

PROGRAMA FONAMENTAL

DE L'UCA- UGT ILLES BALEARS



Palma, 23 i 24 de setembre 2009

ÍNDIX

Introducció.....	4
Competències de l' UCA.....	4
Estructura territorial.....	4
Les Unions Insulars.....	5
Competències de las Federacions.....	6
Les eleccions sindicals.....	7
Objectius i prioritats per a l'enfortiment de les Federacions.....	8
Impulsar la democràcia interna fomentant la participació.....	9
De la democràcia i la participació en les organitzacions de base.....	10
El creixement de l' afiliació com a suport de l'enfortiment de las federacions.....	10
Un sindicat per a tots/es i amb tots/es:convivència i pluralitat.....	11
Els serveis com a vehicle per a l' afiliació.....	12
Finançament suficient.....	13
La formació professional: instrument de millora de la qualificació professional del conjunt de treballadors i treballadores.....	14
Cultura.....	16
La Comunicació.....	18
El diàleg i la concertació social.....	21
Criteris d'acció institucional en l'espai social.....	22
Assegurar y augmentar l' estat social.....	28
Igualtat.....	29
La negociació col·lectiva a les Illes Balears.....	30
L'Acord Extrajudicial de Conflictes Laborals.....	34
Reforma de la Llei Concursal.....	34

Treball domèstic.....	35
Una oportunitat per al canvi.....	35
Qualitat en l'ocupació.....	38
L'estabilitat laboral en el si dels programes d'ocupació.....	42
El model productiu que defensa la UGT de les Illes Balears.....	43
Impuls de l'economia social i el consum RESPONSABLE.....	43
Polítiques industrials i de serveis a l'empresa.....	44
Les polítiques en el sector econòmic de serveis.....	45
Educació.....	51
Salut Laboral.....	52
Transports i comunicacions.....	58
Sistema aeroportuari.....	61
L'habitatge digne, un dret primera necessitat.....	61
El serveis públics d'ocupació.....	62
Potenciar i millorar la intermediació laboral al mercat de treball de les Illes Balears.....	63
Descentralització de les polítiques actives d'ocupació i de participació de les institucions locals i dels agents socioeconòmics a través dels pactes territorials d'ocupació en les Illes Balears.....	64
Àmbit de la sanitat.....	65
Un món millor per a tots.....	66
Demanam l'aplicació del nou estatut i el nou sistema de finançament.....	67

PROGRAMA FONAMENTAL DE L'UCA-UGT BALEARS

INTRODUCCIÓ

La Unió de Comunitat Autònoma de Balears s'integra en la Unió General de Treballadors d'Espanya i se subscriu totalment als principis del seu Programa Fonamental, al seu Programa d'Acció i als Estatuts de la UGT, així com a les resolucions preses pels congressos confederals i els altres òrgans rectors de la Confederació.

La Unió de Comunitat Autònoma de Balears (UCA-Balears) de la Unió General de Treballadors d'Espanya (UGT) té la voluntat de coordinar els distints organismes del seu àmbit. Per això, fixa un disseny territorial d'acord amb les necessitats de les federacions que la componen amb la finalitat de donar una millor resposta sindical als problemes dels treballadors i treballadores, i adequar a la realitat i a les possibilitats els centres de referència de la nostra organització.

COMPETÈNCIES DE L'UCA

Tal com estableix la Confederació, l'UCA-Balears té com a objecte coordinar l'acció de les federacions, assegurar el compliment de les tasques sindicals comunes, prestar una atenció sindical suficient a totes les persones afiliades i aplicar les resolucions i directrius sobre les polítiques confederals de la UGT, garantint amb tot això la realització efectiva del principi de solidaritat.

L'UCA-Balears és l'expressió organitzada de la solidaritat, actua amb criteris homogenis i per a això, s'estructura en el seu àmbit organitzatiu territorial tal com defineixin els seus congressos; àmbit organitzatiu territorial que en tot cas ha d'assegurar la presència institucional de la UGT, la interlocució amb els poders públics en defensa dels interessos dels treballadors i treballadores i l'aplicació i el desenvolupament de polítiques horitzontals.

L'estructura territorial de l'UCA-Balears garantirà la cobertura de les carències de les federacions i per a això mantindrà, en els àmbits necessaris, els locals i el personal suficient per desenvolupar les dites tasques.

L'UCA- Illes Balears delegarà les competències dels àmbits de negociació que els competeix a les diferents Unions Insulars.

ESTRUCTURA TERRITORIAL

L'exigència del Congrés d'enfortir el model confederal d'UGT, com a confederació de federacions estatals, està mediatitzada en la nostra comunitat autònoma, pel fet insular i per la distribució irregular en el territori de la població i de les empreses.

És necessari establir una estructura territorial insular que doni respostes a les carències organitzatives de les federacions i que també compleixi amb les exigències d'efectivitat i racionalitat que ens marquem.

L'estructura territorial de l'UCA-Balears està formada per la UI de Mallorca, la UI de Menorca i la UI de les Pitiüses.

LES UNIONS INSULARS

L'estructura territorial de la UGT de Balears ha de combinar els principis democràtics de representació i participació, l'autonomia necessària en cada àmbit i les diferents sensibilitats que caracteritzen el fet mateix de la insularitat amb els criteris d'eficàcia organitzativa que propiciïn el desenvolupament de la nostra política d'acció sindical en el conjunt de les Balears.

La Unió Insular és l'expressió organitzada de l'UCA en un territori insular. Les seves competències són les següents:

- Representar l'UCA en el seu àmbit.
- Assegurar el compliment dels Estatuts de l'UCA, del Reglament de la Unió Insular i de les directrius que rebí de la CE de l'UCA.
- Garantir la participació de les persones afiliades del seu àmbit en la vida orgànica de l'UCA.
- Desenvolupar en el seu àmbit la política d'acció sindical de la UGT, orientant els seus esforços al suport de l'acció sindical de les federacions, en especial la negociació col·lectiva, les eleccions sindicals, i el desenvolupament de les polítiques socials, establint plans de treball amb aquelles federacions insulars que així ho sol·licitin. Així mateix, s'establiran plans de treball a les federacions regionals que no estiguin constituïdes en l'àmbit insular, les quals aportaran els mitjans necessaris per portar-los a terme.
- Coordinar els serveis que l'UCA estableixi en el seu àmbit.
- Aquelles que, per delegació, li encomana la CE de l'UCA.

Per garantir el funcionament de les unions insulars els pressuposts de l'UCA contindran una partida específica que haurà de ser suficient per al correcte exercici de les seves tasques.

COMPETÈNCIES DE LES FEDERACIONS

Les federacions tenen com a element estratègic de la seva activitat sindical l'obtenció d'una negociació col·lectiva articulada, la qual cosa exigeix l'impuls i la consolidació de convenis estatals de sector per lluitar en contra de la perduda d'eficàcia i de la debilitat

inherents a l'atomització dels àmbits de la negociació, amb l'aplicació i gestió dels acord en el si de les empreses.

En la federació es concreta per tant, i és de la seva plena competència, l'essencial de l'acció sindical: la negociació col·lectiva, la consolidació organitzativa en els centres de treball, l'afiliació, la recaptació de la quota, les eleccions a representants dels treballadors i treballadores a les empreses i els serveis sectorials que en cada moment es puguin oferir a les persones afiliades.

Les seccions sindicals es constituiran en totes les empreses, substantivament en les de més de 50 persones treballadores dotant-se d'estatuts o reglament de funcionament i registrant-se en l'organisme oficial corresponent segons la LOLS. Per a això és necessari el contacte de les seccions sindicals amb el sindicat o federació corresponent.

És necessari potenciar la creació i consolidació de les seccions sindicals, la seva vertebració i participació en el si de les federacions.

La consecució dels fins proposats necessita l'enfortiment del sindicat tant amb vista a ampliar els plantejaments reivindicatius com per augmentar la capacitat de pressió del sindicat.

En aquest sentit, l'increment de l'afiliació, el major compromís dels treballadors i treballadores i la seva millor formació i informació fan necessari:

- Aconseguir una major implantació del sindicat incrementant l'afiliació ajustada a la distribució i diversificació de la classe treballadora. Aquest treball imposa integrar els sectors de tècnics i quadres, així com els treballadors i treballadores autònoms per influir amb més força en les decisions polítiques, econòmiques i socials que defineixen el curs dels esdeveniments.

- Conjugar els interessos dels treballadors i treballadores ocupats amb la defensa de tots aquells que no es troben en aquesta situació.

- Establir accions orientades a augmentar l'oferta de treball, la protecció social i una millor distribució de la renda.

- Potenciar la participació dels treballadors i treballadores en els afers concernents a la seva pròpia tasca dins l'empresa per al que és fonamental la participació democràtica en els òrgans de govern i gestió de l'empresa amb vista a aconseguir una major democràcia social i econòmica.

Els principis que es plantegen necessiten el desenvolupament d'una política organitzativa adequada, ajustada a l'actual realitat social sense obviar la coherència necessària amb les arrels de la nostra història sindical.

Com a ajuda fonamental en la política organitzativa de les federacions es requereix:

- Racionalitzar les estructures organitzatives de l'UCA-Balears, d'acord amb les necessitats actuals.

- Utilitzar, apropiadament, els mitjans materials i humans aplicant mesures que afavoreixin l'eficàcia del personal al servei de l'organització mitjançant polítiques organitzatives adequades i la utilització eficaç dels mitjans materials en les tasques administratives, de formació i d'informació internes.
- Consolidar les nostres estructures potenciant i enfortint les federacions, de manera que l'acció sindical es desenvolupi en les seccions sindicals sobre la premissa d'un sindicalisme de base.
- Potenciar l'acció social recolzant polítiques socials en relació a discapacitats, immigrants, dones, joves i aturats de llarga durada.
- Potenciar l'acció formativa i cultural en tots els àmbits del sindicat.
- Desenvolupar una política informativa com a element bàsic per traslladar a tots els treballadors i treballadores i a la societat, en general, el contingut del missatge de la UGT, a fi de potenciar la imatge pública del sindicat.
- Proposar i exigir la posada en pràctica de les mesures legals i institucionals que, al costat dels avanços que s'aconsegueixin en la negociació col·lectiva, contribueixin a l'enfortiment del moviment sindical.

LES ELECCIONS SINDICALS

El Congrés de l'UCA-Balears considera que les eleccions sindicals a representants dels treballadors i treballadores en l'empresa són un component bàsic en l'acció sindical i que, en conseqüència, la seva realització ha de ser plenament assumida per les federacions.

Per encertar en la política sindical, hem de donar resposta a una població treballadora cada vegada més diversa en situacions, interessos, inquietuds i necessitats, recollint així les realitats laborals i socials de la classe treballadora. La nostra presència als centres de treball és essencial per atendre tant les demandes de la població treballadora, com per donar a conèixer les nostres propostes, fomentar l'afiliació, confeccionar llistes electorals i promoure eleccions sindicals. A més a més, cal modernitzar i actualitzar els formats de difusió per fer-los més atractius per a la joventut treballadora. Creant i millorant la participació de les afiliades i els afiliats mitjançant la implantació i utilització de les noves tecnologies, adaptant el llenguatge segons el col·lectiu de treballadores i treballadors que ens dirigim.

Les eleccions a representants dels treballadors i treballadores és un dels reptes més importants que les federacions han d'afrontar quotidianament. En conseqüència, hem de realitzar els esforços necessaris per assegurar que la UGT continuï sent la primera força sindical.

Les federacions hauran de treballar activament per estendre les eleccions a un major nombre d'empreses i treballadors i treballadores, per la qual cosa hauran d'establir plans de treball específics com a columna vertebral de la nostra acció sindical, prestant una dedicació especial als territoris i sectors que més necessiten la protecció sindical: treballadors i treballadores eventuais, immigrants, dones, joves i col·lectius amb treball

precari. Amb això s'enfortirà també la nostra posició en la negociació col·lectiva, s'ampliarà la representació i les nostres alternatives i reivindicacions s'articularan amb més garantia democràtica.

Per tot l'anteriorment exposat i en coherència amb això, les unions col·laboraran en el procés aportant el seu potencial i els seus recursos materials i humans en un marc de coordinació i col·laboració amb les federacions.

Les federacions, preferentment, establiran plans de treball per sector i territori. Els plans, finalment, es concretaran per l'UCA. Només hi haurà un pla per territori. Tots els organismes de l'UCA-Balears hauran de coordinar les seves actuacions i establir un pla de treball comú. Per a això es constituirà un comitè electoral que estarà dotat d'un reglament intern de funcionament. L'UCA-Balears coordinarà el pla de treball general en cada àmbit territorial segons el que s'estableixi per a cada període i sector.

OBJECTIUS I PRIORITATS PER A L'ENFORTIMENT DE LES FEDERACIONS

El Congrés de l'UCA-Balears considera que l'enfortiment de les federacions exigeix un compromís per part d'aquestes i del conjunt de l'UCA en l'adequació y posada en pràctica de les següents prioritats d'actuació:

- Que l'acció sindical de les federacions es basi en el principi de la solidaritat i dins el marc estatal de relacions laborals.
- Que l'acció sindical i la negociació col·lectiva són responsabilitats que les federacions assumeixen plenament .
- Les federacions asseguraran que la seva acció sindical estigui sustentada en una àmplia participació dels treballadors i treballadores a qui va dirigida. L'opinió de les persones afiliades i la seva participació mitjançant les estructures sindicals, aprofundint en la democràcia interna, ha de ser l'element distintiu de la nostra acció sindical.
- Que les federacions han de vertebrar correctament la seva realitat sectorial a fi de donar-li respostes específiques. Amb aquest objectiu, s'ha de fomentar l'articulació de la negociació col·lectiva potenciant la participació en els diversos àmbits de negociació.
- Que els treballadors i treballadores s'afiliïn directament a la federació a través de la seva secció sindical, sindicat comarcal o federació territorial; per la qual cosa correspon a la federació el cobrament, la gestió de la quota i la gestió i depuració del fitxer de persones afiliades.
- Que la força del sindicat són les persones que estaran agrupades per activitats econòmiques similars o marcs de negociació col·lectiva comuns. Així mateix, les federacions han de garantir respostes en termes sindicals i organitzatius als treballadors i treballadores de les petites i mitjanes empreses.
- Que les federacions han de desenvolupar una acció sindical que doni resposta al conjunt de persones assalariades. Es tindrà un especial interès a assegurar que les

reivindicacions de la dona, la joventut, els tècnics i quadres o els col·lectius afectats per una problemàtica social específica trobin una resposta en el nostre sindicat. Per això, se garantirà la seva presència en la negociació col·lectiva.

- Que les hores sindicals són patrimoni comú de l'organització, per la qual cosa les federacions arbitraran els mitjans necessaris per a la seva racional utilització i acumulació per mitjà d'acords amb les administracions públiques, la negociació col·lectiva o els acords d'empresa.

- Les federacions de l'UCA es regionalitzaran efectivament en l'àmbit interinsular com a garantia de participació i enfortiment, comptant per a això amb el suport de l'UCA.

- Les federacions podran mancomunar els serveis que siguin comuns o afins. Això ha de significar el seu manteniment en comú i l'aportació econòmica proporcional per al millor aprofitament dels recursos que garanteixin la cobertura de les despeses que suposa l'acció sindical diària.

IMPULSAR LA DEMOCRÀCIA INTERNA FOMENTANT LA PARTICIPACIÓ

L'aprofundiment en la democràcia ha de conduir-nos cada dia més a la recerca de l'acord i del consens com a pràctica sindical ordinària que garanteixi al respecte a les diverses sensibilitats que es donen en l'UCA i allunyi de nosaltres la cultura de la confrontació que ens fa ineficaços. En recalcar en la democràcia i la participació pretenem realçar la importància de les persones afiliades i responsables sindicals i reafirmar el valor de primer ordre que tenen les seves aportacions al quefer de la UGT.

El sindicat, com a organització de masses, ha d'evolucionar amb la pròpia societat, de la qual és un fidel reflex, i ha de ser capaç d'aglutinar en el seu si la diversitat ideològica i cultural i el pluralisme social, i canalitzar les reivindicacions laborals i socials des de l'òptica ideològica del socialisme democràtic.

El sindicat ha d'assegurar la participació de col·lectius específics que contribueixin, amb les seves pròpies experiències, que el missatge i les prioritats de l'acció sindical responguin al que la societat demana realment. A més a més, les noves realitats ens exigeixen una relació més estreta amb col·lectius i associacions (persones immigrants, que pateixen marginació social, discapacitats, etc.) que necessiten l'impuls reivindicatiu i solidari del moviment sindical per a la seva integració laboral, social i cultural.

La població, els treballadors i treballadores, no accepta el paper de subjecte passiu en un àmbit organitzatiu, social o sindical determinat. Les persones afiliades volen saber, conèixer i participar en la presa de decisions que els afecten. La democràcia interna ha de suposar la participació en la presa de decisions i la necessària disciplina exigible en el seu compliment.

Igualment, participació i creixement de l'afiliació són dues qüestions que van indissolublement unides. El sindicat ha de dotar-se d'estructures i de canals organitzatius més àgils i accessibles que possibilitin una participació real i eficaç de totes les persones afiliades a través de les seves organitzacions de base.

Per acabar, volem constatar la importància que té la quota com a element bàsic diferenciador que distingeix la persona afiliada de la treballadora que no ho és, fent-la valedora dels seus drets i habilitant-la per a la participació plena en el debat i en la presa de decisions.

DE LA DEMOCRÀCIA I LA PARTICIPACIÓ EN LES ORGANITZACIONS DE BASE

El centre de treball és la base de l'activitat sindical i del desenvolupament organitzatiu, per això ha de ser un objectiu central de les federacions la constitució de seccions sindicals que agrupin les persones afiliades de cada empresa.

La participació de les persones afiliades en la vida del sindicat es materialitza en el si de les seccions sindicals, que comptaran amb els mecanismes adequats per assegurar a tots i a cadascun dels seus membres la participació en l'elecció dels òrgans de direcció, el debat i l'aprovació de la seva gestió, la determinació de les persones candidates als òrgans unitaris de representació dels treballadors i treballadores i el coneixement i discussió de totes aquelles qüestions que afecten l'activitat sindical i, en general, tot quant determinin els estatuts o reglaments de la secció sindical.

Les federacions han de definir nítidament el paper de les seves estructures i competències en l'empresa, en el sector i en el territori a fi de garantir que les organitzacions i els òrgans de direcció estiguin el més a prop possible dels representats per facilitar la participació directa, la crítica i el control de la gestió.

Igualment, resulta necessari salvaguardar la democràcia interna. Per això, hem de reiterar que la cultura de la màxima participació i del respecte a la discrepància ha de tenir com a conseqüència el compliment estricte de les resolucions que s'adoptin. En definitiva, les decisions en la UGT es determinaran en els àmbits corresponents, sempre atenenent els principis del suport mutu i la solidaritat.

EL CREIXEMENT DE L'AFILIACIÓ COM A SUPORT DE L'ENFORTIMENT DE LES FEDERACIONS

L'afiliació al sindicat ha estat un dels elements de reflexió que més hem analitzat al llarg d'aquests últims anys, sent un dels fets fonamentals a l'hora de parlar de criteris objectius, de quina és la nostra força real i de la nostra presència als centres de treball. Una afiliació que ha d'estar sustentada per una estructura vertebrada, descentralitzada i amb un nivell de serveis a les nostres persones afiliades que les discriminin positivament amb la resta dels treballadors i treballadores per fer-ne possible la permanència amb independència de la situació laboral en què es trobin.

Per tot això, el congrés de l'UCA considera que ha de ser una tasca fonamental de l'organització estendre i desenvolupar la cultura del proselitisme i la captació de quadres i persones afiliades com un fet quotidià i permanent i no com quelcom excepcional o fruit de l'espontaneïtat. Un camí que cal recórrer traçant plans concrets d'aprofitament de la nostra acció sindical.

En definitiva, l'objectiu d'aconseguir una major taxa d'afiliació ens obliga a adoptar una política organitzativa que disposi dels instruments bàsics imprescindibles per fer-la efectiva. En això cobra especial importància l'atenció als delegats i delegades, als comitès d'empresa i a les juntes de personal i la prestació de serveis a les persones afiliades.

L'UCA haurà de gestionar la recuperació dels afiliats donats de baixa, comunicant-los de forma fefaent que han de posar-se al dia de les quotes vençudes i no abonades.

Per tot això, el congrés de l'UCA determina:

- L'afiliació és una tasca permanent de tota l'organització. Des de la perspectiva d'incidir en col·lectius de sectors determinats es considerarà realitzar campanyes específiques marcant objectius i s'efectuarà un seguiment i balanç final.

UN SINDICAT PER A TOTS/ES I AMB TOTS/ES: CONVIVÈNCIA I PLURALITAT

UGT és una organització democràtica de treballadors, construïda des de la solidaritat, que cerca la presència activa de tota mena de col·lectius al seu si i persegueix la promoció harmònica dels interessos diversos del món del treball.

Els tres pilars per construir un sindicat plural, de tots i totes es manté amb un actiu procés d'afiliació sindical, una àmplia representació de col·lectius socials i una convivència interna respectuosa amb la identitat de cadascun dels afiliats (ètnica, ideològica, cultural, lingüística, religiosa o sexual).

En aquest marc, la nostra acció no es redueix a la defensa dels interessos immediats dels treballadors en les relacions laborals. Hem de fomentar a més a més la participació ciutadana i unir esforços amb diferents agents i moviments ciutadans entorn de causes comunes.

La nova realitat social, amb pluralitat de formes i irrupció de grups emergents, defineix un panorama diametralment allunyat d'algunes simplificacions que pretenen reduir la categoria dels treballadors a una classe social homogènia, receptora de respostes uniformes. Al contrari, s'ha produït una diversificació, fins i tot disgregació d'interessos, que dota d'una enorme complexitat el panorama laboral del nostre entorn.

Els treballadors actualment (menys encara en el futur) ja no responen a un rostre tipus, ni tan sols de caràcter dominant (com en el passat va poder ser el perfil obrer-masculí-industrial) amb qui acomodar el gros de l'acció sindical. Molt al contrari, en l'actualitat, la pluralitat de perfils laborals és tan variada, que només recorrent a una estratègia adequada es pot evitar la temptació d'una resposta basada en el corporativisme o en l'atomització sindical.

