no alcanza: “Desarrollo sostenible: como superar las carencias de gobernanza en la globalización”. Meléndez-Ortiz, R., et al. Págs. 147 y ss. en *Diálogo sobre gobernabilidad, globalización y desarrollo*, Alberto Arce Suárez (dir.). Edicions Universitat Barcelona, 2005.

⁴³⁰ Quinta Comunicación Nacional de España a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Diciembre 2009, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2010: http://www.mma.es/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/divulgacion/pdf/5cn.pdf; págs. 17 y ss.

En este sentido, hoy por hoy se sigue la Estrategia española de cambio climático y energía limpia, horizonte 2007-2012-2020 (EECCCL)⁴³¹, aprobada por el Consejo Nacional del Clima de 25 de octubre de 2007 y el Consejo de Ministros de 2 de noviembre de 2007, que aborda las directrices maestras de un plan que contribuyen al desarrollo sostenible y a dotar de un marco estable y coherente a las políticas del ámbito del cambio climático y la energía limpia, con una reducción de las emisiones. Ello se justifica por el carácter transversal de las llamadas “medidas de mitigación” y el largo plazo de las mismas respecto a su aplicación. Concretamente por la necesidad de diseñar un plan estratégico. Éste se encuadra en aquella Estrategia Española que ha ido evolucionando con la aparición de nuevos instrumentos como el Plan de Medidas Urgentes⁴³², aprobado en 2007 y que incluye el Plan de Acción de Ahorro y Eficiencia Energética 2008-2012 (PA E4), las Líneas Estratégicas de Lucha contra el Cambio Climático, establecidas por la CDGCC en 2008, o los Planes y Estrategias implantados por las Comunidades Autónomas⁴³³.

Con respecto a los planes nacionales de asignación (PNA), instrumento legal de los derechos a repartir y los mecanismos de reparto, así como los niveles comprometidos en cada Estado, se desarrolla en dos fases: la primera regulada por RD 1866/2004, PNA de derechos de emisión 2005-2007 y una segunda, con una reducción significativa en la asignación de derechos de emisión⁴³⁴, aprobado por RD 1370/2006, PNA de derechos de emisión de Gases de Efecto Invernadero 2008-

⁴³¹ http://www.mma.es/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/estrategia_cc/pdf/est_cc_energ_limp.pdf

⁴³² http://www.mma.es/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/estrategia_cc/pdf/plan_med_urg.pdf

⁴³³ “El Plan de Medidas Urgentes incluía actuaciones que, sumadas a otras iniciativas ya emprendidas, como el Plan de Energías Renovables 2005-2010, el Código Técnico de la Edificación o el Plan de Acción 2005-2007, situaban las estimaciones de emisiones en el periodo 2008-2012 en un escenario de estabilización. A partir del 2008, se ha seguido profundizando en las políticas de cambio climático estableciendo grandes prioridades estratégicas que integran el objetivo de reducción de emisiones en los ejes fundamentales de la acción de Gobierno en los sectores con mayor potencial de reducción, mediante las Líneas Estratégicas de lucha contra el Cambio Climático, seis grandes líneas de actuación con un objetivo de cumplimiento de dos años a partir de julio de 2008, que afectan a los sectores de transportes, residuos y gestión de estiércoles, edificación, energía, política forestal e Innovación. Entre las actuaciones emprendidas en este marco destacan la adopción de la Estrategia de Movilidad Sostenible, el Plan Nacional Integral de Residuos (PNIR), el Plan de Biodigestión de Purines, el Plan de Ahorro y Eficiencia Energética en los edificios de la AGE o los trabajos para el establecimiento del sistema de Certificación Energética de Edificios nuevos y existentes. Para la reducción de las emisiones en los sectores industrial y eléctrico, de forma eficaz y económicamente eficiente, la Unión Europea ha apostado fuertemente por el Comercio de Derechos de Emisión. Este sistema se puso en marcha en enero de 2005 y afecta, actualmente, a más de un millar de instalaciones españolas, cuyas emisiones suponen cerca del 45% de las emisiones totales nacionales de gases de efecto invernadero. En un período de tiempo relativamente breve, se ha desarrollado el marco jurídico necesario para dar cobertura legal a todos los elementos de este novedoso instrumento: Ley reguladora del régimen de comercio de derechos de emisión (Ley 1/2005), incluyendo dos enmiendas para ampliar su ámbito de aplicación; los Planes Nacionales de Asignación; el Registro Nacional de Derechos de Emisión; las bases reguladoras para los sistemas de seguimiento y verificación de las emisiones; los instrumentos de transposición de la nueva normativa comunitaria en la materia; etc”. Quinta Comunicación Nacional de España a la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, Diciembre 2009, Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, 2010: http://www.mma.es/secciones/cambio_climatico/documentacion_cc/divulgacion/pdf/5cn.pdf; págs. 17 y ss.

⁴³⁴ http://www.mma.es/portal/secciones/cambio_climatico/areas_tematicas/comercio_emisiones/

2012⁴³⁵. La revisión del Sistema Europeo de Comercio de Emisiones ha supuesto la reciente aprobación de Ley 13/2010, de 5 de julio, por la que se modifica la Ley 1/2005, de 9 de marzo, por la que se regula el régimen del comercio de derechos de emisión de gases de efecto invernadero, para perfeccionar y ampliar el régimen general de comercio de derechos de emisión e incluir la aviación en el mismo.

Junto a los anteriores instrumentos y como medida de refuerzo para el cumplimiento de los parámetros de Kyoto, se contemplan otras iniciativas como el Mecanismo de Desarrollo Limpio (MDL), herramienta de “cooperación clave en la acción internacional contra el cambio climático por su capacidad de promover una economía baja en carbono, generando simultáneamente riqueza y prosperidad en las comunidades locales”. Esto nos lleva a la apuesta política de mayor calado en la región: la Red Iberoamericana de Oficinas de Cambio Climático (RIOCC).

2.2 Andalucía



Cartel de UGT Andalucía a favor del compromiso con la preservación del Medio Ambiente

⁴³⁵ Vid. Anexo I de la Directiva 2003/87/CE. “Considerando el horizonte 2012, las emisiones no deberían sobrepasar más allá de un 37% las emisiones del año 1990, teniendo en cuenta que esta cifra se alcanza sumando el objetivo de limitación del Protocolo de Kioto (+15%). El PNA 2008-2012 mantiene un reparto del esfuerzo entre los sectores incluidos (45%) y los no incluidos (55%) en la Ley 1/2005, proporcional al peso de dichos sectores sobre el total nacional de emisiones. Otro de los elementos fundamentales para el buen funcionamiento del comercio de emisiones es el Registro Nacional de Derechos de Emisión (RENADE)”.

La principal fuente de información en la Comunidad Autónoma Andaluza en materia de medio ambiente es el portal web de la Consejería del mismo nombre⁴³⁶. La consulta a través del mismo, nos permite hacernos una composición de lugar sobre las políticas andaluzas de carácter ambiental.

En cualquier caso, parece oportuno detenerse, un instante, al menos, en el Estatuto de Autonomía de Andalucía. Un instante, que se convierte en un mundo, porque el peso del medio ambiente en su articulado es inmenso⁴³⁷.

En primer lugar, hay que destacar la aportación de UGT Andalucía a la redacción del mismo, pues como ya señalamos en apartados anteriores, UGT Andalucía, en diciembre de 2004, es la primera organización que publica un texto con sus propuestas, desde la óptica sindical, para el todavía proyecto de reforma del Estatuto de Autonomía de Andalucía⁴³⁸. Y en el mismo se pedía que los poderes públicos quedaran obligados a garantizar la protección del medio ambiente y la mejora de su calidad, de acuerdo con el principio de desarrollo sostenible.

Recuérdese que en el texto del Estatuto de 1981 se aludía en su artículo 12.3.5 de manera expresa al medio ambiente y a la protección de la naturaleza:

“...la Comunidad Autónoma ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos... El fomento de la calidad de vida del pueblo andaluz, mediante la protección de la naturaleza y del medio ambiente...”

En consecuencia, el art. 15.1.7 reconocía las consiguientes competencias para ello: *“corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía, en el marco de la regulación general del Estado, el desarrollo legislativo y la ejecución de las siguientes materias... Medio ambiente. Higiene de la contaminación biótica y abiótica”*.

Pero, la reforma aprobada en 2007 -con aportaciones como la de Bases para la Agenda 21 Andalucía (Consejería de Medio Ambiente, 2000)⁴³⁹ en las que intervienen de manera relevante las organizaciones sindicales como UGT Andalucía- introduce un salto cualitativo importante al dedicar todo el Título VII (arts. 195 a 206) a la protección del medio ambiente.

⁴³⁶ <http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/>

⁴³⁷ Vid. al respecto: “Medio Ambiente” en *Aportación de UGT Andalucía al Estado de Bienestar Social de los andaluces*. FUDEPA, 2010. Así se destaca en AMBID IRUJO, E. “Medio Ambiente” en *El Estatuto de autonomía de Andalucía de 2007*. AGUDO ZAMORA, Miguel J. y otros. Centro de Estudios Andaluces, 2007.

⁴³⁸ El texto de dicho documento es el resultado del trabajo elaborado por un grupo de expertos de la Secretaría de Relaciones Institucionales y Diálogo Social de UGT Andalucía, integrado por varios profesores de Derecho Constitucional y diversos técnicos de UGT Andalucía. Informe elaborado y publicado por el Centro de Estudios Andaluces (Consejería de Presidencia) en marzo de 2005, bajo el título “La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: contexto e inicio”.

⁴³⁹ “La reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía: contexto e inicio” Informe elaborado y publicado por el Centro de Estudios Andaluces (Consejería de Presidencia), marzo de 2005.

Título VII del Estatuto de Autonomía de Andalucía de 2007		
Artículo	Contenido	Deber de los Poderes Públicos
Artículo 195	Conservación de la biodiversidad.	Orientar sus políticas a la protección del medio ambiente, la conservación de la biodiversidad, de la riqueza y de la variedad paisajista de Andalucía.
Artículo 196	Uso sostenible de los recursos naturales.	Promover el desarrollo sostenible, el uso racional de los recursos naturales y la reducción de las emisiones contaminantes a la atmósfera. Igualmente, se debe promocionar la educación ambiental de la población.
Artículo 197	Producción y desarrollo sostenible.	Orientar sus políticas para desarrollar la agricultura ecológica, el turismo sostenible, la protección del litoral y la red de espacios protegidos, así como al fomento de una tecnología eficiente y limpia. Además, impulsarán la compatibilidad de la actividad económica con la óptima calidad ambiental, y protegerán el ciclo integral del agua y su uso sostenible, eficiente y responsable, de acuerdo con el interés general.
Artículo 198	Residuos.	La Junta de Andalucía planificará, supervisará y controlará la gestión de los residuos urbanos e industriales. Y se deben adoptar las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de las normas y de las medidas encaminadas a la reducción, reciclaje y reutilización de los residuos.
Artículo 199	Desarrollo tecnológico y biotecnológico.	Fomentarán el desarrollo tecnológico y biotecnológico, la investigación y el empleo de recursos autóctonos orientados a procurar la mayor autonomía en materia agroalimentaria. Control de acuerdo con los principios de precaución, seguridad y calidad alimentaria.
Artículo 200	Prevención de incendios forestales y lucha contra la desertificación.	Articular mecanismos para evitar la desertificación, la deforestación y la erosión en Andalucía. Y planes de prevención de incendios forestales y de extinción, así como la recuperación medioambiental de las eventuales zonas afectadas.
Artículo 201	Protección ante la contaminación.	Promover políticas encaminadas a mejorar la calidad de vida de la población mediante la reducción de las distintas formas de contaminación y la fijación de niveles de protección.
Artículo 202	Desarrollo rural.	Promover estrategias integrales de desarrollo rural, con el objetivo de constituir las bases necesarias para propiciar un desarrollo sostenible.
Artículo 203	Uso eficiente del suelo y sistemas integrales de transporte.	Velar por el uso eficiente y sostenible del suelo, con la finalidad de evitar la especulación urbanística y la creación y mantenimiento de zonas urbanizadas insostenibles. Se potenciará el desarrollo del transporte público colectivo.
Artículo 204	Utilización racional de los recursos energéticos.	Disponer estrategias dirigidas a evitar el cambio climático. Con esa finalidad, se potenciarán las energías renovables y limpias y se llevarán a cabo políticas favorecedoras de la utilización sostenible de los recursos energéticos, la suficiencia energética y el ahorro.
Artículo 205	Protección de los animales.	Velar por la protección de los animales, en particular por aquellas especies en peligro de extinción.
Artículo 206	Incentivos y medidas fiscales.	Desarrollo de políticas propias e incentivos a particulares adecuados a dicha finalidad.

Después de esa extensa relación, no acaban ahí las referencias, puesto que el Estatuto está salpicado de alusiones al medio ambiente. Citémoslas someramente.

Artículo 10
El apartado 7 señala que <i>“la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos... El aprovechamiento y la potenciación de los recursos naturales y económicos de Andalucía bajo el principio de sostenibilidad, el impulso del conocimiento y del capital humano, la promoción de la inversión pública y privada, así como la justa redistribución de la riqueza y de la renta”</i> .
El apartado 7, a su vez, dispone que <i>“...la Comunidad Autónoma, en defensa del interés general, ejercerá sus poderes con los siguientes objetivos básicos... La mejora de la calidad de vida de los andaluces y andaluzas, mediante la protección de la naturaleza y del medio ambiente, la adecuada gestión del agua y la solidaridad interterritorial en su uso y distribución, junto con el desarrollo de los equipamientos sociales, educativos, culturales y sanitarios, así como la dotación de infraestructuras modernas”</i> .
Artículo 28 “Medio Ambiente”.
<i>“1. Todas las personas tienen derecho a vivir en un medio ambiente equilibrado, sostenible y saludable, así como a disfrutar de los recursos naturales, del entorno y el paisaje en condiciones de igualdad, debiendo hacer un uso responsable del mismo para evitar su deterioro y conservarlo para las generaciones futuras, de acuerdo con lo que determinen las leyes.</i>
<i>2. Se garantiza este derecho mediante una adecuada protección de la diversidad biológica y los procesos ecológicos, el patrimonio natural, el paisaje, el agua, el aire y los recursos naturales. 3. Todas las personas tienen derecho a acceder a la información medioambiental de que disponen los poderes públicos, en los términos que establezcan las leyes”</i> .
Artículo 36.1.b): obligación de toda persona de <i>“b) Conservar el medio ambiente”</i> .
Artículo 37.1.20. Principios rectores de las políticas públicas: <i>“El respeto del medio ambiente, incluyendo el paisaje y los recursos naturales y garantizando la calidad del agua y del aire”</i> .
Artículo 57: Se realiza la distribución competencial de aquellas materias relacionadas con el medio ambiente ⁴⁴⁰ .

⁴⁴⁰ “1. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 149.1.23ª de la Constitución, en materia de: a) Montes, explotaciones, aprovechamientos y servicios forestales. b) Vías pecuarias. c) Marismas y lagunas, y ecosistemas acuáticos. d) Pastos y tratamiento especial de zonas de montaña. e) Delimitación, regulación, ordenación y gestión integral de los espacios naturales protegidos, incluyendo los que afecten a las aguas marítimas de su jurisdicción, corredores biológicos, y hábitats en el territorio de Andalucía, así como la declaración de cualquier figura de protección y establecimiento de normas adicionales de protección ambiental. f) Fauna y flora silvestres. g) Prevención ambiental. 2. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia exclusiva en materia de caza y pesca fluvial y lacustre que incluye en todo caso la planificación y la regulación de estas materias; y la regulación del régimen de intervención administrativa de la caza y la pesca, de la vigilancia y de los aprovechamientos cinegéticos y piscícolas. 3. Corresponde a la Comunidad Autónoma la competencia compartida en relación con el establecimiento y la regulación de los instrumentos de planificación ambiental y del procedimiento de tramitación y aprobación de estos instrumentos; el establecimiento y regulación de medidas de sostenibilidad e investigación ambientales; la regulación de los recursos naturales; la regulación sobre prevención en la producción de envases y embalajes; la regulación del ambiente atmosférico y de las distintas clases de contaminación del mismo; la regulación y la gestión de los vertidos efectuados en las aguas interiores de la Comunidad Autónoma, así como de los efectuados a las aguas superficiales y subterráneas que no transcurren por otra Comunidad Autónoma; la regulación de la prevención, el control, la corrección, la recuperación y la compensación de la contaminación

Realizado el necesario repaso del extenso contenido medioambiental del Estatuto de Andalucía, impulsado, en parte, por UGT Andalucía, podemos concretar como se desarrollan las políticas a las que se alude en el referido Estatuto. Y estas se desarrollan, fundamentalmente, a través de tres normas de referencia: la Ley 2/2007, de 27 de marzo, de Fomento de las Energías Renovables y del Ahorro y Eficiencia Energética de Andalucía; la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental (que deroga la precedente Ley 7/1994, de 18 de mayo, de Protección Ambiental) y la Ley 4/2010, de 8 de junio, de Aguas de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

En la primera de ellas, en la Ley 2/2007, se reconoce el contenido del marco medio ambiental andaluz (art. 1). Un marco que la propia Ley sitúa en la órbita de “los planes, programas y normativa de la Unión Europea y de España en materia de ahorro y eficiencia energética y de fomento de las energías renovables”, así como respecto a la reducción en la emisión de GEI, de acuerdo al Protocolo de Kyoto y las obligaciones asumidas en el Decreto 86/2003, de 1 de abril, por el que se aprueba el Plan Energético de Andalucía (PLEAN). En el referido marco se propone “fomentar el uso de las energías renovables, promover el ahorro y la eficiencia energética, desde su producción hasta su consumo, así como ordenar la utilización racional de los recursos energéticos en el territorio de la Comunidad Autónoma de Andalucía”.

Pero, sin duda, el protagonismo en el desarrollo competencial del Estatuto de Autonomía de Andalucía lo asume la Ley 7/2007, de 9 de julio, de Gestión Integrada de la Calidad Ambiental, promulgada en un lapso de tiempo muy reducido desde la aprobación de aquél y que consigue el efecto de la unidad lógica que aporta esta cercanía temporal y de sus protagonistas.

De esta norma queremos destacar un elemento que entendemos más significativo. Al suponer la traslación, al ámbito andaluz, de los principios básicos en materia de medio ambiental, implica hacer referencia, necesariamente, al de participación social, por el que se permite la intervención de los agentes sociales en la contribución al desarrollo sostenible y al conjunto de iniciativas a favor de la protección del medio ambiente⁴⁴¹.

del suelo y del subsuelo; la regulación sobre prevención y corrección de la generación de residuos con origen o destino en Andalucía; la regulación del régimen de autorizaciones y seguimiento de emisión de gases de efecto invernadero; el establecimiento y la regulación de medidas de fiscalidad ecológica; y la prevención, restauración y reparación de daños al medio ambiente, así como el correspondiente régimen sancionador. Asimismo, tiene competencias para el establecimiento de normas adicionales de protección. 4. La Comisión Bilateral Junta de Andalucía-Estado emite informe preceptivo sobre la declaración y delimitación de espacios naturales dotados de un régimen de protección estatal. Si el espacio está situado íntegramente en el territorio de Andalucía, la gestión corresponde a la Comunidad Autónoma. 5. Corresponde a la Comunidad Autónoma de Andalucía el establecimiento de un servicio meteorológico propio, el suministro de información meteorológica y climática, incluyendo el pronóstico, el control y el seguimiento de las situaciones meteorológicas de riesgo, así como la investigación en estos ámbitos y la elaboración de la cartografía climática”.

⁴⁴¹ Vid. lo ya comentado a nivel nacional sobre el diálogo social y participación de las organizaciones sindicales. V.gr. Ley 27/2006, de 18 de julio, por la que se regulan los derechos de acceso a la información, de participación pública y de acceso a la justicia en materia de medio ambiente.

En este sentido, la Consejería de Medio Ambiente tiene interesantes propuestas de actuación⁴⁴² como el programa “Ecoactúa. Compromiso Andalúz frente al cambio climático”⁴⁴³, que permite la aportación de los ciudadanos a este compromiso. Así, como en epígrafes precedentes volvemos a la lucha contra el cambio climático como actividad preferente en cualquier política medioambiental⁴⁴⁴. De hecho, como se expone en la misma campaña, para el 54,8 % de los andaluces éste es el principal problema del planeta (datos del Ecobarómetro).

Ello justifica la puesta en marcha de esta campaña de sensibilización e informativa, que se encuadra en los objetivos del Plan Andalúz de Acción por el Clima⁴⁴⁵, que apuesta por una “seria política de reducción de los gases de efecto invernadero”. Este Plan, regulado en el Acuerdo de 5 de junio de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Plan Andalúz de Acción por el Clima 2007-2012: Programa de Mitigación⁴⁴⁶; tiene como objetivos:

- Reducir las emisiones de GEI de Andalucía (reducción del 19% en 2012 respecto a 2004). Se debe considerar al respecto, que la citada Ley 7/2007, regula la autorización ambiental integrada cuando no sea posible, reducir en origen las distintas emisiones al medio.
- Duplicar el esfuerzo de reducción de emisiones de GEI en Andalucía.
- Incrementar la capacidad de sumidero de Andalucía para ayudar a mitigar el cambio climático.
- Desarrollar herramientas de análisis, conocimiento y gobernanza para actuar frente al cambio climático desde el punto de vista de la mitigación.

Y para cumplir con esos objetivos se apoya en los siguientes instrumentos: Inventario de Emisiones y Escenarios (diagnóstico y prospectiva en relación con las emisiones GEI en Andalucía, elaborado a partir de la información presentada en el Inventario de Emisiones de Gases de Efecto Invernadero de España del Ministerio de Medio Ambiente); Medidas del Plan de Acción (12 áreas de actuación con 48 objetivos y 140 medidas de mitigación en el horizonte 2007-2012), y los Indicadores de Seguimiento (elementos de evaluación).

● ⁴⁴² V. gr. Campaña conmemorativa “Día Mundial del Medio Ambiente”. Campaña divulgativa realizada con motivo del “Día Mundial del Medio Ambiente”, para difundir el compromiso ambiental de Blas Infante en el año de celebración de los 125 años de su nacimiento o AN+20.

● ⁴⁴³ <http://www.cma.junta-andalucia.es/medioambiente/site/web/cambioClimatico>

● ⁴⁴⁴ http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/menuitem.a5664a214f73c3df81d8899661525ea0/?vgnextoid=ce7fc10889d5f110VgnVCM1000001325e50aRCRD&vgnnextchannel=5c3bfd79821f110VgnVCM1000001325e50aRCRD&lr=lang_es

● ⁴⁴⁵ http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=33294bf8796f2110VgnVCM1000000624e50aRCRD&lr=lang_es

● ⁴⁴⁶ http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextoid=fcc159cdd5405110VgnVCM1000000624e50aRCRD&lr=lang_es

Hay que recordar, no obstante, que estas acciones se desarrollan de acuerdo a un marco más amplio: el escenario internacional con el Protocolo de Kyoto como guía, la Estrategia Nacional contra el cambio climático y sus principios de actuación y, por último, la estrategia autonómica ante el cambio climático aprobada por Acuerdo de 3 de septiembre de 2002, del Consejo de Gobierno y la Orden de 21 de noviembre de 2002, por la que se crea el Panel de Seguimiento de la Estrategia Andaluza ante el Cambio Climático⁴⁴⁷. En cualquier caso, se facilita el acceso a la información sobre esta materia, de manera completa y exhaustiva⁴⁴⁸, como primer cauce para llegar a la sociedad, a través de la Red de Información Ambiental de Andalucía (REDIAM), creada a este fin⁴⁴⁹.

Pero retomando el tema de la participación institucional “de los distintos agentes sociales (sindicatos, empresarios, ecologistas, consumidores, cazadores, etc.), en la toma de decisiones medioambientales se canaliza en nuestra comunidad autónoma a través de los siguientes órganos”: Órganos de Participación Social de la Consejería de Medio Ambiente, Órganos colegiados de participación social relacionados con los espacios naturales, Órganos colegiados de participación social relacionados con el agua y Órganos de Coordinación⁴⁵⁰.

De ellos sólo aludiremos al Consejo Andaluz del Medio Ambiente, como “órgano de participación social capaz de integrar y fomentar la participación de los distintos actores sociales interesados en los temas medioambientales de nuestra Comunidad”, del que forma parte UGT Andalucía -también presente en el Consejo Andaluz de la Biodiversidad y en los Consejos Provinciales de Medio Ambiente y Biodiversidad⁴⁵¹, así como en las Juntas Rectoras, los Patronatos, y los Consejos de participación- y cuya importante misión es la contribución a la nueva normativa medioambiental, la emisión de informes o propuestas, recabar la información que estimen oportuna o favorecer la coordinación público-privada para la protección del medio ambiente, entre otras⁴⁵².

⁴⁴⁷ http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/menuitem.a5664a214f73c3df81d8899661525ea0/?vgnextoid=ef1cbc2b0ec34010VgnVCM1000000624e50aRCRD&lr=lang_es#inicio

⁴⁴⁸ Vid. con detalle: http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/menuitem.486fc6e1933804f2c562ce105510e1ca/?vgnextoid=3d86f388aaa7f010VgnVCM1000000624e50aRCRD&vgnextchannel=3259b19c7acf2010VgnVCM1000001625e50aRCRD&lr=lang_es#d69eb13229b62110VgnVCM1000000624e50aTAXC

⁴⁴⁹ http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/vgn-ext-templating/v/index.jsp?vgnextchannel=3259b19c7acf2010VgnVCM1000001625e50aRCRD&vgnextoid=0504ee486a00a110VgnVCM1000000624e50aRCRD&lr=lang_es

⁴⁵⁰ Pueden consultarse las estadísticas de participación en los órganos por parte de los sindicatos en: <http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/servtc2/visorEstadisticas/es.juntadeandalucia.cma.VisorEstadisticas/index.html?grupo=2009>

⁴⁵¹ http://www.juntadeandalucia.es/medioambiente/site/web/menuitem.57c2c70c79f36fc6a3dcd7a5510e1ca/?vgnextoid=a49f9db2f03b7210VgnVCM1000001325e50aRCRD&vgnextchannel=3259b19c7acf2010VgnVCM1000001625e50aRCRD&lr=lang_es

⁴⁵² Normativa: Decreto 57/1995, de 7 de marzo, por el que se crea el Consejo Andaluz del Medio ambiente; Decreto 206/2004, de 11 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Medio Ambiente y Decreto 530/2004, de 16 de noviembre, por el que se regula la composición, las funciones y el régimen de funcionamiento del Consejo Andaluz de Biodiversidad.

2.3 De vuelta al nivel nacional. Especial atención al Libro Blanco de Educación Medioambiental⁴⁵³ y las previsiones sobre las organizaciones sindicales

La primera de las afirmaciones que se hace en el Libro Blanco, en su versión reducida (“*en pocas palabras*”) es que “la crisis ambiental tiene una dimensión social”, lo que justifica la elaboración de un libro blanco o texto de referencia en materia de sensibilización, formación y educación ambiental, que se desarrolle a partir de mesas de trabajo en las que participen todos los operadores implicados y, entre ellos, las organizaciones sindicales (versión completa). Como quiera que de lo que se trata, es de trasladar a la sociedad la preocupación por la protección del medio, a la versión completa del Libro Blanco (a partir de ahora LB), se le suma una versión reducida, más asequible y con un evidente objetivo divulgativo al que se denomina gráficamente “en pocas palabras” (en adelante LBPP).

Y eso que se parte de un presupuesto de contradicción entre la corriente ambientalista de administraciones y asociaciones, y la social, representada por las organizaciones sindicales y empresariales. Sin embargo, esta es una concepción que los propios sindicatos se han encargado de desmontar en tanto que una de las manifestaciones del desarrollo sostenible es la preservación del medio ambiente. Esto es, elementos como empleo y medio ambiente no deben estar reñidos⁴⁵⁴, más bien al contrario. Y a estos efectos el Libro Blanco da las pautas de intervención sindical en esta materia ya que “Los sindicatos tienen un gran potencial para promover la educación ambiental entre sus afiliados”. De hecho, se dedica el apartado 6.4.2 del LB y el capítulo 8 del LBPP a la aportación sindical (Capítulo 8. Las empresas y los sindicatos tienen trabajo por delante).

Lo primero es intentar descartar la idea de que las medidas ambientales no son negativas para el empleo, pues la experiencia demuestra que implantar sistemas de protección ambiental no destruye empleo, sino que, en algún caso lo crea por las nuevas necesidades que implican. En esta línea, son los Sindicatos los principales protagonistas de las posibles campañas de sensibilización y formación a sus afiliados, se les lanza un reto, y es que asuman esta función, así como la de contribuir a la implantación de buenas prácticas ambientales. Esto lo pueden hacer mediante diversas iniciativas como estudios, jornadas, seminarios, cursos, publicaciones, pero es más, también se prevé la participación en régimen de colaboración.

◉ ⁴⁵³ *Libro Blanco de la Educación Ambiental en España*, Ministerio de Medio Ambiente, 15 de junio de 1999 y *Libro Blanco de la educación ambiental en España en pocas palabras*, GEA, Ministerio de Medio Ambiente, 2000.

◉ ⁴⁵⁴ La publicación del reglamento 1836/93/CE y la ISO 14000/97 suponen un punto de inflexión al permitir que las industrias (en el caso del reglamento 1836/93/CE) y las empresas en general (para la ISO 14000) implanten y certifiquen sistemas de gestión ambiental. El desarrollo de dichos sistemas requiere, no sólo la capacitación de los trabajadores, sino su formación y concienciación en cuestiones ambientales.

Así, cuando se instauren nuevos sistemas de producción “sostenibles” debe contarse con la experiencia de estas organizaciones que, para esta misión cuentan con los mecanismos de representación de los trabajadores, en los que se puede palpar la “relevancia ambiental en el puesto de trabajo”; la capacidad de crear plataformas de defensa ambiental o de colaboración con otras organizaciones sociales o la administración pública, lo que “ha permitido la publicación de materiales y la realización de actividades en común”.

No obstante, se detecta como laguna el que las decisiones adoptadas por los órganos ejecutivos y de gestión no lleguen, en materia medioambiental, a su aplicación práctica a nivel de empresa. Ciertamente, el éxito de la formación y sensibilización no estriba en su programación, sino en su puesta en marcha real. Y ello se consigue, en parte, si la negociación colectiva se hace eco de los temas de *salud y ambiente en el centro de trabajo*, o medio ambiente, lo que hoy por hoy es una auténtica excepción.

Nos encontramos, no obstante, con un círculo vicioso: no se implantan sistemas de gestión ambiental porque no hay personal cualificado y no hay personal cualificado porque no se implantan sistemas integrales en los que se incluya la necesaria formación. A tal efecto se han diseñado programas como el OPTIMA (Optimización de Procedimientos y Técnicas Industriales para la Mejora Ambiental), financiado por el FSE e impulsado por sindicatos y organizaciones empresariales, con un doble enfoque, dirigido a cada colectivo, pero que tiene carácter confluyente. En éste se prevé:

<i>I. Sensibilización e información en los centros de trabajo, a través de campañas dirigidas tanto a empresarios como a trabajadores.</i>
<i>II. Identificación de nuevos requerimientos de formación, en función de las necesidades de adaptación ambiental de los diferentes procesos productivos.</i>
<i>III. Diseño y organización de acciones formativas para mejorar la cualificación de los trabajadores y su capacidad de adaptación a nuevos hábitos y modos de producción.</i>
<i>IV. Cooperación internacional con diferentes agentes (asociaciones empresariales, sindicatos, administraciones, centros de investigación y universidades...) para facilitar el intercambio de información y la transferencia de tecnologías.</i>

¿Pero desde dónde se puede impartir esta formación? Desde el área de PRL, o realizando cursos específicos, ya que la educación ambiental es un valor para el trabajador que, además de mejorar su cualificación y adaptabilidad, está en disposición de acceder a nuevos yacimientos de empleo.



Cartel de FIA UGT Andalucía de una campaña de sensibilización sobre Salud Laboral y Medio Ambiente

Por todo lo anterior, desde el LB, se hacen las siguientes recomendaciones a las organizaciones sindicales:

- Recomendación 1. Poner en marcha campañas informativas o de sensibilización y fomentar la participación, la codecisión de los trabajadores en la política ambiental de la empresa⁴⁵⁵.

● ⁴⁵⁵ Acciones e iniciativas: 1.1. Demandar información relativa a la situación ambiental de la empresa y a las estrategias y políticas adoptadas por la dirección. 1.2. Contribuir a mejorar la comunicación entre todos los niveles de la empresa, a través tanto de los cauces formales como de los informales. 1.3. Estimular la motivación y la corresponsabilidad de todo el personal en la política ambiental de la empresa mediante la participación y la concertación en el proceso de toma de decisiones. 1.4. Elaborar y difundir materiales que ayuden a conocer el posible impacto ambiental de cada trabajo, como paso previo a que cada trabajador asuma la responsabilidad que le corresponde en la gestión ambiental de la empresa. 1.5. Crear grupos de trabajo de educación ambiental con representantes de diferentes sindicatos para elaborar programas y materiales educativos específicos para cada sector de ocupación laboral.