UGT ha de multiplicar els seus esforços per reunir al seu si, en una convivència enriquidora, la totalitat de l'arc social: dones i homes, majors i joves, ocupats i desocupats. L'acció sindical ha de donar resposta en la totalitat dels sectors a tot tipus de

treballadors, manuals i intel·lectuals, assalariats i autònoms, actius i jubilats, autòctons i immigrants.

La situació dels joves, de les dones que continuen patint una forta discriminació, dels discapacitats, dels treballadors immigrants, dels majors de 45 anys que després de tota una vida de treball no tenen expectatives d'ocupació amb gravíssimes conseqüències, estan configurant una societat fragmentada que representa el contrari al model social que defensam.

La cohesió al si de la classe treballadora i la lluita contra les desigualtats suposen necessàriament el reforçament de la solidaritat cap als treballadors en atur, així com amb tots aquells que es veuen marginats i exclosos del sistema.

L'acció sindical, tant per a la riquesa de les propostes com per a l'eficàcia dels resultats, ha de cercar la màxima cooperació entre sindicats, articulant la participació de la majoria dels treballadors. Al mateix temps des del respecte a la diversitat del fet sindical, cal avançar sobre iniciatives comunes de molt divers ordre, en un camí obert de nous projectes sindicals, fora de tota predeterminació, que ben poguessin ordenar millor els diferents nivells de cooperació o fins i tot establir vies de progressiva integració organitzativa.

ELS SERVEIS COM A VEHICLE PER A L'AFILIACIÓ

Els serveis a les persones afiliades són una altra peça fonamental a l'hora d'establir la diferència entre els treballadors i treballadores sindicats i no sindicats. Així doncs, és ja una primera condició establir clarament que els serveis que presta el sindicat han de ser exclusivament per a les persones afiliades.

Partint d'aquesta premissa, cal diferenciar al seu torn els serveis propis del sindicat, com a tal, d'altres ofertes i possibilitats que el sindicat pot oferir a les persones afiliades.

Correspon a les federacions facilitar a la persona afiliada una informació periòdica sobre el seu sector, convenis, serveis del sindicat, etc. Aquesta informació ha de considerar-se com a servei bàsic per a totes les persones afiliades.

Els serveis jurídics són un dels aspectes més importants que el sindicat ha de garantir a les persones afiliades. Aquests han de ser eficients i eficaços, perquè en la pràctica són un complement de l'acció sindical que desenvolupen les federacions. Els serveis que deriven de la negociació col·lectiva són absolutament necessaris per a les activitats fonamentals del sindicat.

Els serveis jurídics han de tenir un plantejament d'acció positiva per a les persones afiliades, de tal manera que els serveis que presti l'assessoria de l'UCA-Balears ho siguin en termes beneficiosos per a la totalitat, racionalitzant el seu cost per evitar, en la mesura que sigui possible, una discriminació pel tipus d'expedient.

La tendència serà la d'ampliar la cobertura dels serveis jurídics més enllà dels temes laborals i administratius.

S'establiran serveis per a les persones afiliades en tots els camps possibles: oci i temps lliure, assegurances, salut, consum, etc.

Per accedir a qualsevol servei de la Unió, la persona afiliada haurà de presentar, quan així li sigui requerit, el comprovant d'estar al corrent de pagament, el rebut bancari i el document de nòmina.

L'UCA intentarà unificar, mitjançant acords, els serveis externs als afiliats de les federacions que comptin amb ells, amb la finalitat que es gaudeixi d'ells sota un únic logotip: el de l'UCA-Balears. A aquest efecte, un vegada unificats els serveis externs que es consensuin, l'UCA els publicarà en un fullet informatiu.

FINANÇAMENT SUFICIENT

El diàleg social està immers en la cultura sindical tradicional d'UGT i es constitueix com a eina transformadora i d'avançament cap a la societat que propugnam. El model actual opera sense recursos suficients, per la qual cosa seria molt positiu poder comptar amb un sistema de suport públic a l'activitat sindical que atengués al sosteniment de la negociació col·lectiva, posant en valor l'activitat de la negociació i d'administració dels convenis com a instruments al servei de les persones i les empreses.

UGT de les Illes Balears participa en nombrosos fòrums, òrgans paritaris de trobada, diàleg, concertació, proposta i participació entre sindicats, organitzacions empresarials i administració autonòmica. No obstant això, entenem que les seves potencialitats es veuen coartades per una insuficient disponibilitat de recursos.

UGT demandarà davant l'administració autonòmica un adequat finançament que permeti assolir l'objectiu d'avançar cap a la modernització de les relacions laborals en la nostra Comunitat, a través del diàleg social permanent amb les patronals de les Illes Balears.

A més, els sindicats, com a defensors i promotors dels drets i interessos de les persones treballadores, hem d'assumir un paper rellevant en la definició i canalització dels conflictes laborals. La solució de les controvèrsies per mitjans propis i autònoms sorgits de la voluntat de les parts, està responent encertadament a la demanda general de recerca de respostes ràpides i eficaces davant les situacions de conflicte.

Cap membre de la Comissió Executiva o personal alliberat de l'UCA-Balears podrà rebre, a títol individual, quantitats provinents de dietes o complements per participació institucional o representació en qualsevol consell d'administració, excepte aquells que es derivin de les obligacions fiscals. Així mateix, els organismes mantindran un control estricte sobre tots els ingressos que per compensació pogués rebre qualsevol persona afiliada per funcions de caràcter sindical o institucional. Els cobraments que es puguin realitzar per aquests conceptes seran sempre de la UGT, a qui s'està representant.

LA FORMACIÓ PROFESSIONAL: INSTRUMENT DE MILLORA DE LA QUALIFICACIÓ PROFESSIONAL DEL CONJUNT DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

En el segle XXI, la formació ja ha passat de ser un requisit inicial que es demanava als treballadors i treballadores quan s'incorporaven al mercat de treball a ser un requisit de formació permanent per adaptar-se als constants canvis tecnològics i organitzatius que es produeixen a les empreses. Actualment, encara hi ha grans diferències en el nivell de formació que pot acreditar la població ocupada de les Illes Balears en relació a la formació que acrediten el conjunt dels treballadors europeus UE-15. Les dades facilitades per la Unió Europea constaten que es necessari incrementar el percentatge de població activa que acrediti un nivell mitjà de formació i qualificació professional.

La Formació Professional (FP), amb les seves diferents ofertes, és un dels millors recursos que tenim els treballadors per poder accedir a una ocupació de qualitat, mantenir-la i poder fer efectiu el dret a la promoció en la nostra carrera professional. Des de la UGT de les Illes Balears, com a sindicat que reivindicuem la importància de la FP, exigim una major coordinació de les administracions públiques que tenen competències en aquest àmbit i demanem que es faci una gestió eficaç i eficient dels recursos humans, tècnics i econòmics. Reivindicuem que cal disposar d'un sistema integrat de Formació i Qualificació Professional que garanteixi una oferta suficient, de qualitat i equilibrada en el territori de FP Inicial, Ocupacional i Contínua, que formi tots els col·lectius de treballadors i treballadores en les competències que necessitin per mantenir i millorar la seva ocupabilitat, que afavoreixi la inserció laboral i que faciliti el manteniment de l'ocupació de tots els col·lectius.

La formació professional contínua és un dret dels treballadors i treballadores, que es tradueix en una major competitivitat de les empreses, transformant-se així en una necessitat del sistema productiu.

La millora de la qualificació professional de la població activa

Hi ha sectors productius que continuen demanant mà d'obra qualificada, i sectors amb potencial de creixement en els quals es constata actualment que hi ha una mancança de professionals que acreditin que tenen una formació i/o una qualificació professional. Cal una política eficient de formació professional i acreditació de la competència professional, vinculades a la millora de la qualificació professional i l'ocupabilitat del conjunt dels treballadors de les Illes Balears.

Garantir a tots els ciutadans la formació permanent al llarg de la vida

A les Illes Balears, constatem que les actuals polítiques públiques d'educació i de formació professional, que s'han aplicat en un cicle econòmic expansiu, no han estat suficients per fomentar i garantir la millora real de l'ocupabilitat del conjunt de la població activa de les Illes Balears. El nostre model productiu futur, on s'ha de prioritzar el coneixement ha de tenir un paper central, ha de basar-se en la millora de l'ocupabilitat del capital de les persones. L'adaptació als canvis tecnològics i productius constants exigeix un compromís polític del Govern de les Illes Balears en la inversió en la millora de la formació permanent a través de l'educació, la formació professional inicial i la formació per l'ocupació.

Els informes successius que s'han publicat estan constatant que les Illes Balears es troba des de fa temps en una posició d'inferioritat respecte de la majoria dels països europeus, i fins a tot a la mitjana espanyola, en percentatges de joves que poden cursar estudis de formació professional i en percentatges de població activa que pot acreditar una formació o una qualificació professional.

L'aposta decidida per assolir un sistema de Formació Professional inicial de qualitat s'ha d'incloure en els objectius d'excel·lència, equitat i qualitat, que es plantegen l'Acord en matèria de Capital Humà que el Govern, el sindicat i la patronal varen aprovar, i que s'ha de completar amb el desenvolupament de les competències autonòmiques que corresponen a les Illes Balears quant a formació ocupacional i contínua.

Assolir una oferta suficient de formació per a tots els treballadors aturats i ocupats

Des de la UGT de les Illes Balears fa anys que reivindicuem una gestió integral de la Formació Professional, que garanteixi una bona formació inicial dels joves, amb una oferta suficient de beques i ajudes pels estudiants de FP i que faciliti la formació i la qualificació permanent de tots els treballadors en situació de desocupació i ocupats, que programin unes ofertes formatives suficients i que assegurin l'eficàcia i l'eficiència dels recursos que paguem, en gran part, els treballadors i els empresaris a través de la quota obligatòria mensual de FP.

La gestió integrada de la formació professional ha de ser una política de govern de llarg abast que, amb les inversions en infraestructures i equipaments, professorat i formadors, i les beques i ajudes necessàries, tingui l'objectiu de millorar la qualificació professional del conjunt de la població activa, vetllar per la igualtat d'oportunitats de formació en tot el territori de les Illes Balears, crear un servei d'informació i orientació que faciliti el seguiment d'itineraris formatius personalitzats i establir polítiques de formació específiques per a joves (la taxa d'atur dels joves de les Illes Balears és de les més altes d'Europa), per a dones (incrementar les taxes d'ocupació que s'han assolit), per a estrangers, per als col·lectius amb dificultats afegides i amb mesures específiques per als treballadors autònoms.

S'ha de garantir una atenció prioritària als treballadors i treballadores amb dificultats especials d'inserció o reinserció (persones en situació d'atur de llarga durada, persones immigrants, persones discapacitades, etc.) i s'han d'atendre les necessitats productives per millorar la seva accessibilitat.

L'oferta formativa ha d'incloure les necessitats formatives dirigides als treballadors i treballadores que per motius econòmics i d'una altra índole no tinguin la formació bàsica o tinguin nivells formatius bàsics.

A més a més, és necessari comptar amb una oferta formativa adaptada a les necessitats de requalificació dels treballadors i treballadores que per diversos motius la necessiten: reincorporació al món laboral, ocupació saturada o obsoleta,...

Atesa la importància que té el període de la formació pràctica que s'ha de seguir a l'empresa, és necessari que s'adoptin canvis en la Formació en Centres de Treball (FCT) pel que fa a les exigències i a les condicions de qualitat i, al mateix temps, s'ha de potenciar una oferta de programes d'alternança entre formació i treball en els

ensenyaments de la formació professional inicial, que permetin iniciar i completar un cicle formatiu de FP i compaginar-lo amb un contracte laboral des del primer moment.

Acreditar les competències professionals assolides des de l'experiència laboral

Els efectes negatius de la descoordinació manifesta entre els ministeris de Treball i Educació està endarrerint, de forma injustificada, la possibilitat que els treballadors i treballadores poguem acreditar les competències professionals que anem assolint des de l'experiència laboral i que es corresponen amb les competències que es recullen a les qualificacions publicades al BOE.

La participació en un procés d'acreditació, més enllà del seu resultat administratiu, ha de tenir el valor afegit d'informar de quina és la situació d'un treballador en relació a tot allò que es refereix a una qualificació i, a la vegada, orientar com es pot iniciar o completar un itinerari formatiu professionalitzador.

S'ha d'establir un sistema d'avaluació i acreditació de les competències professionals assolides des de l'experiència laboral, que inclogui també els aprenentatges no formals i informals, vàlid pel conjunt de la Formació Professional i que fomenti i faciliti la participació del conjunt de la població activa.

Per a la UGT, aquests principis queden garantits amb un acord de l'àmbit estatal que ha de servir per dinamitzar la negociació col·lectiva quant a formació, a través de convenis col·lectius estatals o acords específics d'àmbit estatal, per possibilitar l'homogeneïtzació en les qualificacions professionals i aprofundir en la unitat del mercat de treball i la solidaritat intersectorial i sectorial per articular-la en els àmbits territorials i d'empresa.

S'ha de permetre la descentralització en l'execució dels acords, acostar la formació a la persona treballadora i afavorir el desenvolupament negociat de plans agrupats per garantir que arribin a l'àmbit de les petites i mitjanes empreses.

CULTURA

Per a la UGT la cultura és un component important del model de societat que defensam, on els valors de solidaritat, tolerància, igualtat i llibertat de pensament són patrimoni adquirit en la llarga lluita del moviment obrer. La reivindicació d'una cultura crítica, creativa i participativa com a alternativa a l'alienació personal i col·lectiva davant els esdeveniments socials és una experiència arrelada a la UGT a través de les cases del poble.

Una de les característiques de l'estat social en el nostre país ha estat l'increment de l'oferta cultural pública. Aquesta revaloració social o democratització de la cultura que garanteixi l'accés dels ciutadans i ciutadanes en condicions d'igualtat als béns culturals és avui demanada per sectors socials cada vegada més amplis.

L'increment de la qualitat de vida al costat de la reducció de la jornada laboral hauria d'impulsar el desenvolupament cultural dels ciutadans i ciutadanes de la nostra comunitat. Aquest desenvolupament ha de contribuir a la creació d'ocupació en el

mercat cultural mitjançant el suport que les institucions públiques haurien de donar a les indústries culturals que contribueixin a la creació, a la investigació i al progrés científic i tècnic.

L'UCA- Illes Balears mantindrà una relació de col·laboració i consens, amb moviments culturals de les Illes Balears amb l'objecte de:

- Defensar la llibertat d'expressió i el foment de noves iniciatives i processos culturals.
- Donar suport a noves infraestructures i serveis culturals que facin possible la creativitat i el gaudi estètic dels ciutadans i ciutadanes.
- Afavorir la integració de les diverses cultures presents a les illes com a factor essencial de convivència solidària.

L'UCA- Illes Balears potenciarà les possibilitats de promoció d'iniciatives culturals pròpies a través de convenis de col·laboració amb les administracions, les universitats o altres fundacions privades en diferents camps:

- la investigació,
- la recuperació i divulgació de la nostra memòria històrica,
- la realització de certàmens culturals.

Normalització lingüística

La coexistència lingüística en les Illes Balears és una realitat, per la qual cosa el coneixement i l'ús del català, llengua pròpia d'aquesta comunitat, en el seu àmbit territorial és un dret col·lectiu i individual de tots els treballadors i treballadores, tant per tenir una major formació professional com per participar més activament en la societat.

A més d'exigir a les administracions educatives que dotin els centres d'ensenyament dels recursos humans i econòmics necessaris, amb l'objectiu de garantir una aplicació racional d'aquesta formació i esmenar els dèficits de coneixements existents d'acord amb els referents culturals de cada lloc i amb la finalitat fonamental d'assegurar el coneixement del català, el sindicat ha de promoure la defensa d'aquests drets dels treballadors i treballadores en tots els àmbits d'acció sindical.

Les circumstàncies històriques han convertit la llengua en el gran referent de la identitat del nostre poble. Però també comporta la necessitat d'ampliar els àmbits socials d'incidència del sindicat, tant pel que fa als diferents col·lectius com al territori, així com en les nostres relacions institucionals.

A partir d'aquesta realitat hem de ser capaços d'incorporar la normalització lingüística en l'àmbit socioeconòmic.

L'impuls organitzatiu al procés d'extensió de l'ús social de la llengua i la inserció adequada d'aquesta tasca en el conjunt de les actuacions sindicals s'han de situar en l'esforç pera avançar cap a un model sociocultural de cohesió i participació social.

Per la qual cosa, hem de:

- Defensar la unitat de la llengua catalana com a patrimoni comú dels territoris on és la llengua pròpia.
- Impulsar l'ús del català en el món del treball amb la finalitat d'afavorir la integració social de tots els treballadors i treballadores de les illes. Per això, seria convenient que els diferents convenis col·lectius fossin redactats en les dues llengües.
- Mantenir les arrels culturals pròpies de les Illes Balears i afavorir el seu coneixement i promoció.
- Realitzar una actuació lingüística activa en els àmbits de participació institucional.
- Efectuar la comunicació interna i externa del sindicat en qualsevol de les dues llengües oficials, donant prioritat, sempre que sigui possible, a la llengua pròpia d'aquest territori.
- Participar activament en la definició i el desenvolupament de la normalització lingüística en l'àmbit socioeconòmic.
- Fomentar el manteniment del Servei de Normalització Lingüística, amb la col·laboració de l'administració, com a instrument adequat per al desenvolupament de la política de normalització en la nostra organització.

LA COMUNICACIÓ

La comunicació és un procés en què dos o més subjectes intercanvien informació: dades, interpretacions i opinions. En la societat actual, la comunicació mediada ha adquirit una rellevància creixent incrementant notablement els fluxos d'informació en què participa, malgrat la qual cosa no hem de restar importància a la comunicació interpersonal, cara a cara. En tot cas, la comunicació, amb o sense persones mediadores, sempre ha estat una eina bàsica per desenvolupar la feina sindical i el nostre programa d'acció; quan estam portant-la a fi, pot condicionar substancialment tot el treball realitzat.

El caràcter transversal de la comunicació, l'amplitud sectorial i territorial de la UGT de les Illes Balears, la diversitat de les seves estructures, les temàtiques que engloben la feina sindical i el dinamisme propi de la realitat en què ens movem, fan necessària una coordinació permanent en la gestió de la comunicació, de manera coresponsable en els distints nivells de l'Organització, i, l'objectiu dels quals no és un altre que donar a conèixer, amb els mitjans que ens són propis o des dels anomenats mitjans de comunicació social, la nostra acció o intenció sindical.

Un sindicat com la UGT de les Illes Balears, amb el nostre volum d'afiliació, de representació a les empreses i amb la nostra capacitat d'intervenció sindical en la societat de les Illes Balears, és subjecte de tot el procés comunicatiu. La UGT de les Illes Balears pot ser simultània o alternativament font, transmissor i subjecte receptor

d'informació, i això incrementa les probabilitats que la nostra comunicació, si no es realitza correctament, sigui interpretada de forma diferent de la desitjada.

Per tant, la complexitat del procés exigeix unes polítiques de comunicació coordinades i coherents compartides per tota l'Organització. Una acció que ordeni el flux d'informació generat de cara a aconseguir el resultat esperat de comunicar de forma veraç i amb claredat; contextualitzant la informació per aconseguir el major grau d'eficàcia, minimitzant les possibles interferències, i amb això generant opinió, tant pel que fa en el relatiu a la comunicació externa, com a la comunicació interna.

És a dir, en matèria de comunicació, la UGT de les Illes Balears ha de planificar les seves accions, no en la recerca d'una informació escassa, sinó en la gestió especialitzada de la superabundància d'informació que genera el nostre sindicat i el seu entorn, en un procés de comunicació tan ràpid que pot considerar-se constant, i utilitzant diversos suports: des de la paraula al suport audiovisual, sense oblidar el potencial creixent de la xarxa de xarxes, Internet.

Així doncs, l'opinió pública, però especialment els quadres sindicals, els afiliats i afiliades, i els treballadors i treballadores han d'estar informats i informades, ser persones coneixedores de les nostres inquietuds i el nostre treball, i això no sols ha de dependre dels mitjans de comunicació externs, siguin aquests públics o privats, i de la seva visió del món, és a dir, de la seva política editorial. Hem d'intentar donar a conèixer els nostres punts de vista i la nostra feina aspirant a que el nostre missatge arribi a la societat balear el menys mediatitzat possible. Al costat d'això, hem de prendre les iniciatives precises per fer que la nostra capacitat de transcendir als mitjans de comunicació es converteixi en un instrument més d'acció reivindicativa i de reconeixement de la nostra feina sindical.

D'altra banda, malgrat la importància creixent de la comunicació mediada, la comunicació interpersonal manté un valor innegable que hem de potenciar, utilitzant per a això les noves tecnologies sempre que sigui possible. Parlem de l'afiliat i de l'afiliada, de la nostra representació a les empreses, dels treballadors i treballadores de les Illes Balears que han de trobar en la UGT, gràcies a les feines de comunicació que hem d'escometre i a les nostres informacions, un útil efiç, que no sols els acosti al sindicat, quant a referent natural de reivindicació laboral i social que els facilita la informació que puguin necessitar, sinó que també els proporcioni una via d'identificació social amb les idees i els principis que la nostra Organització defensa.

La comunicació en la UGT Illes Balears.

La transmissió d'informació genera coneixement i capacitat de resposta, que és valor afegit. Aconseguir que el coneixement útil es transmeti de manera ràpida i efiç dins el sindicat per ampliar la participació, l'afiliació i la representativitat de l'Organització, és una tasca la potenciació de la qual correspon a tots els organismes de la UGT Illes Balears.

L'objectiu últim de l'anomenada comunicació interna és que l'afiliació i quadres de la UGT de les Illes Balears i, de la seva mà, els treballadors i treballadores balears als qui representam, accedeixin de manera ràpida i efiç a la informació que genera la pròpia Organització, així com a les qüestions generades en el nostre entorn que puguin afectar-

los. Per a això la UGT se servirà dels nous suports de comunicació que doten de major eficàcia i agilitat d'informació als nostres afiliats i quadres. Les ofertes formatives de serveis, les mobilitzacions i actuacions d'interès general i l'actualitat de l'acció sindical seran remeses a l'afiliació mitjançant missatge de mòbil i/o correu electrònic així com altres sistemes de comunicació que es considerin oportuns.

Per al bon desenvolupament d'aquestes iniciatives, es fa necessari el compromís de tota l'Organització en el seu funcionament i execució. Per a això s'utilitzaran els instruments que s'estimin convenients, a través de formes orgàniques (departaments) i jurídiques (mercantils, associacions, etc.) més adequades. En qualsevol cas es dotaran els recursos necessaris que permetin una correcta avaluació i seguiment de les iniciatives adoptades, així com un funcionament àgil i eficaç.

Pàgina Web de la UGT Illes Balears.

Quant a la pàgina Web de la UGT Illes Balears, com a necessari instrument comunicatiu en el món actual, ha de ser una eina en constant millora, adequació i actualització. També un lloc de trobada i de públic accés, on es donen a conèixer les activitats del sindicat i la informació de caràcter técnico-legal, laboral, etc. que afecta els interessos de tots els treballadors i treballadores.

La pàgina Web és un altre dels instruments d'acció sindical que ha de ser potenciat, perquè això ens assegura una plataforma d'informació directa, sense intervenció exterior ni mediatització. Una plataforma que hem de completar i millorar explorant les eines d'actuació sindical que ens ofereix la seva constant evolució.

Amb l'objectiu d'aconseguir fer de la pàgina web de UGT de les Illes Balears, el necessari instrument comunicatiu, en la pàgina principal es donarà la mateixa prioritat a totes les notícies que els distints organismes remetin per a la seva publicació.

La comunicació des de la UGT Illes Balears.

Ningú dubta de la importància de la comunicació mediada en la nostra societat. Els grans mitjans de comunicació generen, constantment, fluxos d'informació i opinió que acaparen l'interès, alhora que estableixen els seus propis criteris de què és notícia i què no, com s'ha de tractar i quan. La UGT de les Illes Balears és una Organització amb un bagatge que testifica el seu compromís amb els drets, interessos i aspiracions dels treballadors i treballadores balears, i que és conscient que una societat mediatitzada exigeix també que la UGT de les Illes Balears adequi els seus missatges a la forma de treballar d'aquests mitjans. En aquest sentit, és necessari millorar i utilitzar totes les eines de treball pertinents per facilitar i millorar la presència de UGT de les Illes Balears en els mitjans de comunicació social. Però a més a més deurem també valorar les noves xarxes socials que s'estan establint a través d'Internet, i que estan propiciant la creació d'estats d'opinió. La CE estudiarà aquesta qüestió i la forma en què el nostre sindicat pot intervenir en aquest mitjà, alhora que treballa amb els mitjans de comunicació tradicionals. Per a tot això, es programaran iniciatives de formació i actualització en matèria de comunicació.

El Gabinet de Premsa d'UGT de les Illes Balears treballarà coordinat per la CE i en contacte directe amb els organismes d'UGT, i més concretament amb les àrees d'acció sindical, per obtenir informació primerenca de les actuacions sindicals d'UGT, intentant que els missatges arribin convenientment i amb anticipació a tots els mitjans de comunicació: premsa escrita, ràdios, televisions. Així mateix, es potenciarà el contacte dels distints responsables de l'acció sindical amb els i les professionals dels mitjans de comunicació.

Els objectius que ens marcam en aquesta matèria són:

- La comunicació interna ha de ser eina imprescindible, que ha de permetre'ns el contacte permanent amb els nostres delegats i delegades, afiliats i afiliades.
- La comunicació externa per traslladar els nostres posicionaments sindicals respecte als temes laborals, socials i tot el que tengui a veure amb problemàtica específica dels i les joves. Per a això, devem:
- Des de la UGT de les Illes Balears, hem de recolzar-nos i dotar-nos dels diferents suports i tecnologies que millorin la comunicació amb totes les persones integrants de l'organització i amb la resta de xarxes i institucions.
- Consolidar i millorar els butlletins electrònics d'informació utilitzats fins ara amb els joves delegats i delegades, afiliats i afiliades, que permeten difondre informació actualitzada de manera ràpida i directa a través del correu electrònic.

EL DIÀLEG I LA CONCERTACIÓ SOCIAL

El diàleg i la concertació social hauran de continuar sent tasca fonamental per integrar, de forma ordenada, les propostes que en l'àmbit autonòmic se'ns plantegin en la nostra acció reivindicativa. O el que és el mateix, l'instrument útil per donar respostes globals a problemes de solució cada vegada més global, i amb un horitzó temporal suficient, però amb criteris autonòmics, cercant aquestes respostes a les nostres reivindicacions on, en tot o en part, poguessin residir.

En aquest sentit, haurem d'escometre els treballs propis darrere de la recerca d'un consens per a una Llei de Participació Institucional dels Illes Balears, la qual cosa imposa que haguem d'assumir la feina de fer que aquest compromís de la concertació social de les Illes Balears no es quedi en una declaració de principis, ni en una Llei buida de continguts. Així, el conjunt de l'Organització tindrà molt a dir i exigir.

La Unió General de Treballadors de les Illes Balears defensarà la participació dels agents econòmics i socials més representatius en totes, empreses públiques dependents tant del Govern Balear com dels ens locals, i en els fòrums de participació institucional (salut laboral, formació, SOIB, etc.). El grau d'aquesta participació ha de mantenir-se en funció dels resultats de les eleccions sindicals per a les organitzacions sindicals més representatives.

CRITERIS D'ACCIÓ INSTITUCIONAL EN L'ESPAI SOCIAL

Sent innegable que els últims anys han estat una de les etapes socialment més fructíferes de la nostra història social, continuam patint un alt dèficit social i una escassa inversió en polítiques socials pel que hem de lluitar per consolidar i aprofundir en la millora d'aquestes.

Els serveis socials han de configurar l'autèntic desenvolupament del quart pilar de l'Estat de Benestar. A les Illes Balears el Parlament està a punt d'aprovar la Llei de Serveis Socials que haurem de desenvolupar entre tots i concertar actuacions a través del diàleg social, i en la que el paper de les corporacions locals és molt important en el desenvolupament i prestació de serveis.

Aquesta nova llei, per a la que haurem d'exigir el seu consegüent desenvolupament legislatiu, proporcionarà una major i millor atenció als nostres majors, menors, discapacitats, famílies, joves, dones, persones en exclusió social, etc. contribuint a potenciar l'estat de benestar de les nostres illes.

Dins el Pacte per la Competitivitat, l'ocupació i la cohesió social, signat en Novembre del 2007 entre els agents socials i el govern de les illes, hi havia un apartat que parlava de Polítiques socials. Al Gener del 2009 es signà el Pacte pels Drets Socials que recull de forma molt genèrica les actuacions que desenvoluparan les administracions públiques en matèries de família, parelles estables, menors, dependents, persones majors, joves, persones en exclusió social, la igualtat de gènere, la protecció de la violència de gènere, els immigrants, etc. Però encara queda molt per fer, concentrant dins la mesa de diàleg social propostes i programes a realitzar per al desplaçament del Pacte.

El Sistema per a l'Autonomia i atenció a la Dependència és un dels últims grans avanços socials que s'han aconseguit però hem de continuar negociant dins el marc del Diàleg Social el compliment de les obligacions de les administracions públiques implicades per crear una xarxa pública que garanteixi la consolidació del sistema i demandar una major transparència i informació entre les administracions implicades en la gestió del sistema per garantir la seva eficàcia i el compliment dels seus objectius. Per aconseguir –ho hem de:

Exigir a l'administració, en l'àmbit del diàleg social, la creació de la comissió de seguiment de la implementació de la llei com existeixen en altres comunitats autònomes.

Proposar la creació del Fòrum Municipal de la Dependència com a espai de diàleg i canalització de propostes dels diferents agents implicats en el desenvolupament de la llei.

Demandar a l'Administració l'elaboració dels Plans de qualitat de modernització de residències i llars de menors.

Exigir l'agilització de les prestacions econòmiques que marca la llei de dependència.

Demandar a través de la nostra organització la revisió dels barems ja que estan molt enfocats a valorar fonamentalment aspectes físics.

- Un dels millors instruments per evitar l'exclusió social és l'ocupació. Podem analitzar múltiples causes per les quals una persona es troba en risc i/o exclusió social, però la raó

fonamental és la carència d'ingressos continuats, que fonamentalment s'obtenen a través del treball.

En els últims anys no sols hem assistit a un increment en els índexs de pobresa i la cronificació d'aquesta, sinó que s'ha configurat un nou grup d'exclusió, els anomenats "treballadors amb menys recursos", aquells que tenen salaris molt baixos i que alternen períodes d'inactivitat laboral amb contractacions temporals.

Per lluitar contra això devem:

Assegurar un ocupació de qualitat, en el context de la millora i estabilitat del mercat laboral, la garantia del principi d'igualtat i la garantia de l'efectivitat dels drets laborals.

Hem de reivindicar a l'Administració la realització d'itineraris personalitzats d'inserció per a aquests col·lectius tan vulnerables.

- Els treballadors discriminats per la seva orientació sexual i identitat de gènere sol manifestar-se de manera indirecta i en conseqüència és més difícil de demostrar.

En el camí cap a la igualtat s'ha aconseguit un avanç molt important amb la modificació del Codi Civil en matèria de dret a contreure matrimoni, on es reconeixen drets conceptualment definits sense distinció del sexe, per aconseguir l'efectiva equiparació en el seu gaudi per parelles del mateix sexe, però en l'àmbit laboral continuen existint moltes desigualtats i discriminació. Pel que devem:

Estar alertes i vetllar de forma específica per aquells supòsits en què els treballadors són víctimes d'assetjament i/o mobbing com a forma indiscriminada d'acomiadament per la seva orientació sexual i identitat de gènere.

Hem d'impulsar campanyes de sensibilització social sobre la necessitat de defensar la dignitat dels treballadors i desenvolupar totes les actuacions necessàries davant qualsevol vulneració. Estaria molt bé que forméssim als nostres delegats perquè puguin abordar les discriminacions i vulneracions de drets que es produeixen en l'entorn laboral.

D'altra banda, si podem parlar d'un sector de la població treballadora que pateix major índex de discriminació, són sens dubte els treballadors afectats pel VIH/SIDA.

Aquestes persones poden continuar realitzant la seva activitat laboral fins que desenvolupi alguna malaltia, moment en què ha de ser tractat com qualsevol altre treballador que rep la baixa per malaltia comuna.

Hem de treballar en:

Analitzar les causes d'acomiadament dels treballadors amb VIH/SIDA i perseguir les discriminacions, especialment en el moment de la contractació.

Denunciar qualsevol prova de detecció del VIH/SIDA en els reconeixements mèdics de les empreses en ser il·legals i anar contra els principis constitucionals.

- Els nostres majors viuen més temps i el repte és que ho facin amb unes millors condicions de vida.

A vegades, les persones majors quan surten del mercat laboral es veuen expulsades de la societat, allunyades dels organismes institucionals de participació, sense que puguin fer una reivindicació efectiva dels seus drets.

Per això és necessari:

Contribuir a crear espais d'interlocució social i participació i que els serveis públics s'adaptin a les necessitats específiques d'aquest col·lectiu.

Promoure trobades intergeneracionals

-Les persones amb discapacitat tenen importants dificultats d'integració en el món laboral; no sols han de lluitar contra la discriminació i demostrar la seva capacitat igual que altres grups que també es troben en situacions de desigualtat, sinó que a més a més han de superar les seves pròpies limitacions funcionals, per poder establir-se en condicions d'igualtat en relació a la resta de la població.

Devem aproximar-nos als treballadors amb discapacitat per ajudar-los fomentant la seva autonomia i aconseguir la millora quantitativa i qualitativa de les condicions laborals, sobretot entre les persones amb discapacitat intel·lectual o psíquica, que per la seva singularitat requereixin d'atenció i mesures específiques.

Demandar el compliment de la Llei d'Integració Social dels Minusvàlids (LISM) el que suposaria una importantíssima incorporació laboral per a aquest col·lectiu.

La nostra legislació obliga a les empreses de cinquanta o més treballadors que d'entre ells, almenys el 2% siguin treballadors amb discapacitat i ha de ser objecte de la UCA-UGT, encara que no s'arribi a aquest nombre de treballadors, crear alguna plaça per a discapacitats i realitzar la consegüent contractació d'aquest col·lectiu com a exemple de solidaritat.

Cal requerir de la Inspecció de Treball que reforci les seves actuacions i revisi les sancions necessàries en el cas d'incompliment per part de les empreses de la quota o si escau, de les mesures alternatives. S'ha de vigilar especialment les condicions laborals dels Centres Especials d'Ocupació.

Hem d'exigir a l'Administració que creï mecanismes de control de tal forma que es compleixi la funció social per a la que van ser creats els Centres Especials d'Ocupació. Hem d'ajudar a promoure el trànsit dels treballadors amb discapacitat des dels Centres Especials d'Ocupació cap a l'ocupació ordinària, establint incentius tant a l'empresa que contracta com al centre que realitza la inserció.

Hem de promoure al sindicat la participació i afiliació dels treballadors amb discapacitat de tal forma que es promogui la seva visibilitat, impulsant la formació dels nostres delegats per poder abordar el tractament de la discriminació en matèria de discapacitat.

- El treball i integració dels immigrants :

Les administracions públiques han de respondre a l'increment i a la diversitat de població, sigui quin sigui el seu origen, mitjançant polítiques que garanteixin l'exercici efectiu per part de tots els ciutadans, dels drets, serveis i prestacions reconeguts en l'ordenament jurídic.

És precís abordar el fet migratori i la presència de persones nascudes en un altre país des de la normalitat, però sobretot des del convenciment que no estem davant un fenomen conjuntural, sinó davant un dels canvis econòmics, socials i culturals més significatius dels últims 20 anys i que ha contribuït a configurar la realitat de les illes tal com és en l'actualitat. Però també és una manifestació d'un moviment global, el producte d'unes causes que empenyen a treballadors a abandonar els seus països.

La garantia dels drets dels immigrants ha de ser un objectiu per contrarestar les posicions que limiten i condicionen els seus drets de ciutadania segons les circumstàncies favorables o adverses de la conjuntura econòmica, i que porta als qui sostenen aquests plantejaments xenòfobs, a optar per la vulneració del principi d'igualtat davant la llei. De manera particular haurà de garantir-se el dret dels immigrants a la reagrupació familiar.

Hem de fer efectiva la igualtat de tracte i oportunitats dels estrangers no comunitaris en l'àmbit laboral, mitjançant la potenciació dels Serveis Públics d'Ocupació i l'accés a la formació, la qual cosa facilitarà la incorporació i permanència en el mercat de treball i la mobilitat funcional.

Hem de continuar potenciant el nostre servei d'orientació laboral com a col·lectiu més vulnerable a la inserció laboral, implementant-ho també a Menorca i millorant els mitjans per realitzar el treball en els diferents locals de la UGT de la part forana .

Resulta imprescindible reforçar els mecanismes de lluita contra la tracta i explotació d'éssers humans, entre altres en l'àmbit laboral.

És imprescindible combatre els discursos que tendeixen a culpabilitzar la immigració i la població d'origen estranger de disfuncions, de falles o carències socials o econòmiques. Són discursos que erosionen la cohesió social, qüestionen drets i que en definitiva neguen als immigrants la seva condició de treballadors i ciutadans, i als que ha d'oposar-se la reivindicació d'una participació social, econòmica, política, una participació en la vida i en l'estructura sindical, en igualtat.

Hem d'exigir a la Inspecció de Treball que les actuacions de control de l'economia submergida es desenvolupin amb especial incidència en els treballadors immigrants que desenvolupen la seva activitat en les tasques del camp, en la construcció i en l'àmbit del servei domèstic.

El catàleg de llocs de treball de difícil cobertura i la certificació d'insuficiència de demandants d'ocupació disponibles i adequats per acceptar ofertes d'ocupació, són un avanç, una anàlisi del mercat de treball d'especial utilitat per desenvolupar polítiques actives d'ocupació i orientar-les cap a les ocupacions en què s'aprecia falta de treballadors.

Perquè és una eina molt important hem de millorar la determinació de la situació nacional d'ocupació a través del catàleg d'ocupacions de difícil cobertura amb el SPE de les illes i la participació de totes les federacions de la UGT de Balears.

Treballar en aquesta línia amb el SPE és garantir els drets de tots els treballadors ja que amb l'elaboració del catàleg, la situació nacional d'ocupació és el principal criteri per autoritzar o no l'arribada de treballadors a les nostres illes.

En el Diàleg Social hem de reforçar les responsabilitats dels empresaris contractants en els supòsits de finalització de la relació laboral abans del final de la vigència de l'autorització concedida o en el cas de no iniciar-se la relació laboral a l'arribada del treballador a Espanya, evitant que el treballador es vegi perjudicat en la seva permanència regular.

En aquest sentit, estudiar la possibilitat de vincular la renovació de l'autorització inicial, quan s'hagi perdut l'ocupació durant la seva vigència, a la inscripció del treballador en el SPE, amb la corresponent obligació de l'ocupador, durant el primer any de vigència de l'autorització de comunicar al SPE la finalització del contracte i les seves causes, permetent, en el cas que no s'iniciï la relació laboral per causes imputables a l'empresari, l'accés a una nova oferta d'ocupació.

Hem de reclamar al SPE que desagregui les dades relacionades amb l'ocupació per sexe, tipus d'autorització i sector d'activitat, elements necessaris per poder realitzar una avaluació de la situació laboral dels treballadors d'origen estranger i l'efectivitat de les mesures en matèria d'ocupació. L'origen, igual que el sexe i la posició socioeconòmica marca diferències importants.

Devem afavorir la vinculació dels treballadors estrangers amb el SPE.

Cal reivindicar els drets polítics, dels estrangers no comunitaris amb vocació de permanència a Espanya.

Hem d'atendre amb especial rellevància la seva necessitats específiques de formació i ja que no podem incidir en la formació que reben per part dels empresaris als seus llocs d'origen, fer-ho des de les illes a través de cursos o xerrades informatives sobre tots aquells temes laborals pels que se sentin interessats. Cal recordar que molts d'ells no coneixen la legislació laboral espanyola i per això són, moltes vegades, víctimes dels interessos dels empresaris.

S'ha de realitzar una especial atenció al dret a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball per a aquest col·lectiu, per la qual cosa se'ls prestarà una especial atenció dins els nostres serveis d'informació i assessorament.

Cal treballar dins els convenis col·lectius, la inclusió, dins les llicències retribuïdes, el temps indispensable per a l'obtenció de la targeta d'identitat i la renovació d'autoritzacions de treball i residència.

Devem també treballar perquè la durada dels permisos concedits per causa de defunció o malaltia greu d'un familiar, s'ampliïn quan el treballador hagi de desplaçar-se al seu país d'origen.

Hem de participar, amb les administracions en l'elaboració de plans d'integració i convivència ciutadana per evitar la creació de guetos.

Hem de realitzar un esforç per integrar els treballadors i treballadores immigrants en les tasques d'extensió i implantació del sindicat, despertar en ells l'interès per la feina sindical, que se sentin identificats amb el que representam. En definitiva promoure la seva participació i afiliació.

Finalment hem d'implementar i potenciar els instruments i mesures necessàries per garantir l'aplicació de les polítiques específiques dirigides a la població treballadora d'origen estranger i treballadors migrants, dotant-les dels mitjans econòmics i humans suficients, com per exemple, és el mediador intercultural en l'àmbit laboral que ajuda al delegat sindical a mediar entre els treballadors i empresaris en tots aquells aspectes culturals que siguin necessaris.

En definitiva, per a l'immigrant, una ocupació amb plens drets és un motor d'igualtat i un alçaprem d'integració. Per al sindicat, la integració laboral d'aquest immens col·lectiu i la incorporació i participació del mateix en les estructures de l'organització, és un dels nostres grans reptes actuals que hem d'abordar ja amb decisió i fermesa.

La inserció laboral dels joves

La difícil inserció laboral dels joves deriva dels canvis sociològics en la realitat juvenil com de la degradació de les condicions d'accés en el món del treball, sobre les quals els sindicats hem d'incidir.

La transició cap al món del treball es dificulta amb dilacions i barreres que els joves tracten de franquejar allargant el període formatiu o cercant activitats laborals puntuals. En definitiva condemnats a unes condicions d'extrema precarietat que impedeix als joves aconseguir la seva autonomia (econòmica, social i personal), que defineix la seva entrada en l'etapa adulta.

De tots és coneguda la situació dels treballadors d'entre 16 i 35 anys en el nostre mercat laboral: alta temporalitat, rotació en l'ocupació, llargues jornades laborals, baixos salaris, alts índexs d'accidentabilitat i malalties professionals, desfasament entre la qualificació i les funcions exercides, etc.

La contractació temporal, amb molt curta durada dels contractes, no s'ha convertit en una fórmula d'accés al mercat de treball per a aquest grup de treballadors, sinó en la fórmula "normalitzada, naturalitzada" de permanència en el mateix fins una edat juvenil avançada, més enllà dels 30 anys.

Davant aquest panorama hem de dirigir la nostra política sindical en matèria de joventut, lligada a les polítiques d'emancipació. Per a això devem:

Reforçar la seva presència i participació a les empreses per garantir la igualtat de tracte en l'ocupació, a més de potenciar els joves perquè s'incorporin i participin de forma activa al sindicat.

Desenvolupar l'acció sindical cap als joves treballadors i treballadores d'una forma transversal, de manera que s'incorpori a les agendes i actuacions com a eix estratègic de futur, no sols respecte a la incorporació d'efectius en el mercat laboral, sinó també dins els òrgans de direcció de la nostra organització.

Una inserció en condicions d'igualtat d'oportunitats a l'accés permetrà incrementar la productivitat inicial dels treballadors, ajustant la seva formació, qualificació, capacitació i aptituds al lloc de treball, controlant que els requisits del lloc s'ajustin realment a les necessitats del mateix.

Hem de crear el departament de joventut dins l'organització perquè desenvolupi estratègies mitjançant les quals els joves trobin un espai de participació dins el sindicat, no sols en la defensa de les seves condicions de treball sinó d'aquelles reivindicacions que connecten perfectament amb els valors que comparteix bona part de la joventut com l'accés a un habitatge digne, defensa del medi ambient, cooperació al desenvolupament, el voluntariat, etc. Hem de convertir-nos en un referent de la societat civil organitzada elaborant posicionaments conjunts a fi de liderar les reivindicacions socials i laborals dels i les joves.