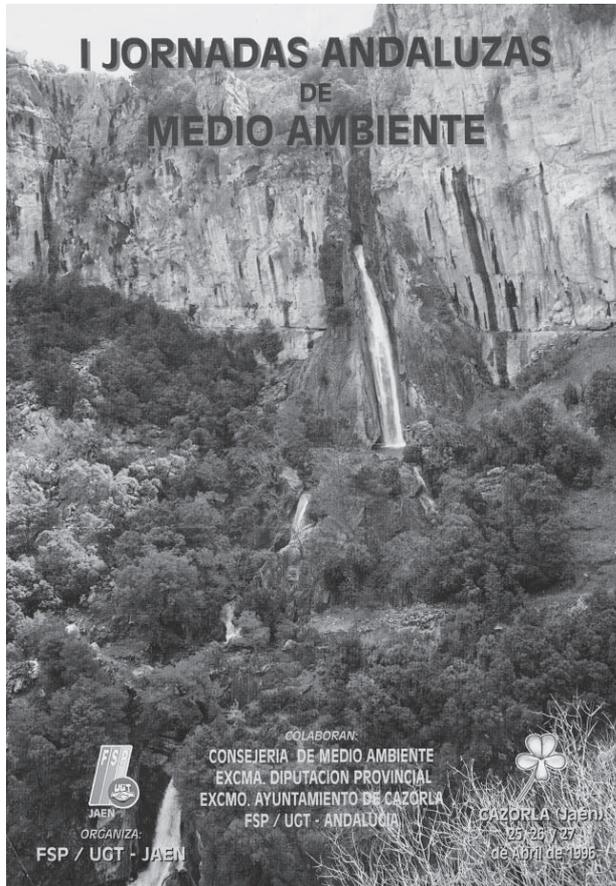
- ◉ Recomendación 2. Impulsar la formación ambiental para todos los trabajadores⁴⁵⁶.
- ◉ Recomendación 3. Incluir en el ámbito de las misiones de los órganos de representación la labor de protección ambiental⁴⁵⁷.
- ◉ Recomendación 4. Sensibilizar en responsabilidad ambiental en la empresa⁴⁵⁸.

El repaso de estas recomendaciones no es gratuito. Se puede comprobar como UGT se ha hecho eco de cada una de ellas. Y a ello dedicaremos el siguiente epígrafe.

3. LÍNEAS GENERALES DE LA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL DE UGT ANDALUCÍA. UNA APROXIMACIÓN A SUS PLANTEAMIENTOS

El contenido del siguiente apartado se encuentra condicionado por la publicación, este mismo año y con el mismo motivo del 30 aniversario de UGT Andalucía, de la obra “*Aportación de UGT Andalucía al Estado de Bienestar Social de los andaluces*” que dedica un completo y exhaustivo apartado sobre la política de UGT Andalucía en materia de Medio Ambiente. A tal efecto, y con el objeto de evitar duplicidades, vamos a hacer una remisión genérica al referido texto, contemplando en éste, únicamente, las más recientes intervenciones o actuaciones de UGT en esta materia.

-
- ◉ ⁴⁵⁶ Acciones e iniciativas: 2.1. Colaborar en la evaluación de las necesidades formativas de los trabajadores y participar en el diseño y aplicación de los programas de formación continua que faciliten su adaptación a las nuevas exigencias en materia de gestión ambiental en los diferentes sectores. 2.2. Contribuir a la formación de los trabajadores para que puedan participar en las auditorías ambientales de los centros de trabajo y en las evaluaciones del impacto ambiental. 2.3. Fomentar la publicación de manuales de buenas prácticas para los distintos sectores que sirvan de guía a los trabajadores y usuarios. 2.4. Reforzar la formación en materia de protección ambiental de los delegados de los trabajadores para cuestiones de seguridad y salud o de medio ambiente en general.
 - ◉ ⁴⁵⁷ Acciones e iniciativas: 3.1. Proponer la ampliación del mandato de los comités paritarios de seguridad y salud laboral y de los delegados de prevención de modo que abarque también la protección ambiental, o bien crear otros exclusivos para este ámbito. 3.2. Impulsar la inclusión de criterios de mejora ambiental de los centros de trabajo en los procesos de negociación colectiva. 3.3. Colaborar con los servicios públicos de inspección competentes, con el fin de asegurar el mejoramiento y la aplicación de los reglamentos y normas de protección ambiental del centro de trabajo y del medio en general.
 - ◉ ⁴⁵⁸ Acciones e iniciativas: 4.1. Impulsar la participación y concertación de las organizaciones empresariales y los sindicatos en las iniciativas relativas a la mejora del medio local y al desarrollo de las comunidades en las que se insertan, y estimular las actividades conjuntas sobre temas de interés común. 4.2. Fomentar la colaboración de las empresas y los sindicatos con las corporaciones locales en la elaboración y seguimiento de indicadores sobre el estado del ambiente local. 4.3. Crear mecanismos y estructuras de comunicación y colaboración estables entre empresas, sindicatos y comunidades locales.



Cartel de las Iª Jornadas Andaluzas de Medio Ambiente, de FSP UGT Andalucía, celebradas en abril de 1996

3.1 Remisión al nivel nacional

El Artículo 7 de la Constitución Española establece que “*los sindicatos de trabajadores y las asociaciones empresariales contribuyen a la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios. Su creación y el ejercicio de su actividad son libres dentro del respeto a la Constitución y a la ley. Su estructura interna y funcionamiento deberán ser democráticos*”. Si la protección del medio ambiente se incluye, como hemos reflejado, en el marco del fomento del desarrollo sostenible y, por éste hay que entender que se trata de aquel “desarrollo que satisface las necesidades de la generación presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades” (LBPP, 2000), de acuerdo con lo previsto en el Libro Blanco antes citado y en la normativa de referencia, el campo de acción de una organización sindical mayoritaria es amplio.

En este sentido, si pretendemos analizar las políticas medioambientales de UGT Andalucía, primero ha de revisarse la línea de acción confederal y así, los postulados de la Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente de UGT Confederal, son los presupuestos compartidos por el Área de Medio Ambiente en UGT Andalucía. Y, desde aquélla se afirma (reiterado por ésta) que “la adopción de políticas frente al cambio climático, si están bien diseñadas, permite, además, alcanzar otros muchos objetivos de política ambiental, económica o de promoción de la competitividad de empresas, mantenimiento y mejora de empleos ya existentes y creación de nuevos puestos de trabajo de calidad”⁴⁵⁹.

Ésta es la razón de ser de la referida Secretaría Confederal, de la que podemos decir, en la línea de lo más reciente, que como tal viene funcionando desde el 39 Congreso Confederal (1 a 4 de junio de 2005)⁴⁶⁰. En este sentido, la lectura del informe de Gestión de la Secretaría de Acción Sindical, hasta entonces responsable de la política de medio ambiente, supone un repaso de lo que hemos venido tratando en los epígrafes anteriores. Se dedican de la pág. 229 a la 239, sólo para ilustrar las actividades que en esta materia realiza UGT, lo que da pie a pensar en la necesidad de crear la Secretaría de la que ahora nos hacemos partícipes, entonces denominada de Salud Laboral y Medio Ambiente. De la misma manera que, en el programa de acción (parte II), se priorizan las siguientes iniciativas⁴⁶¹:

- *Abordar el apoyo y la atención a las necesidades específicas de los sectores productivos.*
- *Dar un tratamiento adecuado a las deslocalizaciones y reestructuraciones.*
- *Asumir los compromisos y consecuencias de Kyoto (Estrategias Nacionales frente al cambio climático, Plan Nacional de Asignaciones y para el Ahorro y Eficiencia Energéticas, y Plan Nacional de Energías Renovables).*
- *Potenciar la calidad de producción y Protección de la Salud.*
- *Propiciar una gestión sostenible de recursos hídricos.*

Como muestra de la actividad desarrollada en ese período, en el año 2003 (Madrid, 4 de diciembre), UGT hace una valoración del cumplimiento del Protocolo de Kyoto, fundamentalmente a nivel nacional, en el documento: “El protocolo de Kyoto: responsabilidad de todos” (ATMÓSFERA)⁴⁶², en el que se ponen de mani-

● ⁴⁵⁹ Apuntes informativos núm. 1 Cambio climático. Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente. http://www.ugt.es/medioambiente/apuntes1_ugt.pdf

● ⁴⁶⁰ Todos los textos en <http://www.ugt.es/39congreso/39congresoconfederal.htm>

● ⁴⁶¹ Objeto de desarrollo y concreción en págs. 45 y ss. del referido documento.

● ⁴⁶² Publicado y reproducido por UGT Andalucía en <http://webantigua.ugt-andalucia.com/areastematicas/medioambiente/031226kioto.asp>

fiesto las dudas sobre la efectividad del mismo, por una parte y, por otra, que España agilice “la puesta en marcha de la Estrategia Nacional de Ahorro y Eficiencia Energética, acelerar la aprobación e implementación de la Estrategia Nacional de Cambio Climático, establecer un marco normativo claro que facilite el desarrollo de las energías renovables, y abrir un espacio de transparencia y de participación de los agentes económicos y sociales para acelerar el proceso de transposición y aplicación de la Directiva de Comercio de misiones”.

A pesar de las dificultades existentes en aquel momento sobre el grado de cumplimiento del acuerdo, UGT hacía un llamamiento, a todas las instancias, para el consenso y la adopción de las inversiones económicas suficientes en innovación tecnológica, de manera que nos permitiera alcanzar los compromisos adquiridos “conciliando desarrollo económico, social y mejora ambiental”.

Esto es, vemos claramente como UGT, siguiendo los parámetros de las políticas de Naciones Unidas, establece una relación directa entre tres elementos aparentemente distanciados: la economía, el desarrollo social y el medio ambiente⁴⁶³. En este proceso de conciliación entre las tres variables, también se propone, por UGT, la participación de los agentes sociales, con propuestas concretas de acción al Gobierno como:

- Aplicación de las Estrategias Españolas de Cambio Climático y Nacional de Ahorro y Eficiencia Energética, con la adopción de medidas de racionalización del consumo energético, sensibilización de los trabajadores de los sectores implicados y asumiendo las inversiones económicas adecuadas;
- Mejorando el marco normativo de referencia adaptada al ámbito europeo y aplicando y desarrollando el Plan Nacional de Energías Renovables;
- Situar la innovación tecnológica, según UGT, “como base principal de nuestro desarrollo económico” en tanto que “la incorporación de tecnologías limpias permite realizar avances graduales sin traumas sociales y económicos”;

Por todo ello, se considera inexcusable el incumplimiento de los objetivos de Kyoto y se emplaza al Gobierno a su puesta en práctica y a la mejora de los programas de colaboración de los agentes sociales en este campo, como medida que tiende a asegurar el apoyo de la sociedad española a la lucha contra el cambio climático⁴⁶⁴.

Esta importancia en la lucha contra el cambio climático justifica, entre otros motivos, que a partir del 40 Congreso (1 a 4 de abril de 2009)⁴⁶⁵, la Secretaría se

● ⁴⁶³ “Energía, Medio Ambiente y Empleo”. Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, 2001.

● ⁴⁶⁴ Para más información actualizada sobre cambio climático: <http://content.undp.org/go/newsroom/2009/december/undp-and-climate-change.es>

● ⁴⁶⁵ Todos los textos pueden consultarse en http://www.ugt.es/40_Congreso_Confederal_UGT/

independiente de la de Salud Laboral y pase a ser “*de Cambio Climático y Medio Ambiente*”, como se señala en el art. 41.1 de los Estatutos Confederales tras este congreso. En el mismo, se aprueba, dentro del Programa Fundamental, una serie de propuestas⁴⁶⁶ que tienen como elemento central la denominada *transición justa*, para lo que se proponen, como planteaba el LB, fomentar la educación ambiental a todos los niveles, potenciar la negociación colectiva en esta materia, crear la figura del delegado ambiental o, sobre todo, luchar contra el cambio climático, como “*el reto más importante que va a tener que abordar nuestra Organización en este siglo*”⁴⁶⁷ desde el ámbito del Diálogo Social, como se recogía en la Declaración de Zaragoza.

⁴⁶⁶ Las políticas ambientales del siglo XXI deben vincular directamente el progreso de la sociedad con la protección del medio que nos rodea. En este sentido, la reconstrucción ecológica de la sociedad industrial y un cambio en los estilos de vida son fundamentales para llegar a una verdadera transformación social sostenible. 230. UGT debe cooperar en sus compromisos medioambientales con las organizaciones y movimientos que defienden el valor de la naturaleza, con planteamientos ecológicos equilibrados, revisando críticamente tanto el viejo productivismo industrial, como el fundamentalismo conservacionista. 231. Estamos todavía lejos de vislumbrar el alcance de un nuevo proyecto ecológico, pero UGT adelanta su vinculación a unos compromisos básicos: 232. - La educación ambiental para conocer y respetar la naturaleza. En todos los niveles educativos y específicamente dirigida a nuestros afiliados y representantes sindicales a todos los niveles de la organización. 233. - La revisión de la acción sindical para impregnarse de los nuevos valores, ya que la vida productiva en general y la empresa en particular son una inevitable fuente de degradación medioambiental, en primer lugar de la propia salud de los trabajadores. 234. Para ello debemos introducir nuevos planteamientos como: 235. - Trabajar el medio ambiente desde la Negociación Colectiva. 236. - Potenciar la figura del Delegado de Medio Ambiente. 237. - Favorecer la participación de los trabajadores, en particular en los Sistemas de Gestión Medioambiental certificados (ISO 14001) o registrados (Reglamento EMAS). 238. - Acceso a la información medioambiental de la empresa. 239. - La adecuación de las políticas de crecimiento y empleo, propugnando la reorientación del modelo en la consulta y la negociación de nuevos proyectos industriales o sectoriales. 240. - La gestión del agua, como el más importante de los recursos, escaso y desigualmente distribuido, buscando el equilibrio territorial, las políticas de ahorro y el reciclado de las aguas, la introducción de nuevas tecnologías y el uso racional del recurso hídrico. 241. - La política energética que, garantizando el suministro al ciudadano, promueva las inversiones en seguridad y en el perfeccionamiento de las tecnologías existentes, para evitar o reducir los efectos nocivos, e impulse un cambio de la producción energética tradicional hacia las energías renovables, fomentando la eficiencia y el ahorro energético y la creación y consolidación de puestos de trabajo. Todo ello con el fin de desacoplar el crecimiento económico de la intensidad energética. La lucha contra el cambio climático, como el reto más importante que va a tener que abordar nuestra Organización en este siglo. Apostando por el diálogo social, herramienta reforzada en la Conferencia Sindical Internacional con la Declaración de Zaragoza, que nos legitima ante los trabajadores, como sus representantes frente a los gobernantes para conseguir un modelo productivo más limpio, con menos emisiones y que cumpla los objetivos del post-Kioto dentro de unos parámetros de competitividad en un futuro cercano. 242. - La potenciación de los recursos forestales, dentro de una gestión del patrimonio natural, incentivando el desarrollo rural y la estabilización de la población en el campo. 243. - La seguridad alimentaria, con una adecuada identificación y evaluación de riesgos, revisando las políticas de alimentación humana y animal, donde las Administraciones Públicas deben asumir su responsabilidad en el funcionamiento de los mecanismos y órganos de control, así como impulsar las líneas de investigación que garanticen la seguridad alimentaria y la protección del medio ambiente. 244. - La ordenación territorial, con un desarrollo urbanístico que recupere la ciudad como espacio de valor social y resuelva los diferentes niveles de habitabilidad campo/urbe. 245. - El establecimiento de un modelo de movilidad sostenible basado en un sistema de transporte público y/o colectivo más planificado, eficiente e incrementado a los polígonos industriales. Potenciar la figura de los gestores de la movilidad, tanto en las empresas como en los polígonos industriales, con el fin de implementar planes de movilidad sostenible a los centros de trabajo. Apoyar el desarrollo de estrategias y planes de salud ambiental por parte de las administraciones públicas con el objetivo de conocer y reaccionar ante los efectos de la contaminación a todos los niveles (atmósfera, vertidos, emisiones, productos químicos, radiaciones, ruidos, etc.) sobre la salud pública.

⁴⁶⁷ Esta afirmación rotunda y tajante del Programa Fundamental se completa con las previsiones del Programa de Acción reflejadas en las págs. 32 y 33 y por el seguimiento de las actividades realizadas.

Después de esa sonora y tremenda afirmación poco quedaría por añadir, pero las líneas actuales del sindicato nos hacen encontrarnos con varias actuaciones que podemos clasificar en propuestas políticas, formación, información y divulgación y, por último, intervención en/con organismos de carácter ambiental.

Respecto a las propuestas políticas, a la ya señalada de potenciar la figura del delegado medioambiental, se dota de contenido a la afirmación de lucha contra el cambio climático, pues no queda en lo formal, sino en actitudes concretas. Y así se insistía en la necesidad de reducir el porcentaje de emisiones del 30 % en el año 2020, en línea con los compromisos adquiridos respecto al Protocolo de Kyoto, dando más dinamismo al previsto Diálogo Social sobre la materia⁴⁶⁸.

En relación a la formación, destaca la colaboración con el Ministerio en la celebración de las Jornadas “Empleo verde en una economía sostenible” (23 de abril de 2010) porque no basta con oponerse al actual sistema productivo de degradación ambiental y luchar contra el cambio climático, sino aportar soluciones como las nuevas posibilidades de empleo en el marco de la sostenibilidad⁴⁶⁹.

La colaboración o participación con otras entidades podemos verla a través, por ejemplo de la “Carta Abierta al Consejo Europeo de Primavera 2010. Propuestas de Spring Alliance para la Estrategia Europea 2020” (marzo 2010), en el ámbito de la Confederación Europea de Sindicatos –CES-, en la que se propone “*Reforzar la ambición de los objetivos de eficiencia en los desafíos relativos a cambio climático, energía, recursos y biodiversidad*”. O bien el manifiesto, junto con otros agentes sociales, en el Día Mundial de la Diversidad Biológica, en el que se piden medidas urgentes para preservar la naturaleza a través del documento “*Sí al derecho humano al agua y saneamiento*”. *La sociedad civil española insta al gobierno a que mantenga su compromiso para que el acceso al agua y al saneamiento sea considerado un derecho humano por la Asamblea General de Naciones Unidas*⁴⁷⁰.

Por último, la labor divulgativa e informativa es quizás uno de los puntos fuertes de la organización, entre los que se pueden citar, en primer lugar, los apuntes informativos⁴⁷¹ como instrumentos que permiten al profano acercarse y tener un conocimiento completo sobre las siguientes materias:

- Apuntes Informativos. Número 6. “Biodiversidad”.
- Apuntes Informativos. Número 5, “Ahorro y Eficiencia Energética”.
- Apuntes Informativos. Número 4, “Energías Renovables”.

⁴⁶⁸ <http://www.ugt.es/actualidad/2010/enero/a26012010.html>

⁴⁶⁹ http://www.ugt.es/medioambiente/JORNADA%20FB_BAJA_4.pdf

⁴⁷⁰ http://www.ugt.es/medioambiente/Manifiesto%20Comunicado%20Derecho%20Agua_def.pdf

⁴⁷¹ <http://www.ugt.es/medioambiente/publicacionesmambiente.html>

- Apuntes Informativos. Número 3, “Residuos”.
- Apuntes Informativos. Número 2, “Movilidad Sostenible”.
- Apuntes Informativos. Número 1, “Cambio Climático”.

Por otra parte, la colección de monografías en esta área, es un rico exponente de la colaboración entre la comunidad investigadora y la acción divulgativa de UGT en materia ambiental. Así, entre 1999 y 2002 se publican diversas obras: *“Los Sindicatos Europeos. Agentes de Desarrollo Sostenible”*; *“Curso de Sensibilización Medioambiental”*; *“Energía, Medio Ambiente y Empleo”*; *“Medio Natural y Gestión Forestal”*; *“La política del agua en nuestro país. Valoración y análisis de UGT”*; *“UGT ante la problemática de los residuos”*; *“UGT por un modelo energético ecosostenible”*; *“UGT ante la problemática del agua en nuestro país”* y *“Tecnología Ambiental y Empleo”*.

3.2 Nivel autonómico



Cartel de un curso de Formación Medioambiental para mujeres del Departamento de la Mujer de UGT Andalucía

Revisando los Estatutos de UGT Andalucía aprobados en el I Congreso autonómico (12 de enero 1980)⁴⁷² observamos como en estos primeros pasos de la organización sindical no había un reconocimiento del medio ambiente como valor digno de protección o defensa por parte del sindicato. Sin embargo, no debe transcurrir mucho tiempo para que se subsane la falta de referencias al mismo. Hay que tener en cuenta que las políticas medio ambientales son ya una realidad en la década de los 80⁴⁷³, por lo que en el III Congreso (9 a 11 de mayo de 1986)⁴⁷⁴ ya aparece la alusión a un nuevo *Departamento de Ecología y Medioambiente*, al que se dota de contenido y funciones, y que se crea con una intención de acercamiento del sindicato a la sociedad y dar respuesta a sus reivindicaciones, de manera que con ello se intenta integrar en la organización a grupos ecologistas cercanos, al tiempo que dar una respuesta al progresivo deterioro de la naturaleza en nuestro entorno como valor en alza.

Pero, sin duda el elemento más relevante es lo precursor en la relación entre medio ambiente y empleo, el que después se ha venido a llamar empleo verde. Esto es, se apunta ya, desde ese momento, que desarrollo sostenible y económico no son incompatibles, sino todo lo contrario, la inversión medioambiental puede generar riqueza y empleo.

En esta línea se continúa en posteriores Congresos de los que, como ideas clave, podemos resaltar: es posible armonizar el desarrollo industrial y el respeto por el medio ambiente, además como elemento generador de empleo, eliminando los factores contaminantes y para ello el sindicato puede formar, realizar acciones divulgativas y, sobre todo, asumir una política más activa mediante la participación institucional en órganos de decisión en materia ambiental (tanto en IV como en el V Congreso, celebrados del 17 al 20 de mayo de 1990 y del 5 al 7 mayo de 1994, respectivamente)⁴⁷⁵. No obstante, la aportación más significativa de este V Congreso se centra en la apertura del sindicato a nuevos retos relacionados con el bienestar del trabajador, como aquellos derivados de la preservación medioambiental⁴⁷⁶. Nuevo reto que alcanza la condición de prioritario en el VI Congreso hasta el punto de justificar una intervención monográfica en el mismo⁴⁷⁷. En este sentido, tras analizar

472 FUDEPA. AHUGT-A: C_7057.1.

473 "Política del medio ambiente para los años 80". *Revista del Instituto de Estudios económicos*, ISSN 0210-9565, Nº 3, 1980 (Ejemplar dedicado a: Aspectos económicos y jurídicos del medio ambiente), págs. 59-84

474 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.09.01.01//345/1, 7058.ADUGT-A2.

475 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.09.01.01//7059-7060.ADUGT-A689 y ES.140214.AUGT-A/A1.09.01.01//7062/1 - 7065.ADUGT-A690.

476 "No es el trabajador quien se beneficia económicamente... de la destrucción de la naturaleza aunque, si es cierto que es quien más sufre sus consecuencias, que pueden ir desde el empeoramiento de la calidad de vida, hasta la pérdida de empleo por cierre de empresas contaminantes o, sencillamente, porque los recursos se hayan agotado, o destruido".

477 FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.6 Congreso UGT Andalucía mar 1998. Resoluciones.

sus antecedentes y las actuaciones asumidas al respecto, se sitúa sobre la balanza una doble opción: o se es capaz de contribuir a un desarrollo sostenible que cree empleo, o nos enfrentamos a un futuro incierto, de ahí que se colabore, de manera activa, con otras entidades y administraciones en la puesta en marcha de proyectos comunes (p. ej. Acuerdo Andaluz sobre residuos Sólidos Urbanos) o mediante la importante participación institucional en los ya anteriormente citados órganos de la Junta de Andalucía de esta materia o con acciones como el mencionado programa OPTIMA⁴⁷⁸.

De un modo mucho más somero, para centrarnos en la aportación más reciente, el VII Congreso (11 a 13 de abril de 2002)⁴⁷⁹ presenta como mayor novedad la aparición del Gabinete Técnico para dotar de este enfoque a la protección ambiental, la creación de la Secretaría de Desarrollo Económico y Medio Ambiente, y se participaron en las orientaciones sobre la negociación colectiva elaboradas por la propia UGT Andalucía o en la redacción de normas del calado de la Ley del Agua. Del mismo modo, en el VIII Congreso (23 a 25 de junio 2005)⁴⁸⁰ fue a más la progresión en la preocupación medioambiental, pero ya adquiere un especial protagonismo la lucha contra el cambio climático (Protocolo de Kyoto) y la defensa de un nuevo modelo de desarrollo sostenible, desde dentro (organizativa) y hacia fuera (de proyección social) en los que cobran un especial protagonismo iniciativas como la *Agenda 21 Andalucía*⁴⁸¹ o en la redacción del Proyecto de Ley de fomento de las energías renovables y del ahorro y eficiencia energética de Andalucía y el Proyecto de ley de gestión integrada de la calidad ambiental⁴⁸².

Ya, respecto a las actuales políticas de UGT Andalucía y medio ambiente, desarrolladas por la Secretaría Ejecutiva de Salud Laboral, Medio Ambiente y Adicciones: el referente lo constituye el IX Congreso (10-12 septiembre de 2009)⁴⁸³. En el mismo, como no, se hace referencia a la aportación, ya señalada en apartados anteriores, al Estatuto de Autonomía de 2007 (Título VII) pero lo más importante es la apuesta por la lucha contra el cambio climático -Plan Andaluz de Acción contra el Clima (PAAC) 2007-2012-.

-
- ◉ ⁴⁷⁸ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.6 Congreso UGT Andalucía. Mar 1998. Gestión.
 - ◉ ⁴⁷⁹ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.7 Congreso UGT Andalucía abr 2002. Resoluciones; y ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.7 Congreso UGT Andalucía abr 2002. Gestión.
 - ◉ ⁴⁸⁰ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.8 Congreso jun 2005. Resoluciones; y ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.8 Congreso UGT Andalucía jun 2005. Gestión.
 - ◉ ⁴⁸¹ Mediante el Documento de la S^a de Desarrollo Económico y Medio Ambiente: *Informe de Alegaciones de la Unión General de Trabajadores de Andalucía sobre el documento de la Agenda 21 Andalucía (A21A) de 17 de octubre de 2002*.
 - ◉ ⁴⁸² FUDEPA. AHUGT-A: D, 20090306*librocomparencias*. Vid. comentario completo en: "Aportación de UGT Andalucía al Estado de Bienestar Social de los andaluces", Medio Ambiente.
 - ◉ ⁴⁸³ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Gestión; ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Resoluciones Acción; y ES.140214.AUGT-A/A1.P1.09.01//.9 Congreso UGT Andalucía sep 2009. Resoluciones Fundamental.

No obstante, la sostenibilidad, dentro de la propuesta de transición justa *-el medio ambiente como instrumento que garantiza la calidad de vida, la igualdad de oportunidades, nuevos yacimientos de empleo estable en un entorno sano donde vivir, en definitiva, el progreso y la protección de la sociedad-* sigue siendo una realidad y una constante en la definición de la política social de UGT Andalucía en el marco de la colaboración en todos los niveles, como siempre hemos defendido en este trabajo, desde una óptica horizontal, mediante la transversalidad y, desde un enfoque vertical, teniendo en cuenta instituciones, organizaciones y políticas que van desde el ámbito local hasta el internacional. En este sentido, se reafirma el compromiso con el cumplimiento de Kyoto y su desarrollo y se marcan como fines impulsar un nuevo modelo, fomentar su participación y actividad institucional, promover medidas respetuosas con el medio ambiente en empresas y políticas públicas, y traer este tema al día a día de la empresa. Así quedan formulados objetivos y acciones en el programa de acción (págs. 63 y ss), concretamente estas últimas son:

- seguimiento del cumplimiento de las empresas, en colaboración con la administración, de los compromisos en esta materia;
- profundizar en la acción sindical en la empresa para que se instauren nuevos modelos sostenibles y se mejore la PRL;
- fomentar sistemas integrales de gestión ambiental en los que participen los representantes de los trabajadores;
- promover el medio ambiente en el marco de la responsabilidad social de las empresas;
- realizar acciones formativas e informativas;
- incluir en la negociación colectiva contenidos medioambientales y consolidar este tema como apartado en los procesos de diálogo social y en la regulación de los derechos de información, consulta y participación de los/as trabajadores/as.

No debe olvidarse la efectividad de instrumentos divulgativos e informativos como la web de UGT Andalucía⁴⁸⁴, la celebración de jornadas como la Jornada de Negociación Colectiva, Salud Laboral y Medio Ambiente (Málaga, 9 de febrero de 2009), el muy útil Diccionario Sindical sobre Medio Ambiente⁴⁸⁵ o las hojas divulgativas como publicación periódica de formato fácil y ágil sobre temas de actualidad⁴⁸⁶ como complemento al *Boletín*, de contenido más amplio y extenso que trata con profundidad distintos temas medioambientales⁴⁸⁷ y las diversas guías prácticas⁴⁸⁸:

●⁴⁸⁴ <http://www.ugt-andalucia.com/areas/mambiente/index.aspx>

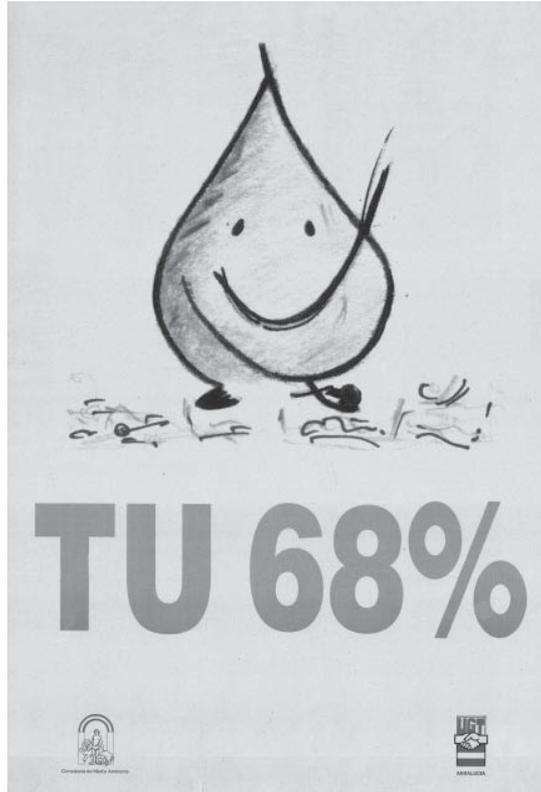
●⁴⁸⁵ http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2008/2/20080212diccionario_sindical_de_medio_ambiente.pdf

●⁴⁸⁶ <http://www.ugt-andalucia.com/areas/mambiente/contenido.aspx?ind=805>

●⁴⁸⁷ http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2009/5/20090522boletin_jovenes_n46.pdf

●⁴⁸⁸ <http://www.ugt-andalucia.com/areas/mambiente/publicaciones/index.aspx>

- Guía de introducción a la directiva marco de aguas (2009): Agua de tod@s para tod@s: hacia un nuevo modelo de gestión.



Cartel de UGT Andalucía a favor del consumo responsable del agua

- Guía de buenas prácticas en los diversos usos del agua (2009).
- Guías de sensibilización ambiental (2009): Sector Servicios.
- Guías de sensibilización ambiental (2009): Sector Industrial.
- Guías de sensibilización ambiental (2009): Sector Construcción.
- Guías de sensibilización ambiental (2009): Sector Agropecuario.

Para finalizar, el 24 de noviembre de 2009, se firma el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía⁴⁸⁹, por la Junta de Andalucía y los representantes de UGT Andalucía, CCOO-A y de la Confederación de Empresarios de Andalucía,

● ⁴⁸⁹ FUDEPA. AHUGT-A: ES.140214.AUGT-A/A1.P1.11.01//.ACSA VII Texto.

en el que se reitera el compromiso básico medioambiental, recogiendo, de manera expresa, todos los textos andaluces en esta materia, otorgando una especial relevancia a la participación de los agentes económicos y sociales, como en el “Acuerdo Andaluz por el Agua”, y su traslación normativa en el Proyecto de Ley de Aguas de Andalucía (p. ej. vid. el Documento elaborado junto a la Consejería de Medio Ambiente “Participación de UGT Andalucía en el Acuerdo Andaluz por el Agua”, diciembre 2008⁴⁹⁰).

En síntesis se determinan como líneas de actuación:

- la participación de los agentes económicos y sociales en la gestión ambiental mediante el diálogo social y la adaptación al marco normativo;
- la elaboración de un nuevo plan medioambiental y el impulso de la economía verde;
- el impulso de la política del agua en Andalucía sobre los conceptos de sostenibilidad, garantía y responsabilidad;
- la elaboración de un nuevo plan de Medio Ambiente y la simplificación burocrática que contribuya a la puesta en marcha de las iniciativas.

● ⁴⁹⁰ http://web.ugt-andalucia.com/documentos/2009/5/20090522participacion_ugta_10x14.pdf

VII. OTRAS POLÍTICAS SOCIALES

María Salas Porras

Profesora Ayudante

Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Málaga

INTRODUCCIÓN

“El individuo ha luchado siempre para no ser absorbido por la tribu. Si lo intentas, a menudo estarás solo, y a veces asustado. Pero ningún precio es demasiado alto por el privilegio de ser uno mismo”

Friedrich Nietzsche

En un intento por abarcar todo el abanico de intereses defendidos por UGT y UGT Andalucía en la sociedad, hemos elaborado el presente apartado en donde convergen las actuaciones desarrolladas por este sindicato en las materias de discapacidad, dependencia, exclusión social, salud laboral y economía social.