La dona treballadora

La diversitat en el mercat de treball ha donat lloc a què ja no podem parlar d'un prototip de treballador. Les dones, els joves, les persones amb discapacitat, els estrangers, han incrementat la seva participació en el mercat de treball. Però també és una característica de l'ocupació de part de la població treballadora –i en especial dels joves, les dones i els estrangers- la falta de qualitat, les dificultats d'accés i permanència en el mercat laboral, el major índex de desocupació i la falta d'igualtat. La discriminació, d'altra banda, adopta altres formes com les que es basen en l'edat, l'orientació sexual o la salut.

Per tant, el nostre objectiu ha de ser el de promoure dins el sindicat les polítiques d'igualtat i integració de tots els col·lectius com a eixos centrals de l'avanç social i laboral. Lluitar contra la discriminació a través de l'acció sindical i el diàleg social i contribuir a transformar el nostre lloc de treball per fer-lo més inclusiu i igualitari.

Per a això seria important designar un responsable per cada federació en matèria de polítiques socials i col·lectius en dificultat per, a través de reunions periòdiques, unificar criteris, coordinar actuacions, realitzar propostes de formació, i tot allò que el grup de treball consideri oportú.

Disposar de recursos per desenvolupar accions és una aposta decidida amb la que podem demostrar a la societat civil que estem en ella, no sols en el món laboral sinó en tot allò que l'interessa al treballador que a més a més és ciutadà.

ASSEGURAR I AUGMENTAR L'ESTAT SOCIAL

L'estat social és el producte d'una construcció col·lectiva desenvolupada al llarg de molts anys i amb no pocs esforços. Per a la UGT-Balears representa un mínim de justícia social a partir del qual les generacions futures podran continuar avançant en un projecte igualitari de benestar social per a tots.

Conseqüentment, considerem necessari assegurar i continuar creixent l'estat social per raons evidents de solidaritat i justícia social. L'estat social gaudeix d'una àmplia

acceptació social, a més a més, es constata que la majoria de la societat espanyola en general i la balear en particular són molt sensibles als problemes de desigualtats.

Els constants atacs que els sectors neoliberals de pensament (econòmic) únic llancen contra l'estat social, reclamant gairebé el seu desmantellament, tenen un greu significat ja que suposen un intent de ruptura d'un gran pacte social no escrit que és, a més a més, senya d'identitat de l'estat social i democràtic de dret que consagra la nostra Constitució.

El pensament neoconservador proposa un nou model social caracteritzat per la divisió de l'estat (excepte per a funcions repressives), amb la mercantilització, això sí, dels aspectes més rendibles del sistema de protecció social vigent. La protecció social quedaria així reduïda a la beneficència. Les mesures que anteposen les receptes econòmiques a la protecció social ensenyen el seu vertader rostre en els seus efectes secundaris perversos: aprofundiment de la diferència que hi ha entre les persones riques i les pobres i ruptura de la cohesió social.

Enfront d'aquest model d'estat de mínims i menyspreu pel fet social, UGT-Balears es reafirma en la necessitat no sols de consolidar i millorar l'estat social sinó també de transformar-lo, adaptar-lo als nous temps i fer-lo més participatiu.

IGUALTAT

Un dels canvis més importants de la societat espanyola en els últims anys, ha estat, sens dubte, el paper protagonista que han anat assumint les dones en tots els àmbits i sense el qual no poden entendre's les transformacions que ha experimentat aquesta societat.

En aquest temps, molts han estat els avanços en matèria d'igualtat de dones i homes. La major participació de les dones en la vida política, econòmica, laboral, social i cultural, ha vingut acompanyada de la promulgació de normes específiques que prohibeixen la discriminació i promouen la igualtat en tots els àmbits.

Però ni les normes, ni la voluntat d'incorporar la perspectiva de gènere al conjunt de polítiques públiques han estat suficients per a acabar amb la desigualtat i la discriminació, perquè aquesta participació en totes les esferes de la societat ho sigui en les mateixes condicions.

El progrés, en el cas de les dones, segueix sent una carrera precipitada per superar una desavantajosa posició de partida. Un camí retardat i ple d'obstacles, en lloc d'un recorregut en condicions d'igualtat entre dones i homes.

Parlam de dones, en plural, perquè la diversitat de la societat i del treball, és el reflex de la pluralitat de situacions, de les necessitats diferents dels qui integren dita societat. Dones, però a més a més, joves, majors, amb discapacitat, d'origen estranger. Treballadores, però a més a més amb contractes temporals, amb menys salari, amb dificultats per a accedir a certs llocs de treball, sumant desigualtats en la societat i en el mercat de treball.

Una societat que permeti la discriminació per qualsevol motiu i que accepti la desigualtat d'una part de la població com una forma d'assegurar la cohesió social de la resta, o com una situació immutable que no avança no podrà ser qualificada de justa i democràtica. Una societat que no entengui i integri el valor de la igualtat desaprofita oportunitats. Front als discursos que individualitzen la desigualtat i discriminació de les dones, com un problema exclusivament de les dones, només hi cap la resposta de considerar-nos totes i tots concernits, afectats i emplaçats a prendre consciència de la nostra responsabilitat, assumint així un compromís individual i col·lectiu, perquè la lluita a favor d'un tracte igual és una lluita de valors. La desigualtat no ens dignifica com a societat.

En el model de societat que defensa UGT, la igualtat és un dels pilars en els quals es basa l'Estat social i democràtic de dret i no podem ni oblidar-ho, ni permetre excepcions.

Al llarg de més de 120 anys d'Història, la nostra organització ha treballat per a eradicar la desigualtat. Aquest compromís, no pot entendre's avui sense la lluita continuada a favor de la igualtat efectiva de les dones.

La Unió General de Treballadors considera un deure la defensa de la igualtat i la reivindicació que dones i homes han de tenir les mateixes oportunitats de participació. Som conscients que el treball és un reflex de la societat, i amb massa freqüència, la desigualtat laboral de les dones es tradueix en desigualtats o se suma a elles en altres àmbits. Sabem de la nostra responsabilitat, com organització sindical, en la formulació de propostes encaminades a aconseguir una ocupació de qualitat, transformant el treball en un espai més humà, solidari, just i democràtic, com a condició indispensable per al progrés i la base ètica sobre la qual es formula tota la nostra acció.

La Unió General de Treballadors aspira a ser el sindicat del conjunt de treballadores i treballadors i a defensar, amb els valors propis de la nostra organització, els drets de totes i tots. Som conscients que, si volem aconseguir la representativitat necessària que legitimi la nostra acció sindical, hem de treballar per i per a les dones, exercint la igualtat i comproment-nos a recórrer el camí entre la igualtat formal i la igualtat real.

LA NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA A LES ILLES BALEARS

La negociació col·lectiva és el principal instrument d'expressió de l'activitat sindical i per això ha de comptar amb tots els mitjans necessaris, humans i materials, estables en el temps, a fi de potenciar la sindicació, el poder de negociació del sindicat en els centres de treball i per extensió, la seva representativitat.

En l'exercici de la llibertat sindical, principi consagrat per la Constitució espanyola, per a la defensa, millora i garantia dels drets de les persones treballadores, la negociació col·lectiva ha de ser l'eix central i la prioritat organitzativa del sindicat.

La concepció de la negociació col·lectiva no ha de limitar-se a la signatura de convenis col·lectius, aquests han de ser considerats com els instruments idonis per a un progrés

general i solidari de les persones treballadores. Contra la negociació s'han dirigit moltes actuacions a fi de qüestionar-la i propugnar la individualització de les relacions laborals. Un dels motius d'aquests atacs és que de la negociació col·lectiva es deriva el repartiment primari del conjunt de la renda entre capital i treball i, per tant, la seva defensa contribueix a contrarestar la pèrdua de participació dels treballadors en la renda que s'ha produït en els últims anys.

Donada la importància de la negociació col·lectiva dins la nostra acció sindical, i sent com és una competència exclusiva de les federacions, hem de fer un esforç de coordinació per afrontar els reptes que se'ns plantegen en el context econòmic globalitzat actual i que passen per l'anticipació a les situacions noves i diverses que se'ns presenten (empreses multiserveis, subcontractacions, externalitzacions, discriminacions per raó de gènere, edat, discapacitat, orientació sexual, origen, nacionalitat, etc.) i per afrontar la millora de la seva eficàcia. Això significa incrementar el grau de participació en el plantejament, desplegament i aplicació de la negociació col·lectiva, de manera que les nostres propostes reflecteixin els problemes concrets de les persones treballadores i una major rellevància dels col·lectius menys representats.

Des del moment que la negociació col·lectiva ha de ser un instrument de sindicalització i penetració de la nostra organització a les empreses, haurem de realitzar els esforços necessaris que permetin el coneixement per part dels treballadors en general de les nostres propostes i reivindicacions. És imprescindible informar puntualment del desenvolupament dels processos negociadors. La popularització de les nostres reivindicacions suposa un element essencial per cercar la complicitat i la identificació dels nostres afiliats i afiliades, i amb la resta de les persones treballadores a l'empresa, amb el sindicat.

A les Illes Balears cal avançar en la consecució d'un model de negociació col·lectiva estructurat. Un model el més vertebrat possible en l'àmbit sectorial regional, per racionalitzar i homogeneïtzar les condicions de treball a les Illes Balears, i impedir l'excessiva atomització -en nombroses ocasions a nivell subsectorial- que actualment mantenim i que ens debilita, tant des de la perspectiva sindical com d'eficiència dels recursos destinats a la negociació col·lectiva. Correspon per tant a les federacions avançar en la consecució d'aquest objectiu.

En l'actualitat existeixen sectors sense la protecció del conveni sectorial estatal degudament articulat i, encara que aquesta és una tasca federal en l'àmbit estatal, no hem d'obviar-la, la caparruda realitat ens indica que fins i tot hi ha sectors importants de la producció que al màxim que arriben és a disposar d'Acords Sectorials que deixen sense regulació matèries cabdals. Això ens obliga a realitzar un gran esforç quant al contingut dels nostres convenis sectorials, així com de modernització dels textos i d'adaptació a la realitat social actual.

Una anàlisi detallada dels convenis sectorials de les Illes Balears, realitzada per experts qualificats, indica que en nombrosos casos els textos són excessivament pobres en determinades matèries, obsolets en altres, tenen una deficient ordenació del seu articulat i que, finalment, no compleixen amb la seva missió reguladora.

D'altra banda, els convenis d'empresa estan registrant un elevat creixement en les Illes Balears, el que suposa un lligam sindical menor quant al seguiment de les directrius i

recomanacions confederals. Els increments salarials inferiors a la mitjana, la menor inclusió de clàusules de garantia salarial i l'escassa renovació dels continguts dels mateixos fan necessari realitzar un esforç per tenir un major protagonisme en la negociació i seguiment dels convenis.

UGT-Illes Balears participa en gairebé la totalitat de les meses negociadores (tots els convenis sectorials i gran nombre de convenis d'empreses) el que possibilita continuar impulsant actuacions tendents a la introducció de clàusules en els convenis col·lectius que ens permetin una mínima articulació dels mateixos. En aquest sentit, i amb caràcter previ a la seva presentació a la mesa negociadora, les plataformes reivindicatives dels convenis hauran de ser traslladades a la Secretaria competent. Aquesta secretaria ha de fer l'anàlisi dels documents, ha de vetllar per l'adequació dels seus continguts a les directrius confederals i ha de realitzar les recomanacions per a la seva millora i actualització.

Per tot això, les línies d'actuació en matèria de negociació col·lectiva per als pròxims anys han de passar per:

- a) Definir els criteris i les prioritats per al conjunt de l'organització. Entre altres actuacions se celebraran jornades de negociació col·lectiva amb aquest propòsit.
- b) Treballar per a la participació efectiva de les persones treballadores en el disseny de les plataformes reivindicatives, en la selecció de les persones negociadores, en la gestió de la informació sobre la negociació i en les decisions que s'hagin de prendre. Es tracta de crear cultura sindical a l'empresa.
- c) Identificar noves activitats empresarials, ja sigui incorporant-les als àmbits de negociació existents, o bé configurant nous convenis, així com propiciar àmbits regionals o provincials de negociació en sectors amb buits de cobertura.
- e) Fer un seguiment estricte de l'aplicació efectiva dels convenis col·lectius en vigor.
- f) Millorar la gestió de la negociació col·lectiva, assegurar un major protagonisme del conveni col·lectiu en la vida quotidiana de les persones treballadores i facilitar el seu coneixement i divulgació entre la plantilla.
- g) Difondre la nostra feina sindical i la nostra organització en els centres de treball utilitzant les noves tecnologies.
- h) Treballar perquè els convenis sectorials constitueixin un marc integrador, obert, complet i solidari. Fer més amplis i adaptables els plantejaments reivindicatius perquè reflecteixin millor els problemes diversos dels treballadors i treballadores.
- i) Garantir la participació de dones, joves, personal tècnic, professionals i persones immigrants, per incloure les seves reivindicacions específiques a les plataformes.
- j) Formar a tots els quadres, dirigents i negociadors que participen en la negociació col·lectiva.

k) Posar a disposició dels equips negociadors un grup de professionals tècnics que recolzin la seva feina.

l) Desenvolupar una política de millora i protecció dels salaris: introduir en tots els convenis les clàusules de garantia salarial que mantingui allò que s'ha pactat amb efecte retroactiu enfront de les desviacions d'inflació. Així mateix, incloure en tots els convenis sectorials salaris mínims garantits i establir límits i fórmules col·lectives sobre la utilització del salari variable.

m) Analitzar i revisar els llocs i funcions del treball per suprimir les discriminacions salarials directes i indirectes i garantir la correcta aplicació del principi: *mateixa retribució per treballs del mateix valor*.

n) Millorar la gestió del procés negociador mitjançant l'anàlisi, recopilació i avaluació contínua dels acords assolits.

o) Avançar amb la resposta sindical als fenòmens de privatitzacions, subcontractació i externalització, mitjançant la inclusió de definicions i límits per a les empreses subcontractistes, la lluita contra la cessió il·legal de treballadors, l'equiparació de drets i condicions de personal subcontractat respecte del de l'empresa principals, etc.

p) Millorar els aspectes de gestió, administració i compliment del conveni i potenciar amb més mitjans i elements d'intervenció i anàlisi les comissions paritàries.

q) Avançar en l'establiment d'un conjunt de drets sindicals de nova generació, com els relacionats amb les tecnologies de la informació i la comunicació, les noves formes d'organització del treball o la responsabilitat social de les empreses.

r) Reforçar la utilització estratègica dels sistemes de mediació i arbitratge i solució de conflictes, integrant-los en els processos de negociació i administració de convenis.

s) Incorporar com a continguts essencials dels convenis:

1. La defensa de l'estabilitat de l'ocupació: establint modalitats de contractació acords amb l'activitat de cada sector o empresa i que lluitin contra l'abús de la temporalitat

2. La millora de la prevenció de riscos laborals. El que suposa beneficis per a la representació dels treballadors que exerceixen aquesta important tasca i que permeten una acció sindical adequada a les empreses.

3. La regulació del temps de treball, supressió d'hores extres i reducció de jornada.

4. La conciliació de la vida laboral, personal i familiar.

5. La defensa dels drets fonamentals dels treballadors i treballadores a l'empresa.

6. Formació en sentit ampli: adaptada a l'evolució del mercat laboral, els llocs de treball, els canvis organitzatius i tecnològics, etc., que permeti un nivell de qualificació permanent dels treballadors i treballadores dels Illes Balears com a garantia del

manteniment dels seus llocs de treball. Cal articular un crèdit horari anual per assistir a cursos de formació.

7. La promoció professional.

8. Clàusules per a la igualtat i la no discriminació.

9. Una estructura salarial adequada i la garantia del poder adquisitiu de totes les persones, mitjançant clàusules de revisió salarial.

10. Grups professionals i categories adaptades als nous llocs de treball apareguts com a conseqüència de l'evolució tecnològica.

11. La previsió social complementària, amb plans i fons de pensions que garanteixin la participació dels treballadors.

12. La protecció de les víctimes de violència de gènere.

13. La definició i penalització severa de tots els tipus d'assetjament.

14. El compliment de les quotes de reserva d'ocupació de persones amb discapacitat.

15. L'enfortiment dels instruments d'informació i participació de la representació dels treballadors.

L'ACORD EXTRAJUDICIAL DE CONFLICTES LABORALS

L'Acord Extrajudicial de Conflictes Laborals s'ha revelat com un bon instrument per a la resolució de conflictes laborals. Ara per ara, el TAMIB no comprèn els conflictes en l'àmbit de les administracions públiques, però entenem que ha arribat l'hora d'assentar definitivament aquest instrument en el nostre model de relacions laborals i propugnam abordar aquest procés d'assumpció de noves competències en els conflictes laborals de la nostra Comunitat mitjançant la inclusió dels àmbits abans referits, això sí, amb els canvis i dotacions de mitjans humans i materials acordats i amb la prudència i els ritmes temporals necessaris.

REFORMA DE LA LLEI CONCURSAL

Els canvis de Govern Central en aquesta darrera dècada han incidit significativament en les relacions laborals, i en particular, l'aprovació de la Llei concursal amb el Govern del PP ha significat una debilitació del sindicalisme en els processos concursals. S'ha limitat significativament el poder de negociació entre representants sindicals i empresarials. El fet que el procés de negociació es limiti en un període màxim de 30 dies i la contrapart sigui l'Administració concursal està causant un perjudici molt greu a les persones afectades per aquests processos, i al sindicalisme en general, que gairebé no té capacitat de pressió per garantir quanties indemnitzadores dignes i recol·locacions als treballadors afectats. Ara, és el moment de sol·licitar a l'actual Govern un canvi normatiu en el qual els salaris no estiguin en el mateix gruix de negociació que la resta

de deutes que pugui haver assolit l'empresari. Cal una modificació a fons en la qual la prelación dels deutes que hagi d'abonar l'empresa determini com a prioritaris els salaris endeutats i les indemnitzacions pendents als treballadors.

L'objectiu de la Llei concursal ha de ser en primer terme garantir la viabilitat i la continuïtat de l'activitat de l'empresa. L'ERO fruit del procés concursal ha de ser igual a l'ERO ordinari, i s'han de tornar a l'autoritat i a la jurisdicció social totes aquelles matèries de caràcter laboral que la Llei concursal va adjudicar a la jurisdicció mercantil.

TREBALL DOMÈSTIC

Respecte dels treballadors de la llar, la UGT de les Illes Balears considera que s'han d'incloure en el Règim General de la Seguretat Social, han de tenir garantit el mateix règim de seguretat i protecció social. Prestació com la de l'atur, incapacitats, suspensions de contracte, etc. Cal tenir present que en aquest col·lectiu predominen les dones, i l'activitat que habitualment desenvolupen està relacionada amb la dependència i la llar. Per a la UGT no és admissible que en moments de no-activitat aquestes persones treballadores no estiguin protegides socialment, ja que això pot provocar una gran desigualtat amb la resta de persones treballadores.

És en aquest sentit que la UGT de les Illes Balears considera prioritari avançar en el marc de les relacions laborals i impulsar un nou marc de regulació convencional que millori les condicions laborals de les persones treballadores a la llar.

UNA OPORTUNITAT PER AL CANVI

El context internacional, tan influent sempre, i de manera especial en el món globalitzat d'aquests inicis del segle XXI, és un primer marc de referència ineludible en establir les bases programàtiques del treball a desenvolupar, amb els seus específics objectius assenyalats, durant els pròxims quatre anys. La situació és especialment delicada per quant el model econòmic ultraliberal imperant en els últims anys ha entrat en crisi mostrant les seves profundes fissures i les seves contradiccions que han agreujat, a més a més, les injustícies i desigualtats generades pel propi sistema.

Però justament perquè la crisi ha posat en dubte les polítiques neoliberals que ha assumit el capitalisme en les últimes dècades, cal considerar el moment present i l'immediat futur com una primera oportunitat per iniciar la transformació del model productiu que és objectiu central de tota l'estratègia del Sindicat.

El model actual està exhaurit precisament per la seva improductivitat, és a dir, per haver deixat de costat els factors més propis de producció enfront de l'auge creixent dels aspectes merament financers i especulatius que, pel seu ús i abús, han acabat adquirint un protagonisme gairebé absolut en l'economia capitalista d'aquest temps recent a cavall de dos segles. El capitalisme especulatiu, responent a la seva pròpia lògica interna, ha aprofundit en les pràctiques desreguladores en tots els àmbits, començant pel mercat laboral, en l'absoluta falta de controls del anomenat lliure mercat i, com a conseqüència

de tot això, en la transferència dels riscos del sistema, gairebé en exclusiva, als treballadors.

I ara que aquest sistema s'ha posat en dubte a sí mateix, i amb ell els que han estat els seus beneficiaris, allò que cal fer és canviar-ho justament en sentit contrari, és a dir, en el sentit d'assentar un nou model sobre bases veritablement productives i estables i, en conseqüència, on tots els actors, econòmics i socials, tinguin aquesta mateixa estabilitat que és l'únic escenari a partir del qual és possible donar seguretat i equilibri al conjunt del sistema.

Aquesta és l'aposta del Sindicat, la ineludible transformació de l'actual model donada la injustícia en què està basat i —ara ho estem veient— pel seu propi fracàs productiu, econòmic i financer, a més del dany social que ha produït. I si avui totes les instàncies, públiques i privades, reclamen estabilitat, caldrà recordar que això és pel que lluita la UGT des de sempre, per l'existència d'un treball estable, segur i amb drets, única garantia d'aquells equilibris imprescindibles per abordar la tan necessària i urgent transformació de tot el sistema.

Per això resulta especialment indecent que, enmig de l'actual crisi global, encara alguns propugnin mesures com l'abaratiment de costos laborals, ja que ni aquests ni res relacionat amb els treballadors ni amb les condicions de treball tenen absolutament res a veure amb les convulsions provocades pel sistema capitalista neoliberal fins ara imperant en aquest món globalitzat que ha de canviar ja les seves injustes i fracassades regles del joc.