Como puede apreciarse, las tres primeras áreas –relativas a la discapacidad, la dependencia y la exclusión social – bien podrían estar perfectamente interconectadas dado que, frecuentemente, la exclusión suele ser la consecuencia final de las dos primeras. Sin embargo, el hecho de que la exclusión social afecte a otros colectivos nos ha impulsado a mantenerlas como áreas de estudio separadas y diferenciadas.

En lo que respecta a la economía social y a la salud laboral, y dado que representan unas materias absolutamente separadas de las anteriores, su estudio independiente está más que justificado.

Así pues, tratándose de materias dispares, el tratamiento que se ha dado también lo es, si bien hemos intentado mantener una coherencia interna en cuanto a la estructura formal de presentación del análisis.

De este modo a lo largo del trabajo que a continuación se desarrolla se hallarán cuatro capítulos, correspondientes a cada bloque de materias, que se dividen internamente en dos apartados referentes, uno, a la definición o introducción aclaratoria del concepto que se aborda y ,el otro, a las medidas propuestas desde UGT y UGT Andalucía como válidas para atajar el problema planteado.

1. EL BINOMIO DISCAPACIDAD-DEPENDENCIA

“La mitad del mundo tiene algo que decir, pero no puede;
la otra mitad no tiene nada que decir, pero no calla”

Robert Lee Frost

La postura adoptada desde UGT y UGT Andalucía ante el binomio discapacidad-dependencia es justamente la de romperlo y, para ello, parten de la premisa de aumentar las posibilidades de empleo de las personas discapacitadas haciendo accesibles no sólo los puestos de trabajo, sino además el mercado de trabajo, dado que los discapacitados *“son el colectivo con la tasa de inactividad más alta y la crisis económica acrecienta sus dificultades de inserción laboral”*⁴⁹¹.

1.1 Discapacidad e inserción socio-laboral

Las consideraciones de UGT respecto a la discapacidad parten de la premisa de que se ha de *“impulsar la contratación para las personas con discapacidad en las empresas porque es un derecho que todavía no se aplica de manera eficaz”*. Por ello el sindicato fomenta, a través de la negociación colectiva, la adaptación de los puestos de trabajo, la promoción profesional, la igualdad salarial, la formación del trabajador y, cuantas medidas puedan facilitar su inserción.

Para lograr este último objetivo, en el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía⁴⁹², en el Noveno Congreso de UGT Andalucía⁴⁹³ y en el 40º Congreso Confederal de UGT, desde este sindicato se propone, de forma conjunta, una batería de medidas que podríamos agrupar en cuatro bloques bien diferenciados.

1.1.1 Actuaciones cuyo objetivo es el acceso al mercado de trabajo de las personas discapacitadas

En primer lugar, acciones que redunden en el propio colectivo de discapacitados y su acceso al empleo. Se trata de actuaciones dirigidas a que *“las personas con discapacidad sean tratadas, tanto en el acceso al empleo como en el mantenimiento del mismo, en condiciones de igualdad y no discriminación, valorando de forma positiva sus competencias, capacidades y aptitudes, igual que se hace con el resto de trabajadores”*. A su vez, desde UGT Andalucía se estima necesario *“establecer mecanismos de permanencia en el empleo y continuidad de la actividad de aque-*

⁴⁹¹ Extracto de la noticia disponible en <http://www.ugt.es/comunicados/2009/diciembre/diciembre2009.htm>

⁴⁹² FUDEPA. AHUGT-A: D VII Acuerdo para la Concertación Social en Andalucía.

⁴⁹³ FUDEPA. AHUGT-A: D Noveno Congreso Extraordinario.

llos trabajadores y trabajadoras que presenten una disminución sobrevenida de su capacidad para su profesión habitual”. La “formación debe ser un elemento esencial para asegurar tanto el acceso al empleo como la promoción en el mismo, por lo que ésta debe ser adaptada al trabajador en función del tipo de discapacidad, a la vez que se debe vincular a las necesidades específicas del mercado para cubrir la oferta”. Se ha de modificar “el contrato de formación respecto a la exención del límite de edad para los trabajadores con discapacidad”, “se debe promover en el sindicato la participación y afiliación de los trabajadores con discapacidad de tal forma que se promueva su visibilidad, impulsando la formación de los delegados para poder abordar el tratamiento de la discriminación en materia de discapacidad” y se ha de impulsar “la integración laboral de las personas discapacitadas en las empresas ordinarias respetando las cuotas mínimas establecidas”.

1.1.2 Actuaciones cuyo objetivo es el puesto de trabajo

El segundo haz de medidas propuestas por este sindicato está destinado al puesto de trabajo en sí. Para ello se solicitan actuaciones relacionadas con *“la mejora y la identificación de las actividades y puestos de trabajo que puedan presentar mayor facilidad para su cobertura por personas con discapacidad”*. También actuaciones a través de las cuales se *“adapten los puestos de trabajo conforme a las condiciones que presenta el trabajador y el tipo de discapacidad, por lo que se reclama la regulación y el desarrollo del concepto de ajustes razonables que deben realizar las empresas en el momento de la contratación”*, y medidas que *“desarrollen y apliquen lo dispuesto en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales respecto a los trabajadores especialmente sensibles. Por último se solicita, además, la reivindicación del cumplimiento efectivo de la ley de Accesibilidad Universal de tal forma que las barreras físicas no constituyan un impedimento para el acceso al empleo”*.

1.1.3 Actuaciones cuyo objetivo es mejorar la intervención de la Administración Pública

El tercer grupo de acciones está focalizado en la intervención de la Administración Pública en esta materia, fomentando una mayor implicación por su parte a través de la mejora en las actuaciones de los servicios públicos de empleo. En este sentido las acciones propuestas se refieren al *“refuerzo en las actuaciones de la Inspección de Trabajo y a la solicitud de una revisión respecto a las sanciones en el caso de incumplimiento por parte de las empresas de la cuota o en su caso, de las medidas alternativas”*. Se recomienda *“dedicar un organismo público a facilitar información referente a la accesibilidad en los puestos de trabajo, ayudas, subvenciones, etc.”*, y además *“adecuar los Servicios Públicos de Empleo a las necesidades de los trabajadores con discapacidad mediante la creación de unidades especializadas y requerir el desarrollo de una coordinación entre los servicios sociales y los Servicios Públicos de Empleo”*. Por otro lado se propone a la Administración *“la creación de*

un fichero coordinado entre los Servicios Públicos de Empleo y el de los CEE, de tal forma que pueda disponerse de un sistema informatizado y actualizado de los trabajadores que prestan servicios en los Centros Especiales de Empleo –CEE en adelante- en condiciones de acceder al mercado de trabajo ordinario” y “solicitar la promoción de mecanismos de control por parte de la Administración, de tal forma que se cumpla la función social para la que fueron creados los CEE”.

1.1.4 Actuaciones cuyo objetivo son los Centros Especiales de Empleo

El último bloque de acciones se refiere al desarrollo y mejora de los CEE. En este sentido las actuaciones se refieren *“al impulso de los CEE como garantía de tránsito al empleo ordinario”, a la promoción “del tránsito de los trabajadores con discapacidad desde los CEE hacia el empleo ordinario, estableciendo incentivos tanto a la empresa que contrata como al centro que realiza la inserción” y, por último, a que se “centre la actividad sindical de UGT Andalucía en los CEE, para que los trabajadores con discapacidad tengan una efectiva representación con el objetivo de que estos trabajadores vean garantizados sus derechos, asegurándose a través de la Negociación Colectiva, que su trabajo se desarrolla en condiciones de igualdad y no discriminación”.*

Específicamente respecto de estos CEE, también UGT solicita la realización de una serie de mejoras que redundarán en el buen funcionamiento de tales centros e igualmente, sin duda alguna, favorecerán el acceso al mercado de los discapacitados. Estas medidas más concretas y referidas exclusivamente al personal que trabaja en los centros están relacionadas con la *“reivindicación de mejoras en las condiciones laborales de los CEE” y con la “vigilancia de las condiciones laborales de los CEE”.* En esta misma línea, pero tratándose de reivindicaciones referidas a los propios centros, UGT Andalucía propone que, dado que se trata de un sector de creación de empleo emergente, ha de *“reforzarse la participación de los agentes sociales en su regulación”, “han de impulsarse nuevos modelos de gestión de las subvenciones o concertaciones económicas con las empresas privadas, con participación de las organizaciones sindicales más representativas en todo el proceso”, así como ha de impulsarse “la mejora del empleo en el sector, especialmente en el ámbito privado, promoviendo la equiparación laboral y salarial de todos los trabajadores con sus homólogos en el ámbito público”.*

1.2 Dependencia en la discapacidad

En lo que se refiere a los supuestos de discapacitados dependientes, UGT y UGT Andalucía no olvidan la promoción de acciones que redunden en la protección de estos ciudadanos con problemas de autonomía personal y en situación de dependencia.

1.2.1 Antecedentes del Sistema Nacional de Atención a la Dependencia

Los primeros pasos para crear el Sistema Nacional de Atención a la Dependencia se dan en la legislatura del período comprendido entre 2004-2008, en donde se asientan los principios del Sistema de Atención a la Dependencia en el denominado “Acuerdo sobre Atención a las Personas en Situación de Dependencia”. Este fue un compromiso del Gobierno y los agentes sociales para poner en funcionamiento un sistema público de atención a las personas que no pueden valerse por sí mismas, erigiéndose en la base de la presente Ley de Dependencia⁴⁹⁴.

En ese Acuerdo se establecía el derecho de todos los ciudadanos dependientes a recibir cuidados y apoyo, y la obligación del Estado de garantizarlos y financiarlos a través de las diferentes Administraciones.

1.2.2 La Ley de Dependencia: detección de los problemas en su aplicación y proposición de soluciones

De esta forma nacía el Sistema Nacional de Dependencia, muy similar al Sistema Nacional de Salud, pero dedicado específicamente a las personas dependientes y a sus familias. Se previó que estuviera compuesto por una red coordinada de centros y servicios públicos y concertados, que incluyeran residencias, ayuda a domicilio, tele-asistencia, ayudas para la adaptación y accesibilidad del hogar, centros de día, centros de atención especializada, servicios de prevención... Cuando fuera imposible la oferta pública se facilitarían económicamente el acceso a servicios privados y en determinadas condiciones se contemplarían otras fórmulas, como apoyar la atención en el entorno familiar mediante una compensación económica al cuidador y su incorporación al Régimen correspondiente de la Seguridad Social.

Sin embargo esta última previsión –establecida como medida excepcional sólo para el caso de que no pudiera prestarse la ayuda desde el sector público– ha terminado convirtiéndose en la actualidad en la opción más extendida y común.

Es por ello que desde UGT se insiste en garantizar la aplicación y el desarrollo de la Ley de Dependencia mediante las correspondientes políticas públicas de desarrollo y con la financiación necesaria⁴⁹⁵.

Argumenta este sindicato que para poder tener un sistema básico de servicios, en el que las prestaciones económicas sean concedidas únicamente con ca-

 ⁴⁹⁴ Se trata de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, publicada en el BOE nº 299, de 15 de diciembre de 2006.

 ⁴⁹⁵ FUDEPA. AHUGT: C_6719.6.

rácter excepcional, “es fundamental tener una red de servicios públicos de calidad que atienda a todos los ciudadanos que lo necesiten. Si se continua manteniendo como primera opción la prestación económica para cuidados en el entorno familiar –tal y como sucede actualmente– sólo se conseguirá acrecentar el problema, ya que es previsible que el número de mayores siga aumentando y la red de cuidados familiares disminuya”⁴⁹⁶.

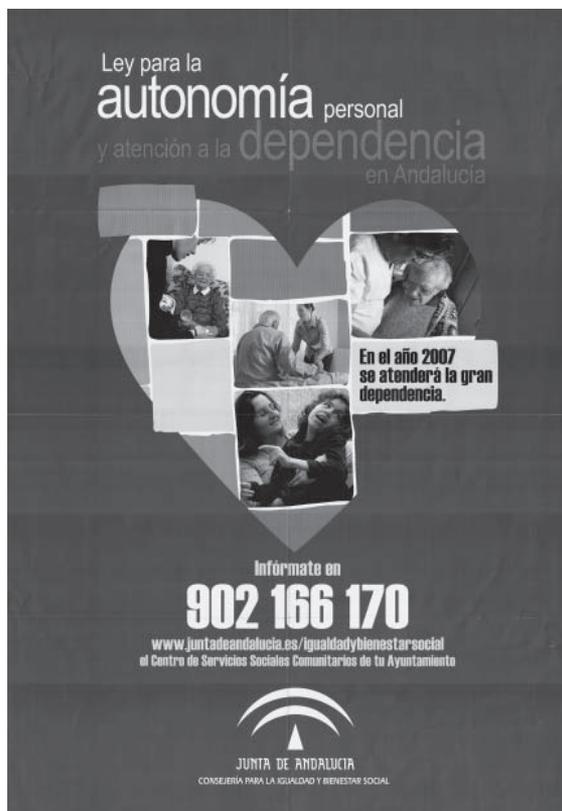
Para solventar esta problemática UGT –en su 40º Congreso Confederal– aboga por una serie de medidas referidas a “reafirmar el compromiso de desarrollar el sistema para la autonomía y atención a la dependencia en el marco del Diálogo Social, situando como prioridad la exigencia, a las Administraciones Públicas implicadas, de un mayor esfuerzo de financiación adecuado a las necesidades”, a “defender que la participación de los beneficiarios en el coste de los servicios o prestaciones prevista en la Ley de Dependencia, sea conforme a su capacidad económica y guiada por criterios de progresividad y justicia social y sin que la vivienda habitual compute a estos efectos”. Además y, sin perjuicio de la corresponsabilidad de las Administraciones en la puesta en marcha, gestión y financiación del sistema, “los acuerdos alcanzados en el marco del Consejo Territorial han de tener siempre en cuenta los objetivos de la cohesión social. En este sentido, la determinación del porcentaje de participación de los beneficiarios en el coste de los servicios, es un elemento básico de cohesión”. Ha de velarse también por el “cumplimiento de las obligaciones de financiación de las Administraciones Públicas implicadas y, puesto que la atención a la dependencia tiene una doble vertiente sanitaria y social, es fundamental fomentar una mayor coordinación entre el sistema sanitario y los servicios sociales”. En este sentido, UGT exige un mayor compromiso de las Administraciones implicadas.

1.2.3 La aplicación de la Ley de Dependencia en Andalucía

Concretamente en Andalucía, el 19 de diciembre de 2007, los interlocutores sociales y el Gobierno autonómico alcanzaban un acuerdo para el impulso de los servicios de atención a la dependencia, apostando por un sistema público, en el que la atención se dispensara preferentemente en una red de centros públicos y privados concertados, y que garantizase la calidad en el empleo y en la prestación de los servicios, como ya habíamos indicado anteriormente.

Durante los dos primeros años de la implantación de la Ley, la Administración andaluza ha desarrollado la normativa necesaria para su aplicación, centrándose en los aspectos relativos al procedimiento de acceso al sistema, la inspección, la calidad, los servicios y prestaciones, los centros y la estructura organizativa.

⁴⁹⁶ Este extracto ha sido obtenido de la noticia disponible en <http://www.ugt.es/comunicados/2009/octubre/octubre2009.htm>



Cartel de información ciudadana sobre la Ley de Dependencia en Andalucía

Así, las actuaciones previstas en el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía en materia de dependencia están relacionadas con “atender a las personas desde una perspectiva integral, incorporando medidas y actuaciones de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia” y con “garantizar la eficiencia de los procedimientos y la atención de calidad a la dependencia, priorizando la permanencia de las personas en su entorno con servicios profesionales mientras sea posible, y apostando por el refuerzo de los servicios de proximidad”. A esto debe sumarse la previsión de que se “regule la participación de las personas beneficiarias en el sistema conforme a su capacidad económica, adaptando la normativa andaluza al acuerdo del Consejo Territorial para toda España –tal y como se indicó líneas atrás-, garantizando siempre la progresividad en la participación y que ninguna persona quede fuera del sistema por motivos económicos”. El “impulso de la elaboración y la tramitación de la ley de servicios sociales y atención a la dependencia en Andalucía, favoreciendo el consenso en dicho proceso” es otra de las acciones propuestas por UGT Andalucía que además incide en “crear la Agencia Andaluza para la Atención a la Dependencia como estructura para la gestión del Sistema Andaluz de la Dependencia, impulsando la participación de los agentes económicos y sociales firmantes en el desarrollo y puesta en marcha de la misma”.

Otros aspectos tenidos en cuenta en el VII ACSA son los relacionados con “desarrollar un modelo que priorice la permanencia de las personas en su entorno mediante la atención en servicios de proximidad compatibles y adaptados a las necesidades de las personas” y con “desarrollar la normativa que unifique los criterios de acreditación de centros y servicios de la red”. De esta forma se ha de “desarrollar una red de centros y servicios suficientes para la atención prioritaria a las personas en situación de dependencia”, y se prevé tanto la elaboración de un plan de calidad para las entidades prestadoras del servicio de ayuda a domicilio en Andalucía que contribuya a su eficiencia, como el “desarrollo de planes de formación para profesionales del sistema de atención a la dependencia y para las personas cuidadoras en el entorno familiar de las personas en situación de dependencia”. Tampoco podían faltar ni “el desarrollo, seguimiento y evaluación del Plan Integral de atención a menores de tres años en Andalucía” ni previsiones relacionadas con “el impulso de las políticas activas e materia de integración de las personas con discapacidad y personas mayores”.

Las medidas propuestas desde UGT y UGT Andalucía, tanto en materia de discapacidad como en el área de dependencia, no sólo constituyen reivindicaciones históricas que, para el caso de la Ley de Dependencia, son finalmente elevadas a normas por el legislador, sino que además ofrecen orientaciones respecto al modo en que tales disposiciones normativas podrían materializarse eficazmente. Pudiendo, pues, afirmarse la calidad de estas actuaciones dado que son fruto de la observancia constante por parte de este sindicato y también por tanto de la experiencia.

2. LA EXCLUSIÓN SOCIAL COMO TEMÁTICA TRANSVERSAL EN LAS ACCIONES IMPULSADAS DESDE UGT Y UGT ANDALUCÍA

“El mundo no está en peligro por las malas personas sino por aquellas que permiten la maldad”
Albert Einstein

2.1 La definición de exclusión social

La exclusión social, conforme a la definición dada desde la Organización Internacional de Trabajo, es el proceso por el cual determinados individuos o grupos de individuos quedan reducidos a un estado de pobreza tal que provoca su propia marginación con respecto a la sociedad⁴⁹⁷.

 ⁴⁹⁷ La traducción se ha tomado de la Web <http://www.ilo.org/public/libdoc/ILO-Thesaurus/english/tr2659.htm>

En este sentido la lucha por parte de UGT y UGT Andalucía en aras de erradicar la exclusión social o, al menos reducirla al mínimo, ha sido una constante a lo largo de su historia como corresponde a una asociación que se erige en representante de la sociedad y defiende los intereses de todos ciudadanos sin distinción alguna.

2.2. Actuaciones para su erradicación

Las manifestaciones de esta voluntad constante y perenne de erradicar la exclusión social son múltiples y muy variadas, puesto que abarcan actuaciones que van desde las acciones desarrolladas desde organismos internacionales como la Confederación Europea de Sindicatos (CES) –de la que UGT es miembro–, hasta la inclusión de la problemática de la exclusión social en los acuerdos sobre concertación social adoptados conjuntamente con el Gobierno estatal y los autonómicos, la suscripción de compromisos políticos respecto a colectivos específicos o la apertura de centros de asesoramiento para lograr la inclusión social de los ciudadanos en riesgo de padecerla.

2.2.1 Medidas incluidas en acuerdos europeos: Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social

La CES está participando en el Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social, una campaña que está realizando la Comisión Europea durante el año 2010. Según denuncia la CES, el 16% de los europeos (casi 80 millones de personas) viven en situación de riesgo de pobreza. Para esta organización *“la lucha contra la pobreza no sólo supone proporcionar recursos, también implica fortalecer y mejorar los sistemas de protección social, cualquiera que sea la situación profesional o personal. La lucha contra la pobreza requiere el desarrollo de la calidad de los servicios sociales y sanitarios que sean accesibles a todos”*⁴⁹⁸.

La CES y las organizaciones que como UGT la integran llevan desarrollando iniciativas contra la pobreza y la exclusión en los últimos 20 años y pretenden aprovechar esta campaña europea para situar sus iniciativas en el proceso de la campaña de empleo que llevará a cabo en 2010. En este sentido, trabajará con la sociedad civil con miras a erradicar la pobreza y en consecuencia la exclusión social en la Unión Europea actuando en dos frentes: la protección social y el empleo.

2.2.2 Medidas propuestas en el 40º Congreso Confederal

Otro tipo de actuaciones destinadas a reducir la exclusión social son las propuestas contenidas en el 40º Congreso Confederal de UGT, en donde se indica que

⁴⁹⁸ Declaración de la CES sobre 2010 - Año Europeo de lucha contra la pobreza y la exclusión social. Aprobada en el Comité Ejecutivo de 1-2 diciembre 2009, disponible en http://www.ugt.es/internacional/declaracion_CES_pobreza_2010_UGT.pdf

“uno de los mejores instrumentos para evitar la exclusión social es el empleo. Podemos analizar múltiples causas por las que una persona se encuentra en riesgo y/o exclusión social, pero la razón fundamental es la carencia de ingresos continuados, que fundamentalmente podemos obtener a través del trabajo. En los últimos años, no sólo hemos asistido a un incremento de los índices de pobreza y a la cronificación de la misma –lo que viene a significar que los pobres lo son con menos recursos económicos y durante más tiempo-, sino que se ha configurado un nuevo grupo de exclusión, los llamados “trabajadores con menos recursos”, aquellos que tiene salarios muy bajos y que alternan periodos de inactividad laboral con contrataciones temporales.

En este sentido las propuestas formuladas desde UGT distinguen entre objetivos a conseguir y medidas a través de las cuales hacerlo.

Los objetivos a alcanzar en esta materia, según UGT, son: garantizar los recursos necesarios para aquellos que más lo necesiten, abarcando prestaciones en servicios sociales, económicas y protección jurídica. Reducir las cifras de las personas que se encuentran en exclusión social, asegurando unos recursos mínimos. Reivindicar a las Administraciones competentes la realización de itinerarios personalizados de inserción e instar a la puesta en marcha de mecanismos de coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo y los servicios sociales.

El programa de acción impulsado desde este sindicato consta de: medidas para asegurar un empleo de calidad, con salarios dignos, en igualdad de condiciones y reduciendo la temporalidad en el empleo. De actuaciones que prevén la incorporación de cláusulas en la negociación colectiva que protejan a aquellos grupos de trabajadores susceptibles de sufrir discriminaciones, velando especialmente por los trabajadores procedentes de las empresas de inserción social.

También se propone el incremento anual del SMI en la línea de la Carta Social Europea para poder distanciar a aquellos trabajadores con salarios más bajos de los límites del umbral de la pobreza.

Otras acciones incorporadas en el programa citado se refieren a la promoción de la formación para el empleo, adaptada a las condiciones específicas de estos trabajadores y a la reclamación de la elaboración de una Ley de Rentas Mínimas de Inserción, configurada como un derecho subjetivo y garantizando una renta suficiente a todos los ciudadanos que se encuentren en situación de necesidad, manteniéndose durante todo el tiempo que dure la situación de necesidad, que a su vez favorezca la incorporación socio-laboral de estas personas.

El seguimiento en el desarrollo y aplicación de la Ley de Empresas de Inserción también se propone como criterio orientador en el 40º Congreso de UGT, así

como instar a las Administraciones Públicas a la realización de planes nacionales y autonómicos de inclusión social cuyo contenido básico contemple la creación de una comisión formada por el Gobierno y los interlocutores sociales, dedicada a la elaboración de los planes y evaluación de los mismos.

Para finalizar, este bloque de actuaciones está compuesto además por medidas tendentes a dirigir las políticas a los grupos susceptibles de exclusión social con acciones concretas y transversales para prevenir y/o erradicar la exclusión, a asegurar una verdadera protección pública y universal, recogiendo medidas específicas y no girando únicamente en torno a programas subvencionados, a prever un proceso de evaluación específico y medible en función de los objetivos propuestos, y a establecer un presupuesto específicamente destinado para el desarrollo del plan.

2.2.3 Medidas contempladas por la concertación social

Por otra parte, y como ejemplo de la inclusión de la exclusión social en las herramientas de concertación social, UGT Andalucía en el VII Acuerdo de Concertación Social de Andalucía⁴⁹⁹ indicaba que *“la lucha contra la exclusión social es otra de las líneas estratégicas de actuación en materia de cohesión y bienestar social, especialmente en una coyuntura de crisis, en la que las políticas públicas de promoción de la igualdad e inclusión social deben reforzar las medidas dirigidas a aquellos colectivos sociales más vulnerables”*.

Las partes firmantes coinciden en la necesidad de afrontar la exclusión social desde medidas preventivas de eliminación de las causas que las originan, teniendo en cuenta que sobre estas actuaciones confluyen múltiples factores. Por ello se reconoce en este ACSA que *“deben ser tenidas en consideración un conjunto de actuaciones de carácter transversal que abarcan, desde las medidas dirigidas a impulsar la inversión para frenar la destrucción de puestos de trabajo y las destinadas a facilitar la liquidez a las empresas, hasta aquellas que tienen por finalidad fortalecer las rentas de las familias andaluzas. Por otro lado, se profundizará también en aquellas medidas que favorezcan la integración de las personas en situación o riesgo de exclusión social”*.

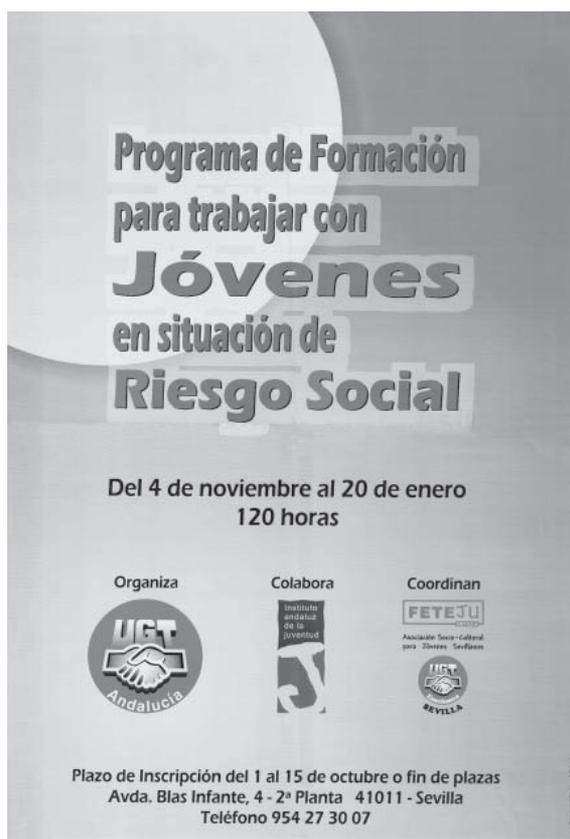
En este sentido, las acciones acordadas en el ACSA relativas a la exclusión social se refieren a *“impulsar la aprobación de la Ley de Inclusión Social en Andalucía, que tendrá por objeto regular dicha materia, previniendo y eliminando el riesgo de exclusión personal, social y laboral, facilitando la inclusión de quienes carezcan de recursos personales, sociales o económicos suficientes, para que los derechos sociales puedan ser ejercidos de forma efectiva. Y, por otro lado, impulsar*

 ⁴⁹⁹ FUDEPA. AHUGT-A: D VII ACSA.

el desarrollo del derecho estatutario a una Renta Básica de Inserción Social como prestación periódica e incorporar medidas de acompañamiento para garantizar el acceso de las familias en riesgo o en situación de exclusión social a otros ámbitos fundamentales como el empleo, la vivienda o la educación”.

2.2.4 Medidas destinadas a colectivos específicos

Como cuarto ejemplo de actuaciones de lucha contra la exclusión social, presentamos aquí la campaña emprendida desde UGT relativa a la suscripción de compromisos políticos y empresariales respecto de colectivos específicos como los trabajadores con VIH/SIDA y los gitanos.



Cartel de UGT Andalucía sobre los programas de actuación para evitar los riesgos de exclusión social en colectivos específicos

En lo que se refiere a los primeros, UGT reclama que en el ámbito laboral se establezca un compromiso, entre empresarios y sindicatos, de prevención contra el SIDA, a través de programas de información y formación, se facilite la atención y el apoyo a los trabajadores afectados por esta enfermedad, y se protejan sus

derechos, evitando despidos encubiertos y por tanto discriminación y exclusión. El Sindicato demanda una norma internacional con objeto de orientar a los gobiernos y a los interlocutores sociales para promover y apoyar todos los esfuerzos necesarios para combatir esta enfermedad. En esta norma se debe reconocer la importancia del lugar de trabajo, como un ámbito idóneo para luchar contra esta enfermedad. UGT, en línea con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), exige que *“se permita que las personas afectadas, mientras sean médicamente aptas, puedan trabajar razonablemente a sus capacidades, y que se trate adecuadamente sus ausencias temporales del lugar de trabajo”*⁵⁰⁰.

Respecto a la población gitana, dentro del Año Europeo de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social al que anteriormente aludíamos, UGT reivindica mecanismos para conseguir su plena participación social y laboral y por ello exige *“la igualdad de oportunidades, la no discriminación de este colectivo y compromisos políticos para reactivar políticas sociales tendentes a la inclusión social”*. Para el sindicato, *construir una sociedad de iguales es uno de los objetivos fundamentales, por lo que demanda “el diseño de políticas integrales dirigidas a personas que, como en el caso de la población gitana, se encuentren en situación de discriminación o riesgo”*⁵⁰¹.

2.2.5 Medidas adoptadas por el propio sindicato

El cuarto ejemplo de las actuaciones indicadas líneas atrás lo encontramos en la puesta en funcionamiento de dos centros de asesoramiento para favorecer la inclusión social.

UGT pondrá en marcha, un año más, los Centros de información y asesoramiento sociolaboral a colectivos excluidos o en riesgo de exclusión social. Estos centros estarán ubicados en los territorios de Andalucía y Galicia, concretamente en Sevilla y en Santiago de Compostela. En 2008 y 2009, durante los cuatro meses que duró el programa, se consiguieron un 11% de inserciones de los usuarios de estos centros y el 8,5% de los mismos estaba en proceso de inserción al concluir el programa⁵⁰².

Entre los destinatarios se encuentran colectivos discriminados por el mercado laboral y en riesgo de exclusión social: mayores de 45 años, personas con discapacidad, personas afectadas por VIH/SIDA, sin vivienda, ex reclusos, etc. Según sus necesidades se desarrollan distintas actuaciones referidas a la elaboración de

⁵⁰⁰ <http://www.ugt.es/actualidad/2009/noviembre/c30112009.html>

⁵⁰¹ <http://www.ugt.es/actualidad/2010/abril>

⁵⁰² www.ugt-andalucia.com/provincias

un itinerario individual de inserción y seguimiento. A la información y orientación sociolaboral, educativa y formativa. A la realización de cursos y formación específica y estrategias de búsqueda de empleo. A labores de acompañamiento social. A la información y formación sobre prácticas laborales. Al asesoramiento e información sobre los cambios sociolaborales de su entorno y a la intervención laboral entre el Sindicato y los Servicios Públicos de Empleo.

Por otro lado, el sindicato, dentro de este programa de actividades, ha elaborado también un informe analizando la pobreza y la exclusión social en España con respecto al entorno europeo, donde queda constancia de que nuestro país, ya en el 2006, estaba en una situación más crítica respecto al resto de países de la UE-25. En este informe se observa que los países donde hay menor índice de pobreza y exclusión social son los que tienen unos sistemas de protección social más fuertes. Por contra, en aquellos países donde se dedica un menor porcentaje de su PIB a los gastos de protección social, son los que tienen niveles de pobreza más altos.

Asimismo, en el informe se concluye que los años de crecimiento económico no han conllevado una reducción de la pobreza, porque se ha priorizado un empleo de baja calidad (han prevalecido los contratos temporales, muchos a tiempo parcial, con salarios muy bajos), en lugar de aprovechar el crecimiento económico para reforzar la protección y la cohesión social, y fomentar la estabilidad en el empleo. Así, la pobreza se asocia no sólo con la inactividad sino también con la población con pocos recursos como consecuencia de la inestabilidad laboral, la baja remuneración y los empleos de baja calidad que afectan sobre todo a mujeres, jóvenes, inmigrantes, personas con discapacidad, etc⁵⁰³.

Asentadas así las bases que explican la exclusión social y las propuestas ofertadas desde UGT y UGT Andalucía como posibles soluciones al problema tratado, podemos concluir que este sindicato defiende el empleo y la mejora de los servicios sociales como los mejores instrumentos para lograr la inclusión social y luchar contra la pobreza, y alerta de que su carencia conlleva consecuencias más allá de las económicas.