Especial preocupació causa el fet que en la pròpia Unió Europea (UE) s'infiltrin aquests posicionaments de caràcter ultraliberal just en el temps del seu flagrant fracàs i quan els ciutadans i treballadors de tot el continent estem pagant, d'una manera o d'una altra, les seves pitjors conseqüències socials. Així, la Directiva del retorn d'immigrants, ja aprovada, i el projecte de Directiva de temps de treball, que pot arribar a ampliar la jornada laboral fins a 65 hores setmanals, són mostres evidents d'aquest estat de coses que instàncies comunitàries i determinats països semblen voler ignorar, no sols les destrosses socials que aquestes mesures impliquen sinó també la seva perfecta inutilitat econòmica o competitiva, més encara enmig d'una crisi que precisament ha deixat en evidència, des de tots els punts de vista, aquestes velles receptes dels poders del liberalisme econòmic que, no obstant això, és capaç de continuar demanant, alhora, ajudes estatals i intervencions públiques per salvar les fallides corresponents.

L'accelerat deteriorament dels fràgils pilars sobre els quals se sosté aquesta injusta realitat econòmica i social és el que exigeix un radical canvi de perspectives a nivell global i, per descomptat, en tots els àmbits comunitaris europeus que ja són, en la pràctica, referència essencial del Sindicat per a la projecció de les nostres estratègies, reivindicacions, projectes, programes i alternatives.

És tasca prioritària, per tant, reforçar la idea que el model social que ha encarnat sempre el projecte europeista és tan consubstancial al mateix com per poder afirmar, amb rotunditat, que les normes que no s'ajustin, contradiguin o s'oposin a aquesta empremta social, no seria adequat anomenar-les “europees”. D'aquesta manera, a la citada Directiva de temps de treball, que va centrar les mobilitzacions “pel treball decent” que va convocar la Confederació Sindical Internacional (CSI) i la Confederació Europea de

Sindicats (CES), cabria denominar-la “antieuropea”, per antisocial, per molt que la proposin organismes, països o dirigents de la UE.

El Tractat de Lisboa necessita incorporar un “Protocol de progrés social”, tal com exigeix la CES. Perquè és aquí, en el dèficit social on segurament es troba la causa major de la desafecció ciutadana que es va manifestar desgraciadament en els vots negatius de França i Holanda a la Constitució Europea i d'Irlanda al Tractat.

Si tant l'acció en el món com la defensa del model social europeu han de començar pel treball que desenvolupam en el nostre propi país, de la mateixa manera, cal ser plenament conscients que una vertadera transformació del model productiu, que a tots abasti i afecti, només es podrà dur a terme amb accions similars i en la mesura que sigui possible coordinar-les en l'àmbit mundial i en l'europeu junt amb els nivells nacionals, regionals o autonòmics i locals.

L'esgotament del model neoliberal, sense regles ni controls de cap tipus, basat en l'especulació financera i no en els béns i serveis quantificables d'un sistema en veritat productiu, obre portes i possibilitats que cal saber aprofitar amb totes les seves conseqüències per tal de dur a terme una radical i necessària variació de rumb. I cal advertir que no es pot tractar d'una simple correcció per tornar a equilibris anteriors a la crisi i, després, reiniciar un altre cop el mateix camí. Aquest és un dels perills a què és imprescindible fer front amb decisió, perquè la reordenació del sistema ha de ser únicament el primer pas per a la seva transformació, per al canvi de model que propugnam, en cap cas per a la repetició dels abusos a què ha portat la descontrolada situació que ha dominat l'economia mundial en els últims anys.

A les Illes Balears, les Bases per a diàleg sobre el pacte per la competitivitat, l'ocupació i la cohesió social a les Illes Balears esdevé l'instrument de participació en les polítiques públiques pel canvi de patró amb què compten el nostre sindicat i altres organitzacions sindicals i empresarials més significatives a les Illes Balears. L'Acord es va signar al 2007 per un període de tres anys, i recull les mesures i actuacions que hauran de permetre la construcció d'un nou model productiu a les Illes Balears, més competitiu i socialment cohesionat.

Per la UGT de les Illes Balears, la concertació social duta a terme a partir de l'Acord ha de fer possible que, durant la seva vigència i els nous acords a què puguem arribar, el sindicat participi en la definició de polítiques cabdals pel nostre desenvolupament socioeconòmic com són les polítiques d'innovació i coneixement, millores i nous traçats d'infraestructures, polítiques industrials i sectorials, sostenibilitat ambiental i econòmica, així com la millora de la qualitat de l'ocupació i la cohesió social.

La representació dels agents econòmics i socials en els diferents espais de direcció, participació i/o assessorament en els diferents organismes i administracions públiques d'àmbit nacional i territorial, esdevenen un element imprescindible per la consecució d'avenços laborals, socials i econòmics. Per això, continuem pensant que cal formular una llei de participació institucional a les Illes Balears que la reguli i estableixi el finançament per portar-la a terme de forma objectiva i transparent.

En conclusió, en el context actual de crisi i davant la caiguda del mite de l'autoregulació dels mercats i rebuig de tota intervenció pública entre els més fervents defensors del pensament neoliberal, i amb l'objectiu de definir un nou model de progrés, el Sector Públic, a través de les seves institucions, i amb la participació dels agents econòmics i socials, adquireix un paper validat i rellevant: ha d'actuar de manera preventiva i pal·liativa, tot aprofitant el moment de canvi per liderar i capgirar les bases que sustenten la nostra economia. Aquesta ha de tenir un patró de progrés sostenible socialment i mediambientalment.

QUALITAT EN L'OCUPACIÓ

Avui més que mai, l'ocupació és una de les principals preocupacions en el món. En uns casos perquè enfront d'una situació difícil de l'economia global s'han desencadenat, com a respostes més o menys oportunistes, nombrosos efectes que fan trontollar els llocs de treball i, per consegüent, la deriva cap a una major precarització de l'ocupació, i la desregulació dels drets laborals ja aconseguits.

Estem vivint un moment en el context mundial en què el valor del treball i els avanços en matèria laboral estan en qüestió, posant-se de manifest la necessitat de reivindicar el treball decent, tal com ho defineix l'OIT: *“treball decent implica oportunitats de treball productiu i amb un ingrés just; proporciona seguretat al lloc de treball i protecció social per als treballadors/es i les seves famílies; ofereix millors perspectives per al desplegament personal i afavoreix la integració social; dóna a les persones llibertat d'expressar les seves opinions, organitzar-se i participar en la presa de decisions que incideixen en les seves vides; i garanteix la igualtat d'oportunitats i de tracte per a tots i totes”*.

També en la Unió Europea es detecta que la pròpia Estratègia Per Al Desplegament Econòmic i Social de Lisboa, no està sent suficientment contundent per fer front al que està passant, permetent i fins i tot recolzant debats i propostes que fan trencar o almenys trontollar, l'Estat de Benestar i la cohesió social per als treballadors europeus.

Trobam un món globalitzat en el que Europa no pot competir en baixos costos amb economies emergents com a Xina o Índia, però sí que pot aprofitar altres escenaris propis, com el de la producció lligada a la tecnologia d'avantguarda, l'alta qualificació laboral i l'elevada inversió en R+D, això és l'economia del coneixement, des dels que afrontar el repte de la internacionalització, com es recull en l'Estratègia de Lisboa revisada, i no a costa de flexibilitzar les jornades laborals dels treballadors, ampliant-les, i perdent la seguretat del treballador en tots els àmbits, professionals i de salut laboral.

Enfront d'aquest context, les respostes per part de les organitzacions sindicals comencen a ser visibles, així, s'han celebrat per primera vegada, manifestacions conjuntes en pro de la dignitat del treball.

Un entorn de l'ocupació previsiblement cada dia més fràgil, amb una probable esfumat de les normes laborals en un àmbit de globalització amb alta competitivitat, ha de fer-nos pensar a reforçar les actuacions sindicals en l'àmbit laboral dels marcs mundials i europeus. I fer-ho, a través de les xarxes sindicals habituals, complementades amb unes

altres de noves territorials, més pròximes a problemes que puguin entendre's des de les regions, sense perjudici de la dependència estratègica de les grans organitzacions internacionals i europees a les quals UGT pertany, la CSI, i la CES.

Per tot això, per a UGT, el Govern i la resta d'agents socials i econòmics, s'ha convertit en una prioritat la intervenció per fomentar i protegir l'ocupació de qualitat. Així la signatura al juliol de 2008 de la "Declaració per a l'Impuls de l'economia, l'ocupació, la competitivitat i el progrés social", en el marc nacional del diàleg social, cerca donar resposta a les dificultats que travessa l'economia espanyola i l'ocupació.

La dita declaració estableix entre altres objectius el de prevenir la destrucció de l'ocupació, facilitar la recol·locació dels treballadors desocupats, realitzar inversions en capital humà que permetin adaptar-se als nous models productius, incidir en la modernització dels Serveis Públics d'Ocupació i millorar la vinculació entre la immigració i l'ocupació com a garantia per a una integració regular i ordenada de totes les persones immigrants en el mercat de treball. Així mateix destaca la igualtat com un component essencial per poder parlar d'ocupació de qualitat i, a l'últim, tenen un reconeixement i atenció especial en la declaració els joves i els seus salaris estroncats en el "mileurisme". Tots ells són elements que han de servir-nos de referència per a la nostra acció sindical en els pròxims anys.

Amb base en el ja expressat i enfront d'una situació que pot suposar un retrocés en els drets laborals, UGT de les Illes Balears, en l'àmbit de la seva competència, estableix com a objectius:

- a) Recolzar les estratègies d'ocupació nacionals, i supranacionals (europees, i internacionals), que garanteixin la cohesió social, l'estabilitat i l'ocupació de qualitat per als treballadors i treballadores.
- b) Continuar liderant l'oposició a l'ampliació de la jornada laboral i a totes aquelles mesures que puguin suposar un retall en els drets laborals.
- c) Vigilar els termes de conceptes laborals europeus que obren bretxa en la seguretat laboral espanyola: flexiseguretat, conciliació de la vida professional i personal, etc.
- d) Contribuir a l'organització i participació d'aquelles accions que reivindicuin o lluitin perquè el treball sigui decent en qualsevol part del món.

El mercat de treball i l'ocupació en les Illes Balears

La situació del mercat de treball en la nostra Comunitat Autònoma ens continua preocupant, ja que són moltes i dispars les divergències amb la mitjana nacional.

En les Illes Balears s'ha produït durant els últims anys un increment important de la població activa i ocupada, però a causa del procés de fragilitat econòmica iniciat el 2008, l'activitat i l'ocupació en la comunitat balear han perdut el ritme de creixement que manteníem, per sota de la mitjana nacional, en anys precedents, afectant aquest deteriorament en especial a la població masculina.

L'ocupació es concentra sectorialment en el sector serveis que ocupa a més del 80% de la població ocupada. La construcció absorbeix entorn d'un 16% de les ocupacions estant immerses en un procés de redimensionament, mentre que el sector primari segueix immers en un procés lent però progressiu de descens, fenomen igual a què es produeix en l'ocupació del sector industrial.

Amb base en l'anàlisi de la situació en els Illes Balears en el mercat laboral, UGT Illes Balears, considera com a objectius irrenunciables:

- a) Equiparar les xifres d'ocupació entre la població masculina i femenina.
- b) Recuperar i estabilitzar, i fins i tot incentivar, el ritme de creixement de la població activa i ocupada com es venia produint en els últims anys en la comunitat balear.
- c) Disminuir les taxes de temporalitat de l'ocupació en la comunitat balear tant en el sector públic com el privat, i fer-ho de manera que s'incideixi equitativament en grups d'edat i sexe, sense vulnerar a aquells més sensibles de ser exclosos en els processos d'estabilitat en l'ocupació: dones i joves.
- d) Prestar una atenció especial a l'ocupació generada en els distints sectors, i impulsar canvis que afavoreixin la producció, vigilant que es faci amb més i millor ocupació en els mateixos.
- e) Mantenir una política d'ocupació en favor de la igualtat i integració de totes les persones que conformen el mercat de treball, al llarg de la seva vida laboral.

Entre el conjunt d'accions que s'han desenvolupat a les Illes Balears, vinculants per a la nostra organització i per al creixement i millora de l'ocupació en la comunitat en els passats anys, és rellevant la signatura el 27 de novembre de 2007 de la Declaració per al Diàleg Social "Bases per al diàleg sobre el pacte per la competitivitat, l'ocupació i la cohesió social a les Illes Balears, extrem el Govern de les Illes Balears, la patronal CAEB, i els sindicats UGT i CCOO sota el lema: "Més competitivitat, més ocupació estable, més cohesió social".

En l'àmbit laboral, i la seva concreció d'ocupació, els signants de la declaració, van subscriure un compromís per establir estratègies orientades a l'augment de l'ocupació, la lluita contra la desocupació, i la millora dels elements que definissin la qualitat de l'ocupació en els Illes Balears, per exemple, la insularització de les polítiques actives d'ocupació, i la regulació i eradicació de l'economia submergida entre d'altres reivindicacions de UGT de les Illes Balears.

El acord de concertació en matèria l'ocupació de les Illes Balears, també ha recollit moltes de les demandes de la nostra organització. Aquest acord, la vigència del qual serà des del 2008 fins al 2011, articula una sèrie de prioritats, estratègies i mesures dirigides a afavorir l'accés a l'ocupació, i la integració laboral de totes les persones, fent una aposta clara per les dones, els joves, les persones amb discapacitat, i altres amb dificultats d'accedir al mercat de treball.

La recerca d'una ocupació amb qualitat, evitant els accidents i resguardant la salut laboral, premiant a les empreses que contracten amb mesures de qualitat, compleixen

clàusules socials: estabilitat en l'ocupació, medi ambient, sinistralitat, i igualtat d'oportunitats.

L'acompanyament al llarg de la vida mitjançant mesures d'orientació, formació i intermediació laboral, independentment que el treballador estigui ocupat o desocupat, és una altra de les mesures integrades, i que vénen a donar resposta a una demanda de UGT des de fa alguns anys, així com complir allò que s'ha marcat per la UE.

Malgrat haver posat eines per treballar per una ocupació millor a las Illes Balears, encara queda, grups de població en situació més discriminada, i fins i tot situacions d'injustícia social derivades de l'ocupació, tenint-la o no.

Un d'aquests grups a què des de UGT de les Illes Balears ha de prestar-se especial atenció en l'àmbit laboral és, sens dubte, els joves. A causa de l'increment de l'esperança de vida, els joves, el volum dels quals es redueix gradualment, suposaran la massa que suporti una important part de l'Estat del Benestar, per la qual cosa ha d'estar suficientment preparat i protegit enfront del mercat laboral, per obtenir estabilitat i, per tant, enfortir el sistema.

Amb base en tot l'anterior, el 12è Congrés de la UGT-Illes Balears compromet els seus esforços i insta a tots els seus organismes i òrgans de direcció per a:

a) Realitzar el seguiment i l'avaluació, així com la redirecció si escau, de les mesures recollides en els Plans i Acords signats en el marc del Diàleg Social, en pro de la millora i qualitat de l'ocupació.

b) Participar en el disseny estratègic de l'ocupació en la comunitat de les Illes balear, a través de processos de diàleg social, i adaptar les dites estratègies a contextos insulars segons les peculiaritats de cadascuna de les illes.

c) Incentivar la participació i consolidació dels òrgans de representació institucional vinculats a l'ocupació: Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB), Consell General de Formació i Qualificació Professional, etc., garantint en tots ells un paper vinculat de la nostra organització en la presa de decisions en material laboral i prioritzant el nostre paper en la transformació permanent del mercat de treball.

d) Propiciar la potenciació, dinamització, i participació en els òrgans de gestió de l'ocupació, així com en els programes vinculats a les polítiques actives: Observatori del Mercat de Treball, Plans Integrals d'Orientació Professional, etc.

e) Impulsar polítiques actives que generin i mantinguin una ocupació de qualitat en la comunitat balear.

Així mateix es recolzaran les mesures que afavoreixin l'eficàcia de la intermediació pública entre l'oferta i la demanda laboral.

f) Mantenir i aconseguir acords amb els governs, per avançar en els drets dels treballadors no permetent, en cap cas, la pèrdua dels ja aconseguits.

- g) Continuar la línia del diàleg social bipartit, a fi d'enfortir i establir mecanismes de protecció i millora de l'ocupació en el teixit empresarial de les Illes Balears.
- h) Recolzar les iniciatives a favor de la PIME de les Illes Balears per al seu enfortiment i amb ell, la millora de l'ocupació.
- i) Afavorir la nostra participació, a través de processos de diàleg social, per impulsar la creació d'ocupació de qualitat i la disminució de les xifres de desocupació en totes les dimensions.
- j) Continuar propiciant un desenvolupament productiu sectorial que enforteixi el teixit empresarial especialitzat, per a una major competitivitat, vinculant-se amb una inversió en mà d'obra més qualificada i reconeguda.
- k) UGT de les Illes Balears continuarà apostant per millorar i protegir els salaris generalitzant les clàusules de revisió salarial i establir salaris mínims de conveni dignes per corregir discriminacions i promocionar la igualtat.
- l) Garantir la conciliació de la vida professional amb la vida personal i familiar.
- m) Assegurar un equilibri adequat entre la flexibilitat i la seguretat, diferenciant entre aquells que poden escollir la flexibilitat perquè disposen de seguretat i aquells que són víctimes de la flexibilitat perquè no tenen seguretat.
- n) Desenvolupar una actuació urgent de millora i modernització del SOIB que s'ha de centrar en resoldre els reptes que es plantegen.

En el terreny del capital humà i del treball:

Establir noves polítiques d'ocupació i de gestió del mercat de treball que substitueixin les actuals (inefícaces i desequilibrades).

Aplicar l'Estratègia Europea d'Ocupació.

Millorar el sistema d'educació i formació, reforçant la formació per a l'ocupació.

Aprofundir en l'acreditació y certificació de les qualificacions professionals adquirides mitjançant l'experiència laboral.

Garantir les polítiques d'igualtat de tracte en matèria laboral i de protecció social.

L'ESTABILITAT LABORAL EN EL SI DELS PROGRAMES D'OCUPACIÓ

Les polítiques d'ocupació que es porten a terme en el nostre comunitat autònoma des de principis dels anys 80 han consolidat una categoria de treballadores i treballadors en el si dels programes d'ocupació amb uns índexs de rotació molt elevats i condicions laborals precaritzades. Programes com les escoles taller, les cases d'oficis i els agents de desenvolupament local, s'han dut a terme pel conjunt d'ens locals del territori amb la finalitat de lluitar contra l'exclusió social d'un determinat col·lectiu de treballadors i treballadores.

La UGT de les Illes Balears reivindica la consolidació dels llocs de treball dels formadors i personal d'estructura dels programes d'ocupació.

EL MODEL PRODUCTIU QUE DEFENSA LA UGT DE LES ILLES BALEARS

Els resultats de l'economia en els últims anys, en termes de creixement del Producte Interior Brut (PIB) i de l'ocupació, contrasten amb un estancament de la productivitat de la nostra economia. Les activitats més productives durant els últims anys (aquelles en què el creixement de la productivitat supera el 2% anual) van representar tan sols l'11% del Producte Interior Brut, mentre que les activitats que pateixen un retrocés efectiu de la productivitat van representar la meitat del Producte Interior Brut. En aquest últim grup apareixen la construcció i els serveis de baix nivell afegit i escàs contingut tecnològic.

L'economia espanyola ha d'abordar un canvi del seu model productiu, propiciant la millora de la productivitat com a factor clau per garantir la competitivitat i el creixement econòmic a llarg termini. Per impulsar la productivitat i millorar simultàniament la competitivitat de la nostra economia, les polítiques públiques, però sobretot el sector privat de l'economia, han de contribuir a canviar la direcció de l'especialització actual de l'economia espanyola, reforçant la inversió en els actius i les activitats més productives com són les directament connectades amb el coneixement i la innovació.

Aquests canvis no es poden produir d'una manera brusca a través de canvis sectorials dràstics, entre d'altres raons perquè el valor de l'experiència tecnològica, empresarial i comercial que es posseeix -que en cap cas ha de ser menystinguda perquè és la que ens ha permès aconseguir els nostres actuals estàndards de vida- està en gran manera vinculada a les activitats actuals i no és automàticament transferible a altres. Però sí que pot i ha d'impulsar-se un gir de l'especialització dins els mateixos sectors, tant cap a productes de major qualitat i preu com cap a les activitats que, dins el procés de producció i distribució de cada bé o servei, generen major valor afegit. Per avançar en aquesta direcció és necessària una doble reorientació de la inversió material, apostant més pels equips per a la producció que pels actius de la construcció i, sobretot, immaterial, reforçant la qualificació dels treballadors i treballadores i la gestió i direcció de les empreses en les seves competències tecnològiques, comercials i de gestió.

En última instància, el canvi del model productiu que demanda UGT de les Illes Balears està relacionat amb la millora de la productivitat. En aquest sentit, les qüestions relatives a l'ocupació i a la qualitat del mateix són determinants per al creixement a llarg termini del conjunt de l'economia espanyola i, individualment, de la supervivència de cada empresa i de la seva plantilla en el futur. Les empreses que inverteixen, i no sols en I+D+I, TIC, disseny i qualitat del producte, etc...; sinó també en qualitat de l'ocupació mitjançant la formació, l'empleabilitat dels seus assalariats i assalariades, l'estabilitat laboral, la igualtat, la conciliació, el medi ambient, i els sistemes de seguretat i salut, estan fomentant la productivitat i competitivitat de la seva pròpia empresa, assegurant el seu creixement i la seva permanència en el mercat.

IMPULS DE L'ECONOMIA SOCIAL I EL CONSUM RESPONSABLE

La nostra és una societat de consum. El nostre comportament, per tant, en la compra i adquisició de béns i serveis determina i afavoreix un determinat model de producció i per això fomentarem un model de consum que sigui responsable.

Responsable amb la societat.

Hem de fomentar i donar suport a la producció de proximitat mitjançant el cooperativisme i l'economia social, activitats que poden fer d'engranatge entre els treballadors expulsats del mercat laboral i la necessitat creixent d'una producció neta, amb menys costos de transport, que fomenti la cohesió social a través de la contractació de grups en risc d'exclusió i que fomenti la cohesió territorial. Alhora, fomentarem i iniciarem un procés progressiu d'informació i responsabilització de la societat davant dels hàbits de consum.