Por ello, es imprescindible el desarrollo de un mercado de trabajo integrador, en una sociedad que promueva el empleo como derecho y oportunidad para todos, garante de unos ingresos y recursos adecuados para vivir dignamente.

En cuanto al desempleo, lo urgente es dar cobertura y protección a las personas en paro, asegurando unos ingresos suficientes para vivir.

Y, respecto a los servicios sociales, desde UGT se propone que sean un derecho subjetivo, de carácter universal, con garantía de equidad, eficiencia, suficiencia

 ⁵⁰³ FUDEPA. AHUGT-A: D Informe sobre la pobreza en España.

y condiciones básicas de acceso a las prestaciones y servicios, respondiendo así a las necesidades de la población y contribuyendo a una mayor cohesión social y territorial. En este sentido, reclama racionalizar y consolidar la red de servicios sociales existente, coordinar la dispersa normativa actual y elaborar una normativa básica que garantice un mínimo de homogeneidad en las posibilidades de acceso a los recursos de atención primaria ante las mismas circunstancias de exclusión social.

3. LA ECONOMÍA SOCIAL

“Lo que distingue al hombre de los otros animales son las preocupaciones financieras”
Jules Renard

En este trabajo dedicado a la observación de la intervención del sindicato UGT en el mercado de trabajo español no podía faltar mención a las actuaciones desarrolladas en el área de la economía social dado que, este sector, aglutina en su seno a un número elevado de trabajadores, tal y como se pone de manifiesto en las tablas que a continuación se adjuntan.

Distribución porcentual de los trabajadores de Cooperativas y Sociedades Laborales en situación de alta en la Seguridad Social.

ESPAÑA				
Varones	61,3%	60,4%	59,2%	59,6%
Mujeres	38,7%	39,6%	40,8%	40,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
Españoles	92,0%	90,8%	90,4%	90,6%
Extranjeros	8,0%	9,2%	9,6%	9,4%
TOTAL	100%	100%	100%	100%
A tiempo completo	85,0%	85,1%	84,7%	84,7%
A tiempo parcial	15,0%	14,9%	15,3%	15,3%
TOTAL	100%	100%	100%	100%

* Datos a 30/06/2008

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Fomento de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Población ocupada en Cooperativas y Sociedades Laborales respecto a la población ocupada en España (en tanto por mil). Años 2006 y 2007

SECTOR	Pobl. ocupada en Coop. y Soc. Lab.		Pobl. Ocupada EPA		Coop. y Soc. Lab./EPA (en tanto por mil)	
	2006	2007	2006	2007	2006	2007
Sector agrario	46.347	40.544	921.800	905.800	50,3	44,8
Sector industria	101.291	101.718	3.319.800	3.279.100	30,5	31,0
Sector construcción	60.432	55.704	2.623.200	2.693.500	23,0	20,7
Sector servicios	239.976	244.360	13.137.000	13.598.500	18,3	18,0
Todos los sectores	448.171	442.874	20.001.800	20.476.900	22,4	21,6

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Fomento de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

Porcentaje de población ocupada en Cooperativas respecto al conjunto de Cooperativas y Sociedades Laborales en España. Años 2006 y 2007

SECTOR	Pobl. ocupada en Cooperat.	Pobl. ocupada en Econ. Soc.	Ocup. Coop./ Ocup Econ. Soc.
Todos los sectores	317.806	317.542	70,9

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración. Secretaría General de Empleo. Dirección General de Fomento de la Economía Social, del Trabajo Autónomo y de la Responsabilidad Social de las Empresas.

3.1 Concepto de Economía Social

De forma aclaratoria, y ante la inexistencia de un concepto doctrinalmente validado que nos sirva para definir exactamente qué deba entenderse por tal, indicaremos que la Economía Social, de ámbito continental europeo y de raíz francesa, hunde sus raíces en el siglo XIX y se ha extendido en diversos países europeos, Canadá y amplias regiones latinoamericanas, Magreb y Extremo Oriente, y se estructura en torno a tres grandes familias: las cooperativas, las mutualidades y las asociaciones. La más reciente delimitación conceptual de la Economía Social, realizada por sus propios protagonistas, ha sido planteada en la Carta de Principios de la Economía Social, promovida por la Conferencia Europea Permanente de Cooperativas, Mutualidades, Asociaciones y Fundaciones (CEP-CMAF), plataforma europea representativa de las cuatro familias de entidades precitadas. Estos principios son los siguientes: primacía de la persona y del objeto social sobre el capital,

adhesión voluntaria y abierta, control democrático por sus miembros (excepto para las fundaciones, que no tienen socios), conjunción de los intereses de los miembros usuarios y del interés general, defensa y aplicación de los principios de solidaridad y responsabilidad, autonomía de gestión e independencia respecto de los poderes públicos y destino de la mayoría de los excedentes a la consecución de objetivos a favor del desarrollo sostenible, del interés de los servicios a los mismos y del interés general.

3.2 El rol del sindicalismo en materia de Economía Social

Solventado de esta forma el problema terminológico, nos resta plantearnos cuál será el papel que los interlocutores sociales están llamados a desempeñar en este sector de producción en el que el trabajador y sus derechos constituyen el centro de ordenación, es decir, su principio constituyente. Lo cual implica, o al menos debería suponer, que no habrá transgresiones de derechos laborales individuales o colectivos. Por lo tanto, la función de los interlocutores sociales en Economía Social parece estar destinada a otra finalidad más cercana al hecho de que esta parcela productiva se perfile, cada vez más, como sector económico emergente capaz de generar un número importante de empleos.

3.2.1 El fomento de la Economía Social en tanto que sector emergente creador de empleo

Partiendo de las premisas apuntadas en el párrafo anterior, parece lógico que las acciones llevadas a cabo por UGT en materia de Economía Social, se orienten a fomentar su desarrollo, dado que así también se logra la creación de empleo y la disminución del desempleo.

En este sentido encontramos ejemplos en el “I Pacto por la Economía Social” firmado entre la Junta de Andalucía, CEPES-A y los sindicatos UGT Andalucía y CC.OO. Andalucía.

Un pacto de concertación que supuso la regularización de todas las acciones encaminadas a desarrollar el sector en nuestra Comunidad y que tan buenos resultados ha dado, en cuanto al desarrollo de los tres ejes contemplados en el mismo: desarrollo del tejido empresarial de la economía social, mejora de la competitividad, nuevas tecnologías y cooperación, creación de empleo estable y de calidad, desarrollo y consolidación de la economía social en cuanto a políticas de participación y gestión.

Este documento, suscrito en 2002, ha sido el primer pacto de este tipo a nivel mundial, despertando tal expectación, que bajo el lema “Economía Social y Diálogo

go Social” CEPES-A organizó, en 2004, una conferencia internacional en Sevilla a la que acudieron más de 500 representantes de la Economía Social internacional, para debatir este modelo de concertación y aplicarla en sus respectivas zonas de origen.

La continuidad de esta labor pionera en España la hallamos en el “II Pacto Andaluz por la Economía Social”.

Este segundo acuerdo de concertación social en materia de Economía Social lo firmaban CEPES-Andalucía, el Gobierno andaluz y los sindicatos mayoritarios de la comunidad, UGT y CC.OO. en 2008 y supone *“la consolidación de una acción política de gobierno que apuesta por un sector basado en valores como la cooperación, la democracia y la solidaridad, que contribuye al desarrollo integral de la sociedad andaluza”*.

En la actualidad, el sector aporta casi el 14 por ciento al PIB andaluz, cuenta con 13.000 empresas de Economía Social y genera más de 90.000 empleos directos. Así, desde el reconocimiento explícito del peso que el sector de la Economía Social tiene en el tejido socioeconómico andaluz, este II Pacto establece las líneas estratégicas para el desarrollo y el fortalecimiento del mismo.

Los nuevos objetivos que incorpora se refieren a posibilitar equilibrios que impliquen el fortalecimiento y la cooperación de estas empresas para poder competir en mercados más globalizados; la mejora de la calidad y de los modelos de gestión; la innovación y la transferencia tecnológica y la capitalización de las empresas para atender a las crecientes necesidades de inversión.

El II Pacto andaluz por la Economía Social se convierte así en la hoja de ruta que establece la estrategia a seguir en los próximos años, marcando una nueva etapa de la Economía Social en Andalucía.

3.2.2 Unificación de criterios y propuestas presentadas por los interlocutores sociales en materia de Economía Social

Otro tipo de acuerdos en materia de Economía Social son los que tienen por objeto unificar las propuestas en esta materia, en lugar de buscar el compromiso de las fuerzas institucionales para lograr su desarrollo, como veíamos en el párrafo anterior. Ejemplo de ello lo encontramos en el acuerdo de colaboración firmado por CEPES y UGT para el desarrollo de líneas de acción conjuntas a fin de mejorar la eficacia de las propuestas que se trasladan a los poderes públicos en materia de Economía Social.

Las partes firmantes se comprometieron a construir mecanismos de colaboración entre UGT y la Economía Social, a realizar un trabajo conjunto en determinados

procesos formativos y a colaborar en temas de cooperación internacional, *“en la que puede ser una parte importante la coordinación de actuaciones entre sindicatos y Economía Social”*.

Siendo otro de los puntos del convenio el referido a la colaboración para acometer, en el ámbito estatal, acciones que hayan tenido éxito en el ámbito autonómico, entre otros, el andaluz antes mencionado.

Podemos apreciar por tanto la trascendencia que tiene, para nuestro mercado laboral a efectos de la generación de empleos, tanto el fomento de la Economía Social a nivel autonómico y estatal como su necesaria promoción por parte de los interlocutores sociales, entre los que UGT se ha erigido como principal promotor, custodio y garante.

4. LA SALUD LABORAL: DROGODEPENDENCIA

“La vida es breve; el arte, largo; la ocasión, fugaz; la experiencia, engañosa; el juicio, difícil”
Hipócrates

4.1 Un nuevo enfoque de la drogodependencia

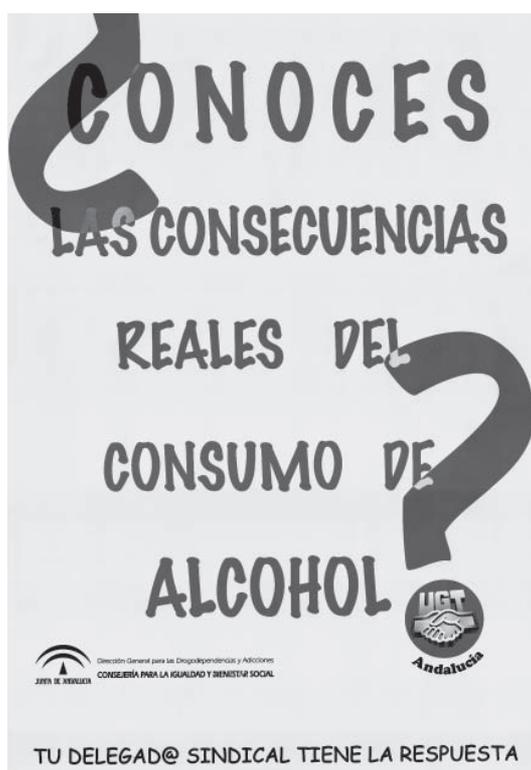
Como se sabe, la dependencia de determinadas sustancias puede afectar a los trabajadores/as, generando problemas de salud pública, laborales y sociales.

Así, hemos decidido incluir la concreta temática de la drogodependencia, si bien puede circunscribirse en materias como la exclusión social, en el ámbito de la salud laboral puesto que desde el sindicato UGT y UGT Andalucía las actuaciones que se ofrecen están inextricablemente unidas al puesto de trabajo.

En este sentido, en el 40º Congreso Confederado de UGT se indicaba que *“las drogodependencias deben ser tratadas como una cuestión de salud dentro del ámbito laboral, analizando la influencia que puedan tener las condiciones de trabajo de seguridad y salud y la forma en la que las condiciones laborales pueden interactuar”*. *“Sin embargo, pese a que existe una obligación legal de protección a la salud, cuando abordamos el tratamiento de las drogodependencias en el ámbito laboral, nos encontramos ante verdaderas dificultades para poder tratarlo debido al mantenimiento en la normativa laboral de acciones punitivas y coercitivas hacia el trabajador con problemas de consumo, sin que se aborde éste como un tratamiento integral de la salud”*.

Teniendo presente, pues, el nuevo enfoque propuesto desde UGT para el tratamiento de la drogadicción, las acciones propuestas comprenden desde medidas referidas a la suscripción de planes con empresas para prevenir las adicciones en el puesto de trabajo, hasta la celebración de encuentros entre esas empresas que han firmado los planes de prevención de adicciones, pasando por la elaboración, junto con la Junta de Andalucía, de un “Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones”.

4.1.1 La suscripción con empresas de planes de prevención de adicciones en el puesto de trabajo



Cartel de UGT Andalucía sobre planes de prevención de las drogodependencias y adicciones en empresas

Aunque la realización de este tipo de actuaciones ha aumentado considerablemente en los últimos años, en el 40º Congreso Confederado de la UGT se insistió en continuar elaborando planes y protocolos de actuación en las empresas para asumir el tratamiento de las drogodependencias. En este Congreso se llega incluso más allá al proponerse además la formación de los delegados sindicales para facilitar el pacto de este tipo de intervenciones, así como su intervención como media-

dores para proteger eficazmente los derechos de los trabajadores con problemas de consumo.

Ejemplos concretos de estas actuaciones los encontramos en las provincias de Málaga y de Jaén.

Concretamente en Málaga, la empresa LIMASA (Empresa de Servicios de Limpieza Integral de Málaga) y UGT Andalucía, han firmado la implantación de uno de estos Planes de Prevención de las Drogodependencias y Adicciones.

La empresa cuenta con un total de 1.350 trabajadores, los cuales recibirán información acerca de las distintas sustancias y las consecuencias que su consumo conlleva sobre su salud, así como también la repercusión del mismo en el ejercicio de su trabajo.

Por otra parte, se formarán agentes de salud entre los trabajadores, un total de 50 personas entre Servicio de Prevención, Comité de empresa, coordinadores, encargados y jefes de servicio, de forma que posteriormente esta formación sea transmitida al resto de los trabajadores y trabajadoras de la empresa.

En la provincia de Jaén también se ha concertado un Plan de Prevención e Intervención de las Drogodependencias y Adicciones con el Ayuntamiento de Bailén.

Este Plan se viene a sumar al implantado en Ambulancias MP, en la provincia de Jaén y es el primero de estas características que se va a desarrollar en un ayuntamiento.

Estas acciones se encuentran enmarcadas dentro del Convenio de Colaboración suscrito con la Consejería para la Igualdad y Bienestar Social y durante el periodo de vigencia de éste se han puesto en marcha Planes de Prevención de las Adicciones en las empresas: CETURSA Sierra Nevada (Granada), ERCROSS (Huelva), ACERINOX (Algeciras), EMASA (Málaga), UTE Metro Málaga, EMT (Málaga), AUCORSA (Córdoba) y el anteriormente citado con LIMASA (Málaga).

En total, son más de 7.000 los trabajadores/as que han recibido en estos últimos dos años información sobre el fenómeno de las adicciones, así como también de los recursos disponibles para el tratamiento de esta enfermedad.

4.1.2 La celebración de encuentros entre empresas participantes en planes de prevención de adicciones en el puesto de trabajo

Este tipo de encuentros, además de tener fundamentalmente un carácter formativo, pretende ser un espacio para el intercambio de experiencias entre los parti-

cipantes en el mismo, de las empresas que han implantado el Plan en sus centros de trabajo.

Están convocados los delegados y delegadas sindicales, Servicio de Prevención y mandos intermedios de cada una de las empresas con tales planes, a los que se está formando como mediadores de salud entre el resto de los trabajadores y trabajadoras, de forma que sean capaces de actuar de forma positiva en materia de adicciones en sus respectivas empresas, fomentando hábitos de conducta saludables y facilitando la rehabilitación de quienes pudieran estar afectados por una adicción, en base a medidas terapéuticas y no punitivas.

El secretario de Acción Sindical de UGT Málaga explicó que *“estamos formando a agentes de salud entre trabajadores de las empresas (los participantes del encuentro son los receptores de esa formación) con el objetivo de que sean capaces de dar respuestas positivas ante un trabajador afectado por una adicción, de la misma forma que lo haría ante cualquier otra enfermedad; siempre desde el enfoque rehabilitador y no punitivo”*.

Destacó además que *“la implicación de la empresa es indispensable para la consecución del objetivo general del plan: la mejora de la calidad de vida de los trabajadores y el fomento de conductas saludables”*.