Responsable amb el medi ambient

Com a consumidors hem d'exercir el nostre poder per orientar les tendències de consum i mercat per millorar la distribució de recursos del planeta (socials, ecològics i econòmics) i fomentar la producció de productes i serveis més solidaris.

Requerirem pautes de consum responsables, que apostin per l'estalvi i les energies renovables, tant a la llar com a les empreses.

POLÍTIQUES INDUSTRIALS I DE SERVEIS A L'EMPRESA

Les Illes Balears afronta el repte del canvi de model industrial i de serveis en el marc global d'una crisi econòmica. La UGT de les Illes Balears aposta fermament per un nou model industrial i de serveis basat en la qualitat de l'ocupació i la competitivitat, on el coneixement i la recerca tinguin un paper cabdal i que estimuli i reconegui la responsabilitat social de les empreses. Aquest nou model necessita una participació decisiva del Govern de les Illes Balears mitjançant una política industrial basada en la participació i el diàleg social. El Consell de Assessor de la indústria de les Illes Balears ha de ser l'àmbit participatiu i de decisió dels agents socials i econòmics i l'Administració, necessari per dur a terme les noves polítiques industrials.

La UGT de les Illes Balears considera que la política industrial i dels serveis no es pot basar exclusivament en la implantació de sectors emergents, empreses tractores i d'alt contingut tecnològic, factor importantíssim de futur, sinó que s'ha de fer sense obviar l'experiència viscuda com tradicionalment industrial i potenciar l'actualització del teixit industrial existent per dotar-lo de les eines necessàries per afrontar el futur amb èxit.

La UGT de les Illes Balears considera que qualsevol política integral d'indústria serveis ha de fer una tasca paral·lela en matèria social i formativa a la d'infraestructures, recursos i estructures tecnològiques, de R+D+i i de promoció, manteniment i desenvolupament de l'activitat industrial i de serveis.

Apostar per un model productiu amb valor afegit i qualitat en l'ocupació. Les polítiques d'ajuts a les empreses han de tenir quatre nivells: subvencions, crèdit, capital de risc i ajuts puntuals de liquiditat. Aquestes polítiques d'ajuts han de tenir com objectiu mínim el manteniment i/o la creació de llocs de treball. Pel que fa a les subvencions, a més de les condicions necessàries per obtenir-les, inclouran obligacions en l'execució, de forma

que, si s'incompleixen, es perdre el caràcter de subvenció i es transformarà en crèdit exigible. Sobre el crèdit, cal prioritzar la política de crèdits tous per sobre de la de subvencions, és una de les maneres de garantir el retorn en cas de deslocalitzacions. Referent al capital de risc, caldrà que el Govern entri temporalment en el capital de societats en circumstàncies determinades i en sectors que es consideren de futur, de valor afegit, de qualitat de l'ocupació i estratègics. Per últim, pel que fa als ajuts puntuals de liquiditat, cal que la Govern disposi d'algun instrument per facilitar liquiditat en moments puntuals com l'actual, de tancament generalitzat del crèdit, sempre que garanteixin o creïn ocupació.

Clústers industrials. La dimensió d'una nova política industrial i de serveis ha de planificar els clústers -agrupament d'empreses relacionades entre elles- des dels quatre àmbits en què es pot basar la seva creació. Des de l'àmbit geogràfic, la UGT de les Illes Balears apostem per l'equilibri, la cohesió social i la sostenibilitat, d'acord amb la idiosincràsia del territori. Des de l'àmbit sectorial, l'agrupament de les empreses que comparteixin parts o la totalitat dels processos productius i/o de serveis les farà aprofitar la proximitat, les sinèrgies, els espais de formació, la recerca i d'altres serveis necessaris i comuns. Des de l'àmbit horitzontal, apostem per l'agrupament de les empreses, que sense ocupar un espai comú en els seus processos productius, puguin compartir formació, recerca i altres serveis comuns, i buscar sinèrgies que optimitzin col·lectivament els processos productius específics. I des de l'àmbit vertical, la UGT de les Illes Balears apostem per l'aprofitament de sinèrgies i recursos propis per tal d'optimitzar cadascun dels esglaons de la mateixa cadena productiva.

LES POLÍTIQUES EN EL SECTOR ECONÒMIC DE SERVEIS

El sector serveis és el principal nínxol de generació de riquesa i d'ocupació en la nostra Comunitat i ho va a continuar sent en els pròxims anys. No obstant això, estem davant un sector serveis el nivell d'especialització del qual resulta singularment baix.

Una de les principals qüestions amb què haurà d'enfrontar-se el sector és la transposició de la directiva comunitària de serveis, la incidència de la qual en la legislació interna tindrà una notable repercussió quant a la competència dels mercats afectats. Aquest procés haurà d'estar presidit per la participació d'aquests sectors afectats, i la coordinació de les Administracions Públiques des de l'àmbit estatal al local, traslladant al Diàleg Social el detall de la normativa que afecti els interessos dels interlocutors econòmics i socials.

Haurien d'analitzar-se els mecanismes de formació de preus en el sector, amb la finalitat de reduir les altes taxes d'inflació existents, particularment en el sector de la distribució comercial.

El canvi de model productiu obliga a l'aplicació de les TIC i d'I+D+I en els sectors que han demostrat certa fortalesa, com el turístic, comercial i el de les telecomunicacions.

Comerç

- **Política comercial.**

El comerç com a activitat econòmica, va guanyant pes gradualment en el marc econòmic de la nostra Comunitat, degut principalment a la introducció de nous formats comercials, que comporten la mobilització de diverses empreses i sectors directa o indirectament vinculades amb el comerç.

L'activitat comercial, no és en absolut estàtica, i possiblement sigui un dels sectors d'activitat que hagin patit una major transformació i evolució en els últims anys, encara que això moltes vegades no se tradueix en una millora de les condicions dels treballadors del sector.

Aquest aspecte ha de tenir-se en compte a l'hora de fer una anàlisi més o menys detallada del sector, havent de tenir clares les característiques definitòries de les diverses manifestacions comercials, com el comerç a la menuda, venda a l'engròs, així com les diferents estructures comercials, ja sigui per volum de venda o superfície, ja que l'evolució i problemàtica del petit comerç tradicional no és la mateixa que la de la mitjana o gran superfície.

Així, en la realització d'estudis econòmics i estadístics, quan es tracta del comerç a la menuda, s'han de tenir en compte índexs com l'alimentació i índexs de la resta de productes. Aquests mateixos índexs operen en les grans superfícies, amb la diferència que només podem qualificar com a tals a aquelles amb una superfície de venda major o igual a 2.500 metres quadrats.

- **Marc econòmic i consum**

En el marc econòmic actual, l'activitat comercial es pot veure afectada per una caiguda del consum, que obeeix no sols a una situació econòmicament desfavorable, sinó a factors psicològics i de previsió.

Aquesta situació econòmica internacional es reflecteix en el consum i per tant en els formats comercials, amb un predomini de supermercats, manteniment dels hipermercats i grans magatzems i descens de les tendes tradicionals (que a vegades no poden competir en preus), i augmenten significativament les tendes i cadenes de descompte.

Hi ha indicadors de que el comerç de gran volum té un èxit econòmic més elevat, en termes globals, que el comerç en general. Això, unit a la liberalització i al procés d'urbanització permet sospitar que el Sector Comercial a Espanya, continuarà mantenint una estructura molt diversificada, encara que el gran comerç anirà progressant en termes relatius.

- **Horaris comercials**

El polèmic i controvertit tema dels horaris comercials ha estat el gran protagonista en els últims anys.

Una major flexibilitat a les obertures comercials, ha demostrat una clara destrucció d'ocupació estable, ubicat en la petita i mitjana empresa, especialment en el comerç

d'alimentació, i és substituït per ocupació de major precarietat que és el que crea la gran distribució, a través dels temps parcials de durada determinada, clar exemple de contracte precari.

L'augment del temps d'obertura comercial en festius i diumenges té una incidència negativa en els preus ja que el cost addicional d'aquesta obertura repercuteix en els preus, augmentant-los.

La major obertura en festius incideix negativament en el medi ambient, en augmentar el consum energètic, despesa en combustible en el desplaçament dels consumidors a les zones comercials, i dels moviments dels propis treballadors.

La major obertura de festius té repercussions negatives per a la conciliació de la vida personal i laboral dels treballadors/es dels sectors de serveis vinculats al comerç. Dificulten la possibilitat de descans setmanal: com a exemple evident és el que sol succeir els mesos de novembre, desembre i part de Gener, amb l'obertura de la totalitat dels festius, produint en la pràctica que dits treballadors no descansin en aquest període a la setmana corresponent, amb la innegable repercussió personal i psíquica.

De la mateixa manera, aquestes obertures produeixen exclusivament un canvi en les tendències de compra dels consumidors i, a mig termini un avantatge cap a la gran distribució en la quota de mercat enfront de la petita i mitjana distribució.

En tot cas, amb l'actual regulació que determina les 90 hores d'obertura setmanal, l'obertura sense límit per als centres de menys de 300 metres, la regulació específica de les tendes de conveniència, els consumidors tenen perfectament cobertes les seves necessitats de consum i serveis.

L'Hoteleria i el Turisme

• El Sector Turístic

El turisme s'ha convertit en un dels principals motors econòmics a escala mundial, per això aquest sector forma part de les estratègies governamentals de molts països com a element de desenvolupament en matèria econòmica i de planificació social. Igualment molts països dels denominats "emergents" planifiquen el seu recursos econòmics basant-se en aquest sector.

D'altra banda, en l'àmbit europeu la Comissió Europea a reconegut per fi la importància d'un sector que amb anterioritat ni tan sols es considerava, adoptant diverses iniciatives entre les que destaca la "Agenda XXI per al turisme a Europa" que estableix una clara referència per avançar en un marc europeu per al turisme, útil per a Europa, per als països que la integren, i els agents del sector turístic, document aquest que a més a més, sens dubte, contribueix a la pròpia construcció europea.

Document que també serà important per assentar una referència del model turístic en el món, sobre la base dels valors de respecte al turista, a la sostenibilitat, a la qualitat dels serveis, al respecte patrimonial, cultural i històric, basat sobre una activitat rendible econòmica empresarialment, alhora que propulsarà polítiques de qualitat i estabilitat en les condicions sociolaborals de les persones que treballen en el sector turístic.

Pel que fa a la nostra Comunitat Autònoma, el Sector Turístic, segueix consolidant-se com el motor de l'economia de les Illes Balears, tancant novament l'any 2008 amb un nou rècord d'arribada de turistes estrangers xifrada en 9.926.664 (+1%) milions, amb uns ingressos de 8.300.600 (-2.146.900) milions de €. En el 2009, es preveu una caiguda, tant en l'arribada de turistes com d'ingressos.

- **Situació del mercat turístic**

Quant al mercat turístic, en l'actualitat, hi ha diversos factors que condicionen el funcionament del sector d'hoteleria i turisme en les Illes Balears, entre els que destaquen dos que l'afecten de manera fonamental: el primer, la quantitat i grandària de les empreses que la integren, ja que existeixen aproximadament vint mil empreses, sent un 80 % d'aquestes PIMEM o microempreses, i la mitjana de treballadors d'aquestes és inferior a nou.

El segon, l'excés d'oferta en la majoria de les zones turístiques de les Illes Balears, (aquest factor està ja influïnt en el desenvolupament de les empreses del sector), situació que es va agreujar durant els últims anys amb l'arribada dels excedents de capital provinents de la construcció.

Sent ambdós els factors determinants, hi ha molts altres:

1. L'excessiva dependència que té el sector amb relació al model vacacional de sol i platja, o el que és el mateix, turisme de masses.
2. L'aparició i assentament progressiu de nous mercats turístics amb forta expansió, en la conca Mediterrània, Europa com en altres continents.
3. El sector turístic manté una forta sensibilitat en termes comercials enfront d'imprevistos, com a catàstrofes, terrorisme o crisis econòmiques i financeres de tercers països.
4. El canvi d'ús: de turisticohoteler a residència, que confereix una forta inestabilitat al sector.
5. L'estacionalitat de l'activitat, continua sent la principal debilitat d'aquest sector.
6. El "boom" de la construcció i de l'especulació immobiliària, no ja d'hotels i establiments turístics sinó també d'apartaments.
7. Noves modalitats de comercialització com la noves tecnologies, tot inclòs, línia de baix cost, etc., suposen nous factors a tenir en compte.
8. La descapitalització turística empresarial, suposa en definitiva, una nova realitat de deslocalització productiva, amb la desviació de capitals i inversions a destins de la nostra competència.

- **Anàlisi detallada del sector turístic**

Analitzant aquests aspectes un per un tindrem una imatge detallada del sector:

La sobreoferta no ve donada únicament per la construcció de més establiments, en especial a les zones més tradicionals de desenvolupament turístic de sol i platja de la nostra comunitat autònoma, es dona molt també a causa de la construcció d'apartaments turístics que acullen la demanda de segona residència, especialment per part dels ciutadans d'Alemanya, Regne Unit...etc., que solapen les despeses que realitzaven puntualment en establiments hotelers durant el període de vacances.

El model de sol i platja no ofereix senyals d'esgotament però si està necessitat una profunda adaptació i remodelació, pues els establiments turístics es troben, en bon nombre obsolets, pel fet que els empresaris escatimen inversions necessàries durant llargs períodes de temps.

El model de turisme de sol i platja de les Illes Balears està amenaçat pels desajusts entre oferta i demanda, l'obsolescència d'algunes zones turístiques i establiments i la massificació o sobrecàrrega territorial que afecta també l'entorn, no sols ambiental sinó també social, saturació en la xarxa sanitària, dificultats en els subministraments energètics, etc.

A l'entorn mundial, fins i tot a l'uropeu, ens trobam amb nous mercats turístics amb els quals és molt difícil competir-ne en matèria de preus, la qual cosa suposaria una pèrdua de competitivitat en termes de rendibilitat i qualitat, sent aquest últim terme amb el qual el sector turístic de les Illes Balears ha de diferenciar-se, en una aposta clara per la formació, la qualitat de les instal·lacions i l'oferta complementària.

Molt important és també un altre factor que no podem controlar des de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears com és el preu del petroli i la seva influència a tots els nivells amb una pujada general de preus, en especial del transport, tan lligat a les estades turístiques.

El turisme ha de ser una activitat clau en el que s'ha donat a denominar desenvolupament sostenible. El no manteniment d'unes condicions ambientals correctes, ens porta al que els científics ens vénen anunciant des de fa anys i que cada dia tenim més a prop, el canvi climàtic, que pot portar en un espai de temps no tan llunyà, a la desaparició literal d'aquestes mateixes destinacions.

En les destinacions turístiques de les Illes Balears hi ha hagut una falta d'inversions que permetessin el manteniment dels edificis i les seves instal·lacions en unes condicions idònies per oferir un turisme de qualitat i no basar la competència en una lluita pel preu més baix. Aquesta lluita ha demostrat la seva insostenibilitat en termes de competència enfront de tercers, a més a més aquesta falta d'inversions ha envellit a marxa forçada una planta empresarial de manera ràpida i acumulativa, amb l'agreujant de les altes rendibilitats obtingudes en anys anteriors.

Si parlem d'ocupació, els establiments hotelers tradicionals amb plantilles de treballadors completes, passen a ser edificis d'apartaments turístics que satisfan el turisme residencial per estar situats en zones on avui en dia no és possible construir, i

aquests treballadors que compten amb una certa antiguitat i una professionalitat contrastada, veuen com desapareixen els seus llocs de treball.

L'estacionalitat és un altre dels elements clau al sector d'hoteleria-turisme de les Illes Balears, amb establiments que obren de 6 a 9 mesos any, encara que aquestes temporades cada vegada són més curtes i es tendeix a retardar l'obertura i avançar el tancament. Els esforços per minimitzar els efectes de l'estacionalitat han donat fruits però no han estat suficients. En especial està el Programa de l'IMSERSO de vacances per a majors, que permet mantenir oberts alguns establiments en determinades zones de les Illes Balears durant la temporada baixa.

Les noves tecnologies, ofereixen a l'usuari la possibilitat d'organitzar ell mateix el seu període de vacances, la qual cosa li ha permès desconcentrar els seus períodes vacacionals. Aquest fet pot considerar-se positiu per retallar l'estacionalitat, encara que de moment la seva aportació en termes percentuals és mínima.

Cada any estan emergint gran quantitat d'apartaments turístics no reglats que es lloguen per pocs dies i que són una gran competència per als establiments turístics tradicionals on hi havia grans bosses d'ocupació que ara tendeixen a desaparèixer o a disminuir el nombre de treballadors per empresa. L'efecte clar és que cada vegada hi ha més oferta, tant d'establiments turístics pròpiament dits com d'apartaments turístics dels diferents tipus, reglats, no reglats i utilitzats com a segona residència, no s'han tingut en compte els efectes perniciosos que un excés d'oferta pugui causar.

Amb l'intent d'introduir formules comercials utilitzades en altres destinacions i amb la intenció clara de competir amb elles, sovint aquestes es declaren no sols inoperants, sinó que a més a més, pot ocasionar un fort retrocés en distintes zones dels Illes Balears. Com a exemple d'això, el "tot inclòs", pot ser operatiu per a una zona turística del Carib, fins i tot positiu i no obstant això, un hotel d'aquestes característiques per exemple en les Illes Balears està "anihilant" tota l'oferta complementària, que per cert, ha estat l'element diferenciador del nostre model.

El paper dels *Tour Operadors* és també essencial a l'hora d'analitzar el sector turístic, ja que cada vegada són més barats els preus que paguen pels paquets turístics i els empresaris es veuen obligats a acceptar-los per por a perdre índex d'ocupació. De res serveixen les clàusules de garantia dels contractes, perquè en el cas que s'hagin de fer efectives es té l'amenaça que, en anys successius, no tornaran a comptar amb les empreses que els exigeixin aquest compliment, per la qual cosa càbria deduir que la nostra planta hotelera en particular i el sector en general, té una forta dependència d'agents externs.

Contractació

Cal deixar d'inventar sobre els actuals models de contractació per oferir un marc estable de relacions laborals als treballadors perquè no fugin del sector a la recerca de fixesa en l'ocupació. Continuem mantenint una de les majors taxes de temporalitat en relació a la mitjana del conjunt del País, que com ja coneixen és la major d'Europa. Per a això hem de mantenir permanentment la demanda d'ús del contracte Fix Discontinu.

EDUCACIÓ

L'educació es constitueix com un pilar bàsic de l'Estat de benestar. Defensem, com a propis, els conceptes de llibertat i de qualitat aplicats a l'educació, però sempre amb un tercer afegit, l'equitat, que inclou la igualtat d'oportunitats, i tot això estructurat en torn als principis de solidaritat i de cohesió social. No acceptam que qualitat i igualtat siguin incompatibles, més encara, la vertadera qualitat del sistema s'aconseguirà en el moment en què l'equitat s'aconsegueixi.

Així, a les recomanacions que sorgiren de la "48a Reunió de la Conferència Internacional d'Educació (CIE)", celebrada a Ginebra del 25 al 28 de novembre del passat any 2008, s'estableix que *els governs, així com els altres actors socials, desenvolupen un important paper per tal de proporcionar una educació de qualitat per a tots i totes i, per això, haurien de reconèixer que és essencial disposar d'un concepte més ampli d'educació inclusiva que sigui capaç de respondre a les diferents necessitats de tots/totes els /les alumnes, i que l'esmentada educació sigui al mateix temps pertinent, equitativa i efectiva.*

La nostra escola necessita adaptar-se a unes noves realitats, als canvis que s'estan produint en una societat en constant transformació. La nostra escola, la nostra educació, ha de fer front a la realitat derivada del procés de transferències, de la integració a Europa, del debat ideològic sobre el paper de l'educació com a vehicle de canvi, de transformació social i no de simple transmissor o reproductor de l'ordre social preestablert.

Veiem en l'educació el fonament d'una societat justa i solidària. La millor i major inversió de futur que pot realitzar una societat. Defensem l'educació com un servei públic i no sols com un servei d'interès social. En aquest context, els governs, els partits polítics i també els sindicats han de donar respostes clares i realistes, afrontar aquests nous reptes del ja tòpic segle XXI i ser capaços de posar aquestes noves realitats al servei del desenvolupament i del progrés.

El pilar fonamental per poder encarar amb èxit els reptes de competitivitat del segle XXI i sostenir el modern Estat de Benestar de les Illes Balears és l'EDUCACIÓ. En l'educació es troba el projecte de societat futura, i es la societat qui ha d'assumir els compromisos essencials sobre el seu model educatiu.

Els agents econòmics i socials de les Illes Balears han de participar en les decisions importants sobre l'educació, participar de l'esforç que la societat, en el seu conjunt, realitza en el finançament del sistema educatiu i exigir als poders públics una organització i gestió eficient en garantia d'un servei públic essencial que ha de produir resultats en el seu principal destinatari: les noves generacions que han de formar-se íntegrament com a persones, amb els coneixements necessaris per garantir la seva inserció en una societat competitiva.

És el moment de decidir créixer en educació impulsant una política d'objectius concrets de qualitat. És aquesta una decisió social que requereix diàleg, consensos i compromisos. La societat balear és l'origen i destí d'un **Pacte social per a l'Educació**; un pacte que ha d'al·ludir a la idea de definir i posar en pràctica, des del consens, les línies mestres del nostre sistema educatiu amb la finalitat que cobri plena vigència a les

Illes Balears l'article 27 de la Constitució; un Pacte que possibiliti establir les bases per al desenvolupament del sistema educatiu balear, en les quals es concretin les matèries i actuacions amb les quals s'ha de consolidar aquest sistema.

Les institucions, les forces polítiques, els agents econòmics i socials de les Illes i tots els que integren la comunitat educativa han d'aportar el seu criteri, el seu judici, la seva orientació i el seu suport al que volem que sigui la societat de les Illes Balears en un futur, la societat que forjaran els nostres nins i les nostres nines, els nostres joves, que avui es formen en els centres educatius de les Illes; un sistema educatiu sòlid en el qual es reconeguim com a persones que adquireixen en la tolerància, el respecte a l'altre, al pluralisme i la igualtat, les competències bàsiques necessàries per ser ciutadans i ciutadanes que aporten la seva tasca al progrés de les nostres Illes.