El secretario de Acción Sindical de UGT Málaga manifestó que *“no podemos obviar la implicación que un consumo de drogas o una enfermedad como la ludopatía puede tener en el ámbito laboral, pero también debemos ampliar el análisis de la repercusión de este fenómeno en los centros de trabajo. No existe una sola causa que justifique el consumo de drogas”*.

En este encuentro se abordaron varios temas como Pautas de Acercamiento y Recursos de Tratamiento de las Drogodependencias y Adicciones; Ludopatía, Nuevas Adicciones Sociales y otros temas.

4.1.3 La elaboración de un “Manual para la prevención de drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral” en colaboración con la Junta de Andalucía

La realización de este Manual tiene por objeto informar al ciudadano sobre las repercusiones que en el ámbito laboral llega a tener el consumo de drogas y otras sustancias adictivas, sobre los factores de riesgo y de protección existentes en el ámbito laboral así como el establecimiento de unas indicaciones básicas sobre la intervención y la prevención de las adicciones en el puesto de trabajo. Este Manual incorpora además un Plan de Prevención de las Drogodependencias y Adicciones cuyas indicaciones habrán de ser tenidas en cuenta como criterios marco u orientadores por los interlocutores sociales en la negociación colectiva.

Estos puntos guía son los siguientes: debe garantizarse en todo momento el mantenimiento de la relación laboral y las expectativas de promoción profesional a todos aquellos participantes del Plan de Prevención de las Drogodependencias y Adicciones (PPDA); será de aplicación a todo el personal de la empresa, en el sentido de contemplar igualmente el ámbito de participación en el PPDA, desde directivos a todos los trabajadores; la confidencialidad, a través de la reserva y el respeto, asegura la intimidad de los trabajadores al no utilizar datos médicos salvo para fines estrictamente terapéuticos, y por último la voluntariedad implica que la participación en el PPDA debe ser libre y a petición del propio empleado y del empresario.

Sin embargo, de la lectura de este Manual se desprende el dato de que no se han contemplado por el Gobierno andaluz otras de las muchas propuestas elevadas desde UGT en el 40º Congreso Confederado. Se quedan pues en el aire medidas tan importantes como pudieran ser el *“analizar, y en su caso modificar, aquellas condiciones de trabajo que constituyan factores de riesgo del uso de alcohol, tabaco, fármacos y otras drogas, así como el instar a la derogación legislativa del art. 54.2, f) del Estatuto de los Trabajadores, en el que se recoge el despido disciplinario por embriaguez habitual o toxicomanía, si repercute negativamente en el puesto de trabajo. Si bien en cualquier caso, esta modificación debiera contemplar que en ningún caso las drogodependencias, afecten o no al trabajo, podrán ser causa directa o indirecta de despido o sanción disciplinaria”*.

Concluimos con la feliz idea de que nuestros interlocutores sociales van a la vanguardia de la sociedad en ideas, propuestas y agudeza a la hora no sólo de detectar problemas que gravemente afectan al mundo laboral, sino además de elaborar medidas que eficazmente podrían contribuir a erradicar tales cuestiones. El atrevimiento, que no temeridad, de estas actuaciones se convierten, sin duda alguna, en punto de guía para gobiernos, empresas y trabajadores.

VIII. CONCLUSIONES

Una vez finalizado este amplio estudio, lo primero es felicitar a la UGT Andalucía por la labor realizada en materia de política social, reafirmando, de esta forma, su permanente seña de identidad como Sindicato de clases, abierto, plural y social. Y en segundo término señalar que ha sido, para los autores del mismo, una gran satisfacción participar en una de las actividades centrales previstas para celebrar el treinta aniversario de su constitución, esperando celebrar juntos los próximos treinta.

Se trata, además, de una colaboración entre dos instituciones, lo que supone profundizar en los objetivos sociales al que ambas sirven. En este caso, el Convenio de colaboración suscrito por la Universidad de Málaga y la UGT Andalucía, mediante su Fundación para el Desarrollo de los Pueblos de Andalucía, depositaria del Archivo Histórico de la UGT Andalucía, ha permitido que un grupo de profesores del Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UMA, con el apoyo inestimable de la Fundación y de su presidente, haya elaborado este estudio, dando como resultado un grado de recíproco enriquecimiento -así lo esperamos por nuestra parte-, del patrimonio escrito y científico, para la organización sindical, y del conocimiento de la acción sindical de la UGT, para el colectivo de investigadores que aquí participa. El resultado de estos dos intereses mutuos se presenta en esta obra que glosa y analiza las políticas sociales desarrolladas por la UGT Andalucía durante los treinta años transcurridos desde su constitución.

Ahora, en estas conclusiones finales, no se trata tanto de recopilar lo que ya se ha dicho con anterioridad en cada uno de los apartados en los que se estructura la obra sino, principalmente, de dar unas ideas generales que pongan de manifiesto, por una parte, la importancia del tema analizado y, por otra, sirva de señal de alerta ante un futuro preocupante en donde el riesgo de retroceso en las dos ideas claves de nuestra Constitución: la consagración del Estado del Bienestar y de la Igualdad de Oportunidades, es cada vez más evidente. Y donde, segunda e importante señal de alarma, la función del sindicato en el mantenimiento del orden social establecido está cada vez más cuestionada.

Estamos en un momento especialmente dramático y hoy más que nunca, es imprescindible reivindicar el espíritu que hizo consagrar en el primer artículo de nuestra Constitución la definición de España como un Estado social, garante de la igualdad de oportunidades para todos y de un sistema de protección social adecuado y universal.

Este libro recoge la acción de la UGT Andalucía en todas aquellas materias que de forma muy amplia se incluyen bajo el término de "Política social", para desig-

nar todo un conjunto de acciones, líneas de actuación, medidas de política sindical e instituciones específicas, dirigidos a aspectos no estricta o tradicionalmente sindicales como son el consumo, el medio ambiente, la drogodependencia..., junto con la atención a colectivos que requieren un tratamiento diferenciado y específico por su desigual posición en el mercado de trabajo: mujer, juventud, mayores, discapacitados, inmigración o personas en riesgo de exclusión social .

Se trata, por tanto, de una obra que ofrece un panorama muy amplio y singular y cuyo objetivo resume lo que desde hace ya tiempo ha sido parte importante en el proyecto sindical de la UGT. Frente al sindicato de clase y reivindicativo, cuya finalidad era el bienestar del trabajador asalariado, un sindicato plural en el que deben caber todas las cuestiones sociales que afectan a los ciudadanos –los que trabajan y los que no, los desempleados y los inmigrantes, los jóvenes y las mujeres, los mayores y la preocupación por el medioambiente-. Y es que, sin duda, las actuaciones en materia de servicios sociales y protección social constituyen un elemento fundamental de una sociedad cohesionada y son determinantes en el desarrollo sostenible de un entorno. La ayuda a ciudadanos en situación de marginalidad, el fomento de la igualdad de género, el apoyo a la formación y promoción de los jóvenes, el reconociendo de iguales derechos a los extranjeros promoviendo su integración en la sociedad española, la defensa de los derechos de los menores o la mejora de la calidad de vida de los mayores.

Así, sin duda, se ha entendido por UGT Andalucía y en este sentido se estructuran sus principales áreas de actuación en materia social, y se organizan sus funciones. De esta forma se garantiza, en la propia estructura sindical, el apoyo al ciudadano en todas estas cuestiones, para lo cual, la creación y mantenimiento de Unidades, Departamentos y Secretarías ad hoc, en el seno del sindicato, a partir de los instrumentos de apoyo: las webs y otras herramientas de comunicación actuales (blogs, redes sociales...), cumplen una función esencial.

Y a la vez, también se garantiza la presencia de la organización sindical en la representación institucional y en el diálogo social, pues es aquí, en el seno de entidades u órganos complejos, en donde los sindicatos más y mejor pueden contribuir al desarrollo y protección de los derechos sociales de los ciudadanos. Ya que, si es cierto que las políticas sociales tienen en todo caso una cobertura legal e institucional suficiente, al tratarse de derechos reconocidos a las personas y a los ciudadanos -por ello, las Instituciones públicas intervienen en cada una de éstas desarrollando una actividad compleja, importante y, generalmente, extensa-, también no es menos cierto que, por ello, deban quedar fuera del interés de la acción sindical. La actitud de reivindicación, de denuncia y dinamismo que aportan las organizaciones sindicales es necesaria en cuanto cumple una función distinta de la de las instituciones públicas. En estos tiempos de crisis económica, de profundo desencanto, es necesario hacer partícipe a la sociedad de la función esencial que los sindicatos desempeñan en el mantenimiento del orden social establecido.

Como se ha dicho muy recientemente, el neoliberalismo implantó una nueva cultura individualista que ha terminado por prevalecer en la sociedad posindustrial y que ha dejado la solidaridad en manos exclusivas del Estado (Ignacio Sotelo). Ante ello, las organizaciones sindicales deben reaccionar, manteniendo ese papel de pilares del Estado Social y de Derecho que les reconoce nuestra Constitución. Lo que en este caso significa una actuación libre y autónoma del sindicato en el progreso en materia de política social.

Y es necesario especialmente el compromiso sindical en estos temas, en cuanto, por tratarse de derechos sociales, la mayoría de ellos supone el reconocimiento de una prestación económica o, en todo caso, la dotación de una cobertura presupuestaria pública. Por ello mismo, el mantenimiento de la cohesión social a través de políticas sociales es un propósito tan acuciante hoy día como difícil de llevar a cabo en los actuales momentos de crisis económica en donde, la evidencia lo demuestra, las medidas de carácter social son las primeras en ser sacrificadas.

Por otra parte, este estudio ha tenido en cuenta que, si bien la UGT Andalucía, tiene su propia autonomía, es también parte integrante y fundamental de la Confederación de la Unión General de Trabajadores de España, y por ello su acción queda vinculada a las orientaciones políticas y a las líneas de acción social promovidas en el seno de los Congresos de la Confederación nacional, como, en igual sentido, a los acuerdos adoptados en los Congresos de la Confederación Sindical Internacional y de la Confederación Europea de Sindicatos. Sirva de síntesis de estas líneas de actuación vinculantes, el objetivo fijado en el 40^º Congreso de la UGT de *situar el trabajo decente como valor central de la economía mundial*, reconociendo que *la acción sindical para el progreso social y para el cambio del modelo productivo está condicionada por la influencia de una serie de fenómenos, como el cambio climático y de políticas, como la política social europea*. Por eso una vida decente para los trabajadores y las trabajadoras jóvenes, los trabajadores migrantes y la igualdad de género constituyen la mitad de los textos de acción aprobados en el 2^º Congreso de la CIS, celebrado en junio de 2010 en Vancouver.

En consecuencia, la orientación social y universal de la UGT Andalucía, se manifiesta al definirse, en sus propios Estatutos, como un Sindicato de clase, de orientación socialista que, encarnando los más avanzados valores sociales del Estado del Bienestar en nuestra Comunidad Autónoma, se esfuerza permanentemente por adaptarse a las concepciones, actuaciones y expresiones de una nueva realidad globalizada, que dé respuesta a las necesidades sociales y a las legítimas aspiraciones personales, activando un compromiso de solidaridad ante los nuevos retos sociales, con una perspectiva integradora y equilibrada para todos los trabajadores y trabajadoras.

En cuanto al método de análisis se ha utilizado, como herramienta básica, su estudio a través de una doble dimensión, en cuanto se han contemplado cada una

de las manifestaciones de política social en su proyección interior y exterior, teniendo en cuenta que todas ellas participan de este doble enfoque.

A partir, pues, de la acción interior, basada en los conceptos de estructura, orden, transversalidad, proyección, calidad y progreso; y de la acción exterior, manifestada en la participación institucional, la negociación colectiva y el diálogo social, la formación y los medios de comunicación e información, se han estudiado las diferentes líneas de actuación que se engloban bajo el término común de políticas sociales.

En cuanto a la acción interna sindical, es importante destacar como la *estructura* tanto vertical, como horizontalmente la organización tiene un *orden*, una distribución de competencias, atendiendo al ámbito geográfico internacional, europeo, nacional, autonómico o provincial y competencial, dependiendo de la materia de la que se ocupa. Lo que hace preciso contextualizar cada una de las políticas en un amplio marco de referencia. Marco de referencia cada vez mayor, en cuanto se ha llegado a la conclusión de que los esfuerzos en departamentos estancos carecen siempre de alguna vertiente o interpretación adecuada o del alcance preciso. Ello se traduce en una necesaria *transversalidad* de las políticas con la intervención y programación de y por diferentes Departamentos y Áreas, muy significativo, por ejemplo, en el caso de la Mujer. Esto permite la *proyección* interna, dirigida a los afiliados, de las posibilidades del propio sindicato, la reflexión de lo que este puede aportar; así como la proyección externa de la acción sindical, abierta a la sociedad. Esta proyección, sin embargo, puede ser formal o material, y únicamente será real cuando vaya unida al adjetivo de *calidad*. Un concepto que es común a todas las iniciativas: pues se necesita formación e información de calidad, para un empleo de calidad, una calidad del medio ambiente y una calidad en la situación de los jóvenes, mujeres, mayores... en todos los órdenes de la vida, con unos servicios de calidad prestados por el sindicato. Y, *progreso*, por la ideología del sindicato, su vertiente social se identifica con una opción de progreso que, además, se relaciona con otro significado del término: la aportación del sindicato se corresponde con propuestas de mejora de cada una de estas líneas de acción.

De ahí, a su vez, la importancia de la formación. De una formación en materia sindical, que permita el desarrollo del sindicato en su función interna y externa, a fin de que pueda desarrollar de un modo útil y eficaz aquellas políticas. Una formación que debe dirigirse, por una parte, al conocimiento de los derechos laborales y de seguridad social, al marco normativo de las diferentes materias, al desarrollo de los contenidos prácticos y aplicaciones, especialmente a la formación como negociadores. Pero también una formación en sensibilidad y recursos sociales.

Por último, señalar una nota discordante. Ya que, si bien a lo largo de este amplio trabajo se ha puesto en evidencia el importante crecimiento de las políticas

sociales llevadas a cabo por UGT Andalucía desde su constitución hasta nuestros días, así como el firme compromiso del sindicato en la defensa de los derechos ligados a la dignidad y libertad de las personas, a la prevención de su salud e integridad, al aseguramiento del bienestar y a la protección del medio ambiente, también debe señalarse la insuficiencia de la negociación colectiva en la introducción de medidas de esta naturaleza.

Mientras que la importancia de introducir medidas de política social referidas a aumentar la cohesión social y el desarrollo sostenible, la igualdad de oportunidades en el empleo y en el mantenimiento del mismo y la preocupación por el apoyo de las personas en situación de desventaja por sus condiciones personales o sociales, ha sido una constante en todos los Acuerdos de Concertación Social celebrados en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, de los cuales ha sido parte la UGT-Andalucía, el análisis de los convenios colectivos realizados en el mismo ámbito demuestra una especial tibieza en todos estos temas.

Frente a una política sindical claramente sensible a la acción social, sobrepasando los intereses tradicionalmente sindicales, unos convenios colectivos sectoriales y locales, muestran una preocupación relativa por los mismos. No es que no aparezcan recogidos estos temas en determinadas cláusulas convencionales, es que el contenido de las mismas no suele aportar mucho más que meras declaraciones de buena voluntad o, sencillamente, la reproducción de la norma legal. Si bien existen también excepciones notables. Convenios colectivos que introducen acciones positivas realmente eficaces – reservas de empleo, medidas formativas, medidas promocionales -, o combaten decididamente prácticas discriminatorias en el trabajo – como el acoso sexual o el acoso por razón de género -, o, establecen los cauces institucionales para el control y vigilancia de las discriminaciones en los lugares de trabajo – comisiones de igualdad o negociación colectiva paritaria -.

Este es el modelo, el camino a seguir... La cuestión es que en momentos de crisis, como ésta global que tan duramente nos afecta, la sensibilidad por las políticas sociales queda aparcada a tiempos mejores. Así a nivel institucional y, es posible, a nivel convencional.

Finalmente, esta obra – como las demás que acompañan a la misma y que en su conjunto glosan la acción política y sindical de la UGT Andalucía en estos treinta años – aspira a que se conozca y difunda la notable acción que el sindicato ha realizado en materia de política social.

Los problemas actuales son tan graves y globales que únicamente a partir de un sindicalismo internacional unido y fuerte se podrán mantener los principios y valores sociales que de siempre han informado la acción sindical. Para ello será preciso seguir contando con el apoyo de los hombres y las mujeres - jóvenes, mayores, tra-

bajadores y desempleados, inmigrantes, discapacitados... - que creen en la acción sindical y en la función esencial que los sindicatos desempeñan en el mantenimiento del orden social establecido.

Sólo resta felicitar de nuevo a la UGT Andalucía por estos treinta años de acción sindical que ahora se conmemoran y, con alegría y esperanza, concitarnos para el próximo aniversario.