SALUT LABORAL

Al llarg dels darrers anys, UGT de les Illes Balears ha posat l'acció sindical en matèria de prevenció de riscos laborals en primera línia de la seva actuació a l'empresa, per donar resposta a un dels principals problemes a què s'enfronten els treballadors i les treballadores als seus llocs de treball, la sinistralitat laboral. Els accidents laborals i les malalties professionals suposen una veritable xacra social que és necessari atallar o en el pitjor dels casos minvar.

Les causes que determinen la sinistralitat laboral són de diversa índole, això és, no tenen una única font, sinó que el seu origen és multicausal. Això fa necessari lluitar contra la sinistralitat a partir de diferents enfocaments.

Igual que a la resta de l'Estat, la nostra Comunitat pateix, en alguns casos amb major virulència, problemes estructurals en el mercat de treball, que originen alts índexs de sinistralitat. Aquests problemes s'han d'identificar per actuar sobre ells.

Moltes de les causes persisteixen des de fa dècades, algunes són conseqüència dels canvis patits en les relacions laborals i d'altres són endèmiques en la cultura de l'empresa.

Malgrat els esforços realitzats per la legislació i les diferents mesures introduïdes al llarg del temps, podem anomenar algunes de les causes més freqüents en l'origen del problema:

- Absència de cultura preventiva, tant per part de la patronal com pels treballadors i treballadores, encara que amb diferents nivells de responsabilitat.
- Alta precarietat i temporalitat del mercat de treball.
- Importants carències en formació i informació del treballador i treballadora i desistiment de la responsabilitat per part de l'empresa de facilitar a la plantilla aquests drets.
- Manca d'integració real de la prevenció a l'empresa.

- Falta de qualitat en els serveis prestats per les entitats privades dedicades a la prevenció.
- Compliment merament burocràtic i formal de la normativa en prevenció de riscos laborals a l'empresa, més que una aplicació real i efectiva.
- Insuficients recursos humans de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

Per tot l'anterior, l'acció sindical conjunta de l'estructura territorial i professional i el treball diari dels representants de la UGT a l'empresa és fonamental per donar una resposta adequada al greu problema al qual ens enfrontam.

En la guerra sense quarter declarada a la sinistralitat no partim de zero. Al llarg dels últims anys hem anat acumulant experiència i hem dissenyat eines i instruments que cal conservar i reforçar.

Ara per ara, disposam d'un Gabinet Tècnic de Salut Laboral, plenament consolidat i recentment ampliat. Aquest recurs ha de seguir augmentant i ha de convertir-se en el suport tècnic de les polítiques de formació, informació, assessorament i difusió de la prevenció de riscos laborals del sindicat cap als nostres organismes, representants sindicals i afiliats.

L'Estratègia Espanyola de Salut i Seguretat en el Treball 2007-2012, dimanada del Diàleg Social és l'instrument de què ens hem dotat a nivell confederal per pal·liar les creixents xifres de sinistralitat laboral registrades al nostre país. Així mateix, i fruit del Diàleg Social en les Illes Balears, s'ha subscrit per part de la nostra Organització el Pla de Seguretat, Salut i Ambient Laboral dels Illes Balears 2008-2011, que es converteix en la principal actuació en PRL de la nostra Comunitat Autònoma en el període de vigència de l'EESS i amb el mateix objectiu.

A partir d'aquí es treballarà amb aquests dos documents que, des de l'àmbit horitzontal i sectorial s'hauran de desenvolupar i posar en valor, a fi de que siguin eficaços i assoleixin la meta proposada: la sensible reducció de les nostres xifres de sinistralitat fins a aconseguir la mitjana dels països de la UE.

Per tot l'anterior, UGT Illes Balears proposa dur a terme les accions següents:

- a) Continuar amb la feina de suport i assessorament als organismes, als representants dels treballadors i a les persones treballadores en general a través de la feina que realitza el Gabinet de Salut Laboral d'UGT-Illes Balears.
- b) Ampliar les activitats de formació i informació amb la impartició de tallers per a delegats de prevenció, els grups de treball i la difusió de la nostra acció sindical a través de les eines dissenyades per a això.
- c) Estendre i prolongar l'assessorament continuat cap als delegats de prevenció i els comitès de salut i seguretat en coordinació amb les federacions.
- d) Augmentar la nostra presència en els mitjans de comunicació de masses per a la popularització de les propostes d'UGT, reivindicacions i denúncies.

- e) Exercir una feina de seguiment i exigència del compliment d'allò que s'ha pactat en el Pla d'Actuació de PRL en la nostra Comunitat Autònoma. Donar una nova orientació a les mesures que no compleixin amb la finalitat per a les que van ser dissenyades.
- f) Reivindicar l'increment del nombre d'hores disponibles per a l'exercici de la representació sindical dels delegats de prevenció i membres de comitès de salut i seguretat en la negociació col·lectiva.
- g) Incrementar la formació dels representants en prevenció de riscos laborals.
- h) Intensificar les nostres relacions amb les Mútues d'accidents i amb els serveis de prevenció per posar-les al servei dels afiliats i representants a les empreses.
- i) Continuar demandant de l'autoritat laboral l'increment dels recursos humans disponibles en la Inspecció de Treball i Seguretat Social destinats a la lluita contra els incompliments empresarials en matèria de PRL.
- j) Potenciar el funcionament del Consell de Salut Laboral dels Illes Balears, i reivindicar la creació de l'institut de Salut Laboral dels Illes Balears.
- k) Millorar la coordinació entre les diferents estructures organitzatives del sindicat per optimitzar els recursos destinats a la PRL.
- l) Reivindicar al Govern dels Illes Balears el control de l'assistència sanitària prestada per les Mútues d'Accidents i Malalties Professionals.

L'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals de la UGT Illes Balears

L'Oficina Tècnica de Prevenció de Riscos Laborals (OTPRL) té com objectiu assessorar i informar els afiliats i afiliades del sindicat, delegats i delegades de prevenció, membres de comitès de seguretat i salut, comitès d'empresa, delegats i delegades de personal i seccions sindicals, oferint assistència, suport en reunions i/o consultes, en tot el que fa referència a la prevenció de riscos laborals.

Objectius generals:

- Promoure la prevenció de riscos laborals a les empreses com a eina fonamental per disminuir els accidents laborals i les malalties professionals.
- Estimular un canvi cultural en el comportament davant dels riscos laborals, potenciant la planificació i seguiment de mesures correctores, tant per part de l'empresariat com dels treballadors i treballadores i del conjunt de la societat.
- Fomentar la millora de les condicions de treball a les empreses, a fi que els treballadors treballin de forma segura i saludable.
- Formar, informar i assessorar persones treballadores i delegats i delegades de prevenció, sobre la implantació de la Llei de prevenció de riscos laborals a les seves empreses.

- Potenciar la participació dels delegats i delegades de personal i de prevenció, així com dels treballadors i treballadores, en el desenvolupament de l'activitat preventiva a les empreses, prestant tot el suport tècnic i sindical necessari.
- Promoure estudis tècnics sobre la detecció de riscos laborals concrets de sectors determinats amb la finalitat d'incloure'ls en les avaluacions de riscos i de negociar les mesures correctores pertinents.
- La CE coordinarà, mitjançant l'òrgan designat a aquest efecte, les polítiques en matèria de salut laboral del conjunt dels organismes de l'organització; tot comunicant, informant, aportant els avenços, millores, solucions i legislació de prevenció dels riscos laborals.
- Promocionar i impulsar a les empreses a través de las avaluacions de riscos i dels seus plans de prevenció una situació de riscos com és la mobilitat als centres de treball.

Agents territorials i sectorials en prevenció

Una eina fonamental per aconseguir la implantació de la prevenció a les empreses és la creació de la figura dels agents territorials i sectorials en prevenció de riscos laborals, aquesta figura ha de ser l'aposta del sindicat per combatre la sinistralitat de les nostres empreses, però al mateix temps ha de ser la confirmació d'una major participació dels treballadors en la gestió de la prevenció de riscos laborals, que és l'element clau en la filosofia de la Llei de prevenció de riscos laborals.

Els agents territorials i sectorials per a la seva eficàcia i bon fer en el desenvolupament de les seves tasques, haurien de tenir entre les seves funcions principals:

- Vigilància i control del compliment de les normes en les empreses, tant a nivell sectorial com territorial.
- Poder assessorar in situ tant empresaris com treballadors de totes aquelles deficiències o qüestions referents a la millora de les condicions de treball.
- Realitzar dues tasques fonamentals com són les de promoció i la d'inculcar una nova cultura dels valors positius a l'hora de fer prevenció en les empreses.

El sindicat insta a la Conselleria de Treball i Formació del govern de les Illes Balears a establir programes pilot d'aplicació en algunes Illes de les Illes Balears de la figura de l'agent territorial en prevenció de riscos laborals, que hauria d'implantar-se durant el període 2010-2011. Al si del Consell de Salut Laboral de les Illes Balears es farà un seguiment i avaluació periòdics tant dels objectius assolits com de les modificacions que s'hagin d'efectuar.

En relació amb *Actuacions Específiques*, la UGT de les Illes Balears destaca quatre àmbits que mereixen especial atenció:

1. En matèria de *Malalties Professionals*, s'ha de promoure la coordinació entre la Direcció General de Salut Laboral i la Conselleria de Sanitat i Consum en la vigilància epidemiològica conjunta de les patologies d'origen laboral. En aquest sentit, s'ha d'establir una Xarxa de vigilància en els protocols de l'Atenció Primària (metge/mèdica de capçalera) que permeti detectar aquells trastorns amb indicis d'origen laboral perquè puguin gestionar-se per l'autoritat laboral i així actuar preventivament.

- Desenvolupar més protocols específics de vigilància de la salut. I potenciar la investigació que permeti la detecció de malalties professionals fins ara no diagnosticades.

- Treballar en la creació de protocols per a la detecció de trastorns musculoesquelètics.

- Des de l'aprovació del nou quadre de malalties professionals, s'ha subestimat la declaració de les malalties professionals, per la qual cosa s'exigeix un control exhaustiu de la declaració de les mateixes per part de l'autoritat competent.

- Exigir el reconeixement de les MMPP, i inclusió al quadre d'MMPP, dels treballadors i treballadores del sector sociosanitari i assistències tècniques.

En relació amb les Mútues, des de la UGT de les Illes Balears consideram que la tendència cap a la seva gestió de les prestacions per IT no ha estat contrarestada amb un adequat control sobre les seves actuacions. Aquestes entitats han de deixar de ser protagonistes, per convertir-se únicament en gestors. El que significa independitzar l'activitat professional mèdica de la gestió administrativa-econòmica.

2.- En matèria de Nous Riscos Emergents (estrès, *burnout*, assetjament laboral, discriminació, violència en el treball,...) aquests han de ser considerats com a símptoma d'un problema organitzacional i no una debilitat individual, per la qual cosa han de ser abordats des del camp de la prevenció de riscos laborals. Des de UGT de les Illes Balears es considera necessari:

- Promoure, en el marc autonòmic del Diàleg Social, l'establiment d'una normativa específica que defineixi i delimiti jurídicament aquests conceptes, i instar que es revisi la legislació penal, laboral i de salut i seguretat en el treball a fi de que es contemplin com a contingència laboral.

- Impulsar el desenvolupament d'una cultura preventiva a les empreses (inclòs un procediment participat intern de denúncia).

- Proposar la inclusió d'aquest tipus de patologies al Quadre de Malalties Professionals.

3.- Respecte a l'assetjament laboral: una situació d'assetjament significa, entre d'altres qüestions, un fracàs en la prevenció. Pel que demandam una actuació real i efectiva, de la ITSS, sent precís tipificar penalment l'assetjament laboral per als supòsits més greus.

Des de la UGT de les Illes Balears s'ha de potenciar la coordinació dels mitjans sindicals i utilitzar-los per a la prevenció efectiva d'aquest risc laboral.

En matèria de negociació col·lectiva, s'han d'incloure protocols d'actuació, per tractar les situacions d'assetjament, amb recomanació del nomenament d'un mediador o medidora consensuada, anomenat amb antelació. A més a més, s'ha de catalogar, en els reglaments disciplinaris com a infracció molt greu.

Exigir que els Plans de Prevenció recullin els riscos psicosocials i reclamar-ho per escrit en el cas que no figurin.

Des de la UGT-Illes Balears reclamam programes específics d'informació als treballadors i treballadores sobre l'assetjament laboral. Així mateix, reclamam l'establiment de mesures tendents a detectar l'assetjament en la Vigilància de Salut.

4.- Sobre la *Responsabilitat Social en matèria de Salut Laboral a les Empreses*, la UGT de les Illes Balears proposa la creació del certificat d'Empresa Responsable en Salut, que estengui el model empresarial i social que propugna la Responsabilitat Social a l'Empresa a l'àmbit de la Salut i la Seguretat Laboral. Això suposa promoure factors essencials com la participació, la igualtat, el diàleg, l'estabilitat contractual, i el desenvolupament d'entorns laborals saludables i de creixement de les persones treballadores. El que implica anar més enllà de la legislació mínima i obligatòria.

En els processos penals dels accidents de treball mortals i greus, que per la seva entitat es consideri oportú, i a proposta de la federació, es proposarà la personació del sindicat.

Per finalitzar, hem de ser conscients que no totes les matèries són susceptibles de ser modificades legislativament. Per això, la *NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA* juga un paper essencial en la millora de les condicions de treball. Hem de continuar avançant a les plataformes de negociació col·lectiva que conformen la nostra política sindical, convertint la prevenció en un element necessari de la negociació.

Drogodependències.

Les persones treballadores amb problemes de drogodependència no han de veure minvades les seves condicions laborals, ni perdre el seu lloc de treball pel fet d'estar malaltes. Malgrat que hi ha una obligació legal de protecció de la salut, quan es tracta d'abordar el tractament i prevenció de les drogodependències en l'àmbit laboral, ens trobam davant les reticències de l'empresariat per poder abordar-lo i tractar-ho, alhora que la normativa laboral continua mantenint accions punitives i coercitives cap als treballadors i treballadores que tenen problemes de consum i d'addicció.

Des de fa anys, la nostra organització ve reclamant a les administracions públiques amb competències en la matèria, un tractament integral de la salut que contempli l'adaptació del lloc de treball quan les circumstàncies de salut i personals de les treballadores i treballadors així ho requereixin, tal com s'estableix en la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, i per tant la inclusió de la prevenció de les drogodependències dins el marc de la prevenció de riscos laborals en l'entorn laboral.

Per això des de la UGT- Illes Balears proposem:

-Les drogodependències han de ser tractades com una qüestió de salut dins l'àmbit laboral, analitzant les condicions de treball de seguretat i salut i la forma en què les condicions laborals poden interactuar.

-Les administracions públiques deuen realitzar programes amb la participació de les organitzacions sindicals i agents econòmics, que entre d'altres qüestions principalment analitzin el problema i l'abordin des de la perspectiva que contempla la llei 31/95 de Prevenció de Riscos Laborals.

-Realitzar protocols a les empreses per establir com abordar el tractament de les drogodependències formant a la nostra representació sindical i així establir aquest tipus d'intervencions.

-Denunciar les proves de detecció de consum de drogues que es realitzin de forma encoberta en els reconeixements mèdics.

-Incloure en la negociació col·lectiva clàusules de protecció als treballadors i treballadores a través del reconeixement del dret a rebre tractament, el manteniment del lloc de treball i la resta de drets adquirits.

TRANSPORTS I COMUNICACIONS

Donat el caràcter insular de la nostra C.A. el tema del transport i les infraestructures passa a ser un eix principal per al desplegament econòmic i social de les nostres illes. Per al desplegament econòmic es fa necessari garantir accessos i sortides de les illes de manera fluida i eficaç tant en el trànsit aeri com marítim, sent aquest interilles o amb la península, així com garantir el transport de mercaderies i viatgers per carretera de forma ràpida i segura en cadascuna de les illes.

D'altra banda, per al desplegament social es fa necessària una estructura de transport públic accessible a tota la ciutadania que cohesioni eficaçment un territori tan peculiar com és l'insular, així com l'eliminació de les barreres arquitectòniques de què pateixen les nostres infraestructures.

Partint d'aquestes dues premisses i tenint en compte la perspectiva actual de crisi, la UGT-Balears resol:

- Necessitat que les administracions públiques garanteixin imperativament les rutes i freqüències tant del trànsit aeri com marítim mitjançant la declaració de servei públic de les mateixa, ben siguin de trànsit interinsular o peninsular.
- Exigència de promoció de polítiques de descomptes per a residents de les Illes en aquests desplaçaments a fi de pal·liar l'impacte econòmic que suposa la insularitat, ben sigui en el trànsit de passatgers o de mercaderies.
- Les infraestructures dels aeroports i ports així com les carreteres han d'estar dimensionades adequadament a les necessitats presents i preveure les futures a fi d'evitar, al màxim, la destrucció del territori i de l'entorn marí.

- Quant al nou model de gestió aeroportuària presentat pel Ministeri de Foment UGT defensa el manteniment de la xarxa d'aeroports en titularitat i gestió pública estatal donant participació a les CC.AA., ajuntaments, companyies aèries i agents socials. D'aquesta manera, pensam que la consideració dels aeroports espanyols com “d'interès general” no ha d'excloure els interessos autonòmics. Entenem que la xarxa aeroportuària com a estatal evitarà el tracte diferenciat entre aeroports rendibles i no rendibles i assegurarà les inversions necessàries per al manteniment bàsic de tots ells.
- Tenint en compte totes les recomanacions de la comunitat internacional en matèria de sostenibilitat mediambiental, per a les comunicacions dels ciutadans i les ciutadanes en la seva pròpia illa UGT aposta per la potenciació del transport públic sobre el privat i mitjançant vehicles cada vegada més ecològics, per la qual cosa sol·licitam inversions públiques que desenvolupin aquest tipus de serveis ben sigui a través d'un transport urbà assequible on s'estableixin varietat de rutes i freqüències, així com un transport interurbà que acosti als ciutadans de la “part forana” entre ells i amb la ciutat principal segons cada illa, d'aquesta manera, el trasllat de passatgers es convertirà en un acte social habitual de la ciutadania.
- Una vegada establert l'anterior i per facilitar la mobilitat dels ciutadans i ciutadanes es fan necessaris punts de trobada dels distints serveis (estacions d'autobusos, intercambiadors tren-bus interurbà i urbà...) així com una política tarifària conjunta que permeti l'accessibilitat a qualsevol tipus de transport amb independència de la titularitat ja sigui pública (ajuntament, consell) o privada (diverses concessionàries).
- Cal destacar el concepte de “interès social” que té per a UGT la facilitat de mobilitat dels ciutadans i ciutadanes de les illes mitjançant transport públic, més enllà de la rendibilitat econòmica que aquesta suposi per a les empreses prestadores dels serveis, ja que socialment, aquest possible dèficit queda àmpliament compensat per altres avantatges com l'estalvi energètic, de soroll, de contaminació, d'infraestructures...
- Per a això UGT aposta per la creació de consorcis de transports en cadascuna de les nostres illes que completi una correcta interrelació entre els mitjans de transport públics existents i que permeti un concepte tarifari que unifiqui i promogui la “intermodalitat” i senzillesa als ciutadans en totes les illes. A més a més és imprescindible que aquests tinguin responsabilitat “real” a tots els efectes, atès que aquests són els qui estableixen els plecs de condicions als concessionaris dels distints serveis i per tant han de vetllar pel compliment dels mateixos; així mateix UGT sol·licita i ofereix la seva participació en la gestió d'aquests ens coordinadors per a, d'aquesta manera, i amb criteris de responsabilitat social, conèixer de l'elaboració, gestió, control i seguiment dels distints plecs concursals.
- Recentment hem aplaudit la iniciativa del Govern, atès que ha estat una petició històrica de UGT, en començar a desenvolupar la xarxa ferroviària de l'Illa de Mallorca, atès que es tracta un transport econòmic, ecològic i és un element revitalitzador dels pobles de la nostra illa. De la mateixa manera, reivindicam el caràcter de “*servei públic*” que té el Tren de Sóller i que hauria de reflectir-se en les seves tarifes, freqüències, encara sense menyscabament de la seva promoció turística.

- Quant a la implantació del tramvia dins la ciutat de Palma i el seu desenvolupament posterior al llarg de tota la badia, UGT no pot estar més d'acord, atès que aquest mitjà de transport públic és el més adequat per a una ciutat com la nostra, atenent al seu nombre de població i a les dimensions del territori. D'altra banda i des d'un punt de vista més pragmàtic, el tramvia és molt més econòmic que el metro, tant en la seva construcció (inversió inicial), com en el seu manteniment posterior (túnel, escales.); a més a més el tramvia és una altra forma de restar-li carrils al cotxe privat, incentivant d'aquesta manera el transport públic.
- Una altra iniciativa a destacar de l'Administració, i per la que UGT ha apostat fortament des de temps remots, és la vertebració de les nostres ciutats o municipis grans mitjançant carrils bici, aquest projecte està sent dut a terme en aquest moment per l'Ajuntament de Palma, però a més a més sol·licitam que es faci amb un plus d'esforç a fi implantar i conscienciar la societat en l'ús de la bicicleta com a mitjà de transport habitual. Per a això es fa necessari, a més d'una campanya publicitària, oferir als ciutadans un servei de bicicletes a semblança del que han fet en altres ciutats com Barcelona o Sevilla, on aquesta modalitat de transport té una gran acceptació social.
- La signatura del Pacte de Mobilitat signat el passat any entre el Govern dels Illes Balears, la patronal i els agents socials posa de manifest la voluntat política d'anar avançant en el desenvolupament del transport de les nostres illes de manera integral i integrada. És un bon document de partida des d'on treballar per un transport fluid, eficaç, assequible i públic per a tots els ciutadans i ciutadanes de les illes i per a tots els ordres de sol·licituds ja sigui a nivell professional com a nivell particular.
- Un transport social per antonomàsia és el servei de Transport Sanitari i hauria d'habilitar-se de màxima qualitat i, primer que res, de màxima seguretat per al ciutadà, incrementant el personal i els vehicles, atès que són clarament insuficients a causa de la demanda existent a les illes. De la mateixa manera que els serveis anteriors, el transport sanitari és una concessió administrativa, per la qual cosa seria necessària la creació d'un Consorci de Transports socio-sanitaris que vetllés pel compliment de les ofertes de les empreses adjudicatàries, així com garantir un servei d'eficaç i eficient per a tota la ciutadania de les illes.
- Encara tenint en compte que el desenvolupament de les comunicacions és un tema regulat a nivell estatal, des d'UGT-Balears no volem deixar passar l'oportunitat de manifestar la necessitat d'establir com a "*servei universal*" tant el servei de veu bàsic com el servei banda ampla. Per a un territori com el nostre, amb les dificultats pròpies d'accessibilitat a causa de la insularitat, és fonamental comptar amb un sistema de comunicacions eficaces i d'última generació, que sigui accessible des de qualsevol punt del territori i que sigui assequible per a tots els ciutadans i ciutadanes de les illes. Tenint en compte que el 60% dels desplaçaments dels ciutadans i ciutadanes de les nostres illes es realitzen per anar o tornar del seu lloc de treball, d'aquesta manera, el socialitzar i posar abast de tots i totes les noves tecnologies permetrà desenvolupar nous mètodes de treball com pot ser el *teletreball*, fórmula aquesta que contribuirà notablement a evitar desplaçaments innecessaris, a més de, entre illes i amb la península.

SISTEMA AEROPORTUARI

El sistema aeroportuari de les illes Balears ha de ser un instrument de promoció econòmica. Els aeroports, i en especial l'aeroport de Son Sant Joan, han de formar part de l'estratègia de dimensionament de l'economia de les illes Balears en la línia de canvi de model de competitivitat.

Defensarem la gestió pública com instrument de promoció econòmica tan important per la societat de les illes Balears, hem d'impulsar una participació mixta on els treballadors/es estiguem representats tal i com passa en altres àmbits com el portuari.

Aquest nou model ha de passar per la consolidació i la creació de nous llocs de treball estable i de qualitat, tot eliminant la competitivitat basada en costos laborals.

la temporalitat, la subocupació i l'augment del treball precari continuen assetjant amb força la població de les Illes Balears i ja es comença a produir una escletxa social, amb repercussions econòmiques en el conjunt de la societat, com a resultat de l'evolució del mercat laboral. Des de la UGT exigim que es destinin en els pressupostos públics els recursos econòmics necessaris per establir polítiques actives, de suport a la creació i manteniment de l'ocupació, i potenciar les polítiques d'ocupació integrals, que afavoreixin els treballadors i treballadores que s'estan quedant sense feina.

L'HABITATGE DIGNE, UN DRET DE PRIMERA NECESSITAT

Garantir l'habitatge digne i assequible L'accés a un habitatge digne continua essent una dificultat greu per a molts ciutadans i ciutadanes de les Illes Balears, especialment, per aquells que disposen de menys recursos econòmics o pateixen risc d'exclusió social. L'habitatge és un dret de ciutadania que els poders públics han de garantir, però a més, és imprescindible per iniciar i consolidar el projecte de vida de qualsevol persona. De la mateixa manera que el treball és imprescindible per accedir i mantenir un habitatge, l'habitatge es converteix també en imprescindible per poder garantir l'accés a altres drets.

La realitat ens demostra que els poders públics han deixat especular amb un dret bàsic de la ciutadania. La desregulació i el deixar fer han provocat que el mercat considerés l'habitatge com un bé més amb el qual negociar i s'oblidés de la funció social que té.

En aquest escenari, les polítiques públiques que s'han desenvolupat en els darrers anys han tingut llums i ombres. D'una banda, s'han reforçat les ajudes al lloguer per aquells que disposen de menys recursos, s'ha millorat la política de rehabilitació d'habitatges, s'està desenvolupant el Pacte per un habitatge adequat i assequible, que malgrat ser insuficient, aporta més recursos i noves mesures d'actuació, el Govern de las Illes Balears no ha avançat prou en altres aspectes com l'augment i el reforç de l'habitatge de lloguer, l'adquisició de sòl, la construcció de més habitatge de protecció oficial o la fiscalitat de l'habitatge. A partir del 2007, i sobretot durant el 2008, el mercat lliure de l'habitatge ha marcat una clara tendència a la baixa tant pel que fa al nombre d'habitatges construïts com als preus. Malgrat això, el context actual no és bo, i continuen existint greus dificultats per accedir a l'habitatge.

La UGT de les Illes Balears defensa com a eix bàsic per facilitar l'accés a l'habitatge una política clara i contundent pel que fa al lloguer. En aquest sentit, l'Administració pública ha d'augmentar sensiblement la construcció d'habitatge destinat al lloguer, amb contractes indefinits o amb opció a compra. Tanmateix, cal fer les passes necessàries per aconseguir que l'habitatge de protecció oficial de règim general pugui gaudir d'un IVA súper reduït. També cal prendre en consideració una reforma de la LAU (Llei d'arrendaments urbans) per tal que en el moment que els propietaris puguin actualitzar les quotes, aquestes s'hagin d'ajustar al preu de mercat de l'entorn, així com per millorar la protecció dels propietaris en casos de desnonament justificat. Aquestes mesures han de facilitar també l'entrada al mercat del lloguer d'habitatges desocupats.

Pel que fa a la dificultat de finançament existent per la compra d'habitatges, inclosos els de protecció oficial, el nostre sindicat ha reclamat que els préstecs hipotecaris puguin tenir una durada superior als 25 anys, i abaixar d'aquesta manera l'import mensual que s'ha de pagar. També, per tal de donar garanties als bancs i caixes, proposem que l'Administració avaluï una part d'aquests préstecs, o que es faci càrrec subsidiàriament de l'augment del tipus d'interès que pateixen aquestes hipoteques. En el mateix sentit, i per facilitar també la construcció d'habitatge protegit, considerem que és necessari garantir que la repercussió del sòl sobre el preu final de l'habitatge no superi el 15%. També cal valorar la possibilitat d'ampliar la densitat d'edificació per a promocions d'habitatge protegit.

En l'adjudicació dels HPO, és necessari cercar la unificació de criteris, i evitar condicions molt diferents a cada municipi. Tanmateix, cal preveure una reserva d'habitatges per a persones no empadronades al mateix municipi de la promoció o amb pocs anys de residència, perquè és la forma de facilitar la mobilitat laboral i de garantir l'accés a qualsevol ciutadà del país.

La UGT de les Illes Balears considera que encara es pot avançar més en la reserva obligatòria de sòl destinada a habitatge de protecció oficial, encara més en un moment de recessió econòmica, doncs ara sí, els promotors privats s'avenen a construir habitatge de protecció oficial.

Reclamem el compliment del Pacte per un habitatge adequat i assequible i la dotació de recursos pactada, perquè no és possible que en aquest moment econòmic es produeixin retallades de despesa en un àmbit que encara caldria augmentar la inversió pública. D'altra banda, cal també una revisió de les mesures acordades, per ajustar-les a la demanda, amb especial atenció a les famílies que es troben en pitjor situació; entre d'altres, la reducció del l'IVA aplicat als HPO, i aconseguir hipoteques del 100% del valor de l'immoble pels habitatges de protecció oficial.

ELS SERVEIS PÚBLICS D'OCUPACIÓ

La consecució de l'objectiu de plena ocupació, d'un mercat integrat en el qual es respectin els principis d'igualtat i no discriminació a l'accés al treball i l'establiment de mesures eficaces que permetin inserir o reinserir capes àmplies de treballadors i treballadores de les Illes Balears en la vida laboral requereixen l'existència d'un servei públic d'ocupació que garanteixi la igualtat de drets de les persones treballadores en tot el territori balear, basat en la igualtat de tracte i nivell de serveis en el conjunt de les Illes.

En conseqüència, el model de servei públic d'ocupació que la UGT-Balears defensa ha de respondre als criteris següents: INTEGRITAT DEL NOSTRE MERCAT DE TREBALL, CARÀCTER PÚBLIC I GRATUÏT DELS SERVEIS D'OCUPACIÓ, CARÀCTER INTEGRAL DE LES POLÍTIQUES D'OCUPACIÓ I PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ DELS AGENTS ECONÒMICS I SOCIALS.

POTENCIAR I MILLORAR LA INTERMEDIACIÓ LABORAL AL MERCAT DE TREBALL DE LES ILLES BALEARS

L'objectiu és millorar el funcionament del mercat de treball facilitant la trobada entre l'oferta i la demanda de treball, i la millora de la informació disponible sobre els canvis que s'estan produint en el seu funcionament i composició.

Per a la UGT de les Illes Balears el SOIB ha de ser l'eina que impulsi l'ocupabilitat i l'empleabilitat de qualitat a la Comunitat Autònoma dels Illes Balears.

El SOIB ha de realitzar la seva feina basant-se en un enfocament territorial, la igualtat d'oportunitats, la qualitat, els sistemes d'informació, la cooperació i les xarxes, l'anàlisi i avaluació permanent, així com l'enfocament cap a les persones usuàries, a través de serveis especialitzats i personalitzats. Així doncs, el SOIB ha de continuar adaptant-se a l'evolució de l'entorn econòmic i social i a les noves missions que la societat li encomana, per la qual cosa és necessari dotar-lo dels recursos físics i humans necessaris:

- Millora d'instal·lacions, completant la dotació de les oficines del SOIB amb les infraestructures necessàries.
- Reforçament del personal, augmentant la dotació de personal del Servei per poder comprendre els objectius que se li plantegen en el Pla d'Ocupació.

Una de les principals missions del SOIB és facilitar l'encontre entre les ofertes i demandes d'ocupació. Per aconseguir-ho és tan necessari difondre les ofertes d'ocupació, amb els seus requisits, com identificar les característiques professionals de les persones que podrien accedir a aquests llocs. La informació obtinguda sobre els desajustos entre el que es requereix i el que s'ofereix és útil per propiciar les polítiques actives d'ocupació que redueixin aquestes diferències. En aquest sentit, per a la UGT de les Illes Balears, el SOIB deu:

- Incrementar el nombre d'ofertes d'ocupació que gestiona el Servei Públic d'Ocupació amb l'objecte de col·laborar amb les empreses en la difusió i preselecció.
- Col·laborar especialment amb les empreses en els processos de preselecció dels perfils que es consideri siguin de difícil cobertura, en la fase d'identificació de les competències professionals requerides, les condicions de treball ofertades, els i les demandants d'ocupació disponibles, les característiques dels seus perfils i les possibles mesures d'adequació mitjançant accions formatives.

- Impulsar el sistema públic d'informació i orientació professional al llarg de tota la vida.
- Avançar en una classificació dels i les demandants d'ocupació més específica i en el disseny d'itineraris professionals pactats amb el i la demandant, a fi de que les accions s'ajustin millor a les necessitats de les persones desocupades, augmentant amb això la rendibilitat dels recursos públics i facilitant l'avaluació posterior dels programes aplicats. En aquest sentit és necessari flexibilitzar, fins a la definició personalitzada, les polítiques actives d'ocupació, per la qual cosa s'han de crear itineraris complets d'inserció que vagin des de l'orientació, formació i pràctiques en empresa, fins a la inserció laboral.
- Incorporar als treballadors i treballadores immigrants a les polítiques actives d'ocupació mitjançant actuacions concretes i elaborant instruments i mecanismes específics d'inserció laboral.
- Implantar sistemes de mesurament de la qualitat dels serveis públics prestats, directament i a través d'entitats col·laboradores, i de la percepció de serveis rebuts per la ciutadania i les empreses.

DESCENTRALITZACIÓ DE LES POLÍTIQUES ACTIVES D'OCUPACIÓ I DE PARTICIPACIÓ DE LES INSTITUCIONS LOCALS I DELS AGENTS SOCIOECONÒMICS A TRAVÉS DELS PACTES TERRITORIALS D'OCUPACIÓ EN LES ILLES BALEARS

Per a la UGT de les Illes Balears, els pactes locals i insulars d'ocupació suposen, essencialment, un increment i una planificació i gestió coordinada del conjunt dels recursos públics que es destinen a l'ocupació en una zona. L'objectiu d'aquests és proposar els criteris, aprovar la proposta de planificació i programació, i fer el seguiment i avaluació de les diferents mesures que s'adoptin.

Aquest procés de participació segueix la línia mostrada en la normativa comunitària de descentralització de les polítiques actives d'ocupació i de participació de les institucions locals i insulars i dels agents econòmics i socials més representatius, en aplicació del principi de participació descendent, definit en l'Estratègia Europea d'Ocupació (EEO).

En aquest sentit, es proposa la promulgació d'un marc normatiu a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears que reguli la negociació dels pactes locals i insulars d'ocupació, com a òrgans de participació institucional i de concertació entre els seus integrants: el Govern, els Consell Insulars els Ajuntaments amb més de 30.000 habitants, organitzacions empresarials i sindicals intersectorials més representatives en l'àmbit dels Illes Balears, per a la gestió coordinada del conjunt dels recursos públics que es destinen a l'ocupació en l'àmbit territorial del pacte, i que en el seu conjunt, comprendran la totalitat dels Illes Balears.

ÀMBIT DE LA SANITAT

El Sistema Nacional de Salut SNS està fonamentat en els principis d'universalitat, equitat, participació i concepció integral del sistema. Això, al costat de la naturalesa no contributiva de les prestacions i serveis sanitaris que ofereix, ha d'orientar la seva política cap a la superació dels desequilibris territorials i socials.

El mercat no és el mecanisme adequat que garanteixi la provisió i gestió dels serveis sanitaris.

És necessari insistir en la necessària suficiència dels recursos públics per a una correcta provisió i gestió pública del SNS i, com a conseqüència, dels diferents sistemes de salut autonòmics entre els que es troba l'IBSALUT.

En Balears, coexisteixen el sistema de provisió pública i una desenvolupada i potent oferta de provisió sanitària privada, que al llarg d'aquests últims anys ha ampliat i millorat notablement les seves instal·lacions.

El sistema públic, que ve acceptat de *facto* aquesta situació des de fa molts anys i utilitzant part de la capacitat que ofereix la sanitat privada mitjançant concerts, no està creixent en recursos més enllà de la reposició. Es construeixen nous hospitals però es tanquen altres i, encara que pugui semblar que s'aconsegueix un saldo final positiu en nombre de llits, això ja no és així si es té en compte el creixement constant de la població protegida. A més a més, cal tenir en compte que ambdós models no s'ajusten a un patró comú, per exemple en polítiques de qualitat i, finalment, suposa per al sistema públic alts costos i dependències externes negatives que generen desigualtats socials en la sanitat.

Quant al propi sistema públic, i en concret en la nostra Comunitat, tenim el dubtós honor d'haver estat pioners en la implantació de les anomenades “noves fórmules de gestió”, que van donar lloc a les Fundacions - Manacor, Són Llàtzer, Inca - basant-se en la Llei 15/1997, fórmules que no han demostrat en absolut ser avantatjoses respecte al model tradicional. Per si no fos poc, el futur hospital de referència de la Comunitat Autònoma, el anomenat Són Espases, que substituirà a l'actual Són Dureta, està subjecte al model de “Concessió administrativa”, el qual suposa que durant 30 anys la gestió dels serveis no sanitaris (cuina, bugaderia, neteja, seguretat, manteniment,...) s'externalitzen quedant adjudicats a l'empresa que construeix l'hospital. Aquest supòsit, contra el qual la UGT s'ha posicionat clarament en contra sempre, no s'ha pogut evitar en el cas de Són Espases. No obstant això hem d'escometre totes les accions necessàries per combatre amb força la implantació d'aquest model de gestió en altres hospitals i/o centres sanitaris de la nostra Comunitat Autònoma. Sense anar més lluny, els actuals gestors de la sanitat balear aposten perquè el nou hospital d'Eivissa, que substituirà a l'actual Can Misses, es gestioni d'aquesta manera.

Des d'UGT apostam pel manteniment i millora de la qualitat assistencial, la qual cosa implica, entre d'altres, actuar reduint la demora en les llistes d'espera. Per a això és necessari instar a l'Administració a què dugui a terme les accions pertinents mitjançant la implantació d'un sistema d'organització del servei assistencial, tant a nivell de consultes com quirúrgic, que sigui capaç de cobrir les necessitats de la població sense pervertir les relacions laborals i retributives amb alguns col·lectius professionals (vegeu

l'exemple de les “peonades”, que no han aconseguit suprimir les demores i sí beneficiar de forma exagerada a alguns professionals). Ha de ser un sistema que permeti suprimir, o almenys minimitzar, les derivacions d'activitat a centres privats que es produeixen.

També avançam el nostre compromís de defensar fermament, davant les Institucions responsables, la realització de les inversions necessàries per millorar substancialment els mitjans destinats a la Salut Mental i al tema sociosanitari. En aquest sentit proposam que l'Administració aprofiti l'ocasió que es presenta per comptar amb un espai ideal que sens dubte pot ser conformat com a centre sociosanitari; ens referim al futur però imminent desallotjament de l'actual Hospital Són Dureta amb motiu de l'obertura del nou hospital.

Finalment, no podem oblidar que el sistema de salut es basa i depèn dels seus professionals. Uns bons professionals ben formats i amb condicions de treball dignes i ben retribuïdes seran la garantia d'èxit del nostre sistema de salut, que és un pilar bàsic del conegut com a estat del benestar i, per tant, una conquesta dels treballadors que no sols cal preservar, sinó perfeccionar i millorar.

UN MÓN MILLOR PER A TOTS

La globalització econòmica i financera està facilitant a les grans empreses multinacionals la seva mobilitat per tot el planeta, sense a penes restriccions, a la recerca de legislacions laborals i mediambientals més favorables als seus interessos, amb efectes perversos sobre la qualitat de l'ocupació i la regulació del mercat de treball. La globalització del benestar, la globalització democràtica, s'ha d'afrontar amb solucions igualment globals, entre d'altres la recerca pels sindicats d'un model laboral i social per als treballadors de tot el món.

Com a colofó a aquesta disjuntiva, els Informes del Banc Mundial ressalten la contradicció més flagrant : “El nostre món es caracteritza per una gran pobresa enmig de l'abundància”

A través de l'Institut Sindical de Cooperació al desenvolupament (ISCOD) que depèn de la Secretaria de Política Internacional de la UGT des de fa més de quinze anys es treballa intensament en el compromís adquirit per l'organització per l'increment i la coordinació de la cooperació al desenvolupament.

El factor essencial per a l'enfortiment d'aquesta política de cooperació al desenvolupament és la lluita pel treball decent, la cohesió social i el desenvolupament sostenible ja que els canvis en el sistema productiu ha romput la solidaritat col·lectiva, individualitzant les relacions laborals, desestructurant les trajectòries professionals i incrementat les diferències salarials.

El 4t Comitè de la UCA va aprovar una resolució perquè a les Illes Balears, la delegació d'ISCOD, treballés en temes de cooperació amb aquells països de què rebem més immigrants a les illes amb l'objectiu de, si no frenar els fluxos migratoris dels mateixos cap a les nostres illes, almenys ajudar a potenciar les seves estructures socials i sindicals.

Per a això devem:

Reforçar el nostre compromís amb els objectius del mil·lenni, com una etapa cap a èxits de plena igualtat i democràcia mundial i la lluita per aconseguir una nova cultura en l'organització de la producció, el treball, el consum i les noves formes de vida, han de marcar la nostra acció amb presència sindical dins el moviment associatiu i participatiu de les illes.

Propugnar una ecologia humanista, ressaltant que el major i més agut dels desequilibris és la fam, la misèria i la insalubritat que pateixen milions d'éssers humans.

Realitzar campanyes de sensibilització i accions formatives específiques sobre educació ambiental, hàbits de consum responsable i solidari, etc. promovent millores per a les/els treballadores/és a la seva vessant de consumidors en general.

Fomentar, dins el Diàleg Social la Responsabilitat Social Empresarial (RSE) i treballar conjuntament amb empresaris en campanyes d'informació i formació sobre la RSE. Ja que el principal valor de la mateixa és la seva triple dimensió econòmica, medi ambiental i social, juntament amb la integració del creixement econòmic, el necessari progrés social i el desenvolupament sostenible.

Conscienciar les empreses de que la inversió no sols sigui considerada com una font de beneficis, sinó que també ha de repercutir en la consolidació d'un bé social que creï ocupació de qualitat i distribueixi riquesa.

Hem d'integrar-nos en l'entramat social, treballant en xarxa amb la resta d'entitats socials, compartint projectes, participant activament a les plataformes associatives i sumant esforços amb les associacions, federacions i ONGs de les illes amb els quals compartim valors i camps d'actuació.

Dotar la delegació de mitjans per poder desenvolupar millor la seva funció i adquirir el compromís d'aconseguir, al final de la legislatura 2009-2012, destinar el 0,7 dels pressupostos de la UCA començant amb el 0,4% el primer any, per desenvolupar projectes de cooperació al desenvolupament i de sensibilització.

DEMANEM L'APLICACIÓ DEL NOU ESTATUT I EL NOU SISTEMA DE FINANÇAMENT

El nou Estatut d'autonomia de les Illes Balears, aprovat al 2007, Llei orgànica 1/2007, d'1 de març, atorga les bases i instruments que han de permetre tenir noves competències al Govern de les Illes Balears. Un dels principals punts és l'articulat establert en l'Estatut de les Illes Balears en matèria de finançament. La tan demandada publicació de les balances fiscals durant el 2008 va suposar el reconeixement del sobreesforç que fan els ciutadans i les ciutadanes de les Illes Balears que pateixen una pressió fiscal més alta que els ciutadans d'altres comunitats. A partir d'aquí, la UGT de les Illes Balears continuarà demanant al Govern de les Illes Balears i el Govern Central un model de finançament autonòmic que compleixi les bases establertes a l'Estatut, aprovat, que va esdevenir Llei orgànica aprovada pel Parlament de l'Estat espanyol.

Aquest model de finançament ha de garantir la igualtat de tracte dels ciutadans i les ciutadanes de les Illes Balears amb els de la resta de l'Estat. Reclamem l'assoliment d'un bon acord entorn del nou model de finançament autonòmic; un model que ha de ser just, solidari, suficient, transparent, estable en el temps i que atorgui autonomia coresponsabilitat fiscal i que garanteixi el principi d'ordinalitat; un model que faci possible la millora de l'estat del benestar amb els recursos i inversions necessàries per a materialitzar una economia forta i l'autogovern a través d'un model de creixement equitatiu i competitiu.