



LA UNIÓ, ENDAVANT!

14 CONGRÉS  Illes Balears 

UNIÓ GENERAL DE TREBALLADORS
PALMA 12 DE MAIG 2016 **128 ANYS**

Contenido

UGT ILLES BALEARS ANTE UN NUEVO FUTURO	3
EL SENTIDO DEL PROGRAMA FUNDAMENTAL	3
UN SINDICATO PARA TODOS: CONVIVENCIA Y PLURALIDAD	4
EL VALOR ESENCIAL DEL TRABAJO EN NUESTRA SOCIEDAD	6
LA RADICAL DIGNIDAD DEL TRABAJO	7
EL EMPLEO Y LA VIDA FAMILIAR	7
LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y EL REPARTO DEL TRABAJO	8
EL FUTURO DEL TRABAJO Y EL CAMBIO EN LA EMPRESA	9
LA PRECARIEDAD LABORAL, INEFICIENCIA Y DUALIDAD SOCIAL	9
EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO	11
LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES	12
TRABAJO E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES	13
OCUPACIÓN Y DISCAPACIDAD	14
LAS GARANTÍAS JURÍDICAS Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS	14
EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN	15
EL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA	16
LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD	17
LA INTENSIDAD PROTECTORA DE LAS PENSIONES	17
LA EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y LA INCAPACIDAD LABORAL	18
EL DESARROLLO DE LA PROTECCIÓN	19
LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y LA CALIDAD DE VIDA	20
EL DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA	20
LA EDUCACIÓN PARA TODOS, LA CLAVE DEL FUTURO	21
LA JUSTICIA COMO GARANTE DE LOS DERECHOS DE LA CIUDADANÍA	22
EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA	23
CRECIMIENTO EQUILIBRADO Y GENERACIÓN DE EMPLEO	23
UNA EQUITATIVA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA	24
EL PLENO EMPLEO	24
LAS MEJORAS SALARIALES	25
LA PROGRESIVIDAD FISCAL	25
LA ACCIÓN SINDICAL, COMPROMISO ÉTICO	26

1. UGT ILLES BALEARS ANTE UN NUEVO FUTURO

2. Después de una prolongada identidad, la Unión General de Trabajadores de las Islas Baleares inscribe su acción en el siglo XXI. En esta dilatada trayectoria hemos renovado y acumulado experiencia en la organización y defensa de los trabajadores y trabajadoras, desarrollando un continuo esfuerzo de innovación en nuestra práctica sindical para ser incisivos en la corrección de los desequilibrios sociales de todo tipo.
3. Los últimos años del siglo XX hemos continuado ahondando en una política sindical innovadora e integradora, coherente con el proyecto de un Sindicato para toda la ciudadanía en una realidad cada vez más plural.
4. Los sindicalistas debemos entender con rigor la dinámica social de futuro y actuar eficazmente en esta nueva realidad, globalizada y diversa a la vez que profundamente desigual. Por eso, UGT Illes Balears necesita unas bases programáticas, para este siglo, tan renovadoras y llenas de esperanza como las que han representado el impulso del sindicalismo revolucionario del siglo XIX y el sindicato de clase y orientación socialista en el siglo XX.
5. Con el Programa Fundamental pretendemos mantener este discurso vigoroso y comprometido, centrado en el inagotable potencial de progreso que requiere la cultura del trabajo: el esfuerzo y la aportación de cada uno, la utilidad social para toda la ciudadanía y la total solidaridad con los más desfavorecidos.

6. EL SENTIDO DEL PROGRAMA FUNDAMENTAL

7. El reconocimiento de la propia identidad y la transparencia de nuestra conducta nos animan a explicitar un Programa Fundamental que trascienda al posicionamiento puntual del Sindicato y a las determinaciones que se adoptan en los sucesivos Programas de Acción.
8. El Sindicato, en su cotidiana defensa de los valores sociales, articula un sinfín de respuestas a situaciones diversas que permiten descubrir y juzgar la naturaleza de UGT Illes Balears, incluyendo su propia identidad modelada únicamente por la voluntad de la afiliación y caracterizada por la práctica de su comportamiento.
9. El Programa, como ejercicio de soberanía sindical, constituye la base del libre compromiso de cada uno de los afiliados y afiliadas de UGT Illes Balears.
10. La fuerte posición de UGT Illes Balears estará siempre en sus compromisos frente a las injusticias de todo signo y la indeclinable perseverancia en la lucha por un mundo mejor. La vocación reformadora del Sindicato se manifiesta en la paciente actuación en el tiempo, buscando el máximo consenso para la gradualidad de los cambios sociales.
11. Esta doble vertiente de nuestro hacer explica la trayectoria de UGT Illes Balears durante más de un siglo, adaptando nuestros proyectos colectivos a la cambiante realidad política, económica y social.

12. La histórica condición de inferioridad económica, política y jurídica de la clase trabajadora ha justificado, desde el nacimiento de UGT, la necesidad de una organización que ordene y potencie una respuesta democrática de vocación igualitaria, basándose en un proyecto de progreso social, frente a una realidad marcada por profundas desigualdades que no pueden ser aceptadas.
13. Partiendo de una situación de retraso social en Baleares, UGT ha defendido, a lo largo de sus años de existencia, con el mismo afán y siempre con sentido del momento histórico, los valores de libertad, democracia, modernización económica y justicia social que estaban prácticamente ausentes de la realidad española. La perseverancia ugetista en estos valores socialistas supuso una esperanzadora cuña de progreso para sustentar nuestro proyecto sindical, sin lugar para el descorazonamiento en coyunturas adversas.
14. UGT Illes Balears ha reivindicado en la calle y en todos los foros en los que ha podido el retroceso que han implicado las políticas de austeridad impuestas durante los últimos años, que han provocado un recorte de derechos laborales, sociales y democráticos nunca antes visto desde la implantación de la democracia.
15. Actualmente, tenemos por delante una dura batalla para reconquistar los derechos arrebatados, en la que el Sindicato debe tener un papel protagonista. La mayoría social reclama la recuperación de estos derechos que entroncan con los valores socialistas que están en nuestro ADN. Se necesitan cambios en políticas sociales y económicas para proteger al conjunto de la clase trabajadora y, especialmente, a los más desfavorecidos.
16. Esta situación nos ha llevado a reformular el papel de los ugetistas en cada uno de los Programas de Acción.

17. UN SINDICATO PARA TODOS: CONVIVENCIA Y PLURALIDAD

18. UGT Illes Balears es una organización democrática de trabajadores y trabajadoras, construida desde la solidaridad, que busca la presencia activa de todo tipo de colectivos y persigue la promoción armónica de los intereses diversos del mundo del trabajo.
19. Un activo proceso de afiliación sindical, una amplia representación de colectivos sociales y una convivencia interna respetuosa con la identidad de cada uno de los afiliados y afiliadas (étnica, ideológica, cultural, lingüística, religiosa o sexual); éstos son los tres pilares para construir un sindicato plural, de toda la ciudadanía y para toda la ciudadanía.
20. En este marco, nuestra acción no se reduce a la defensa de los intereses inmediatos de los trabajadores y las trabajadoras en las relaciones laborales. Debemos fomentar además la participación ciudadana y unir esfuerzos con diferentes agentes y movimientos ciudadanos en torno a causas comunes.

21. Los anteriores pilares organizativos necesitan un nexo de unión, basado en una exigente política de comunicación que, con el compromiso de todos y el despliegue de las nuevas tecnologías, permita la total transparencia interna y externa de UGT Illes Balears.
22. Esto implica información interna, que haga posible la participación consciente de la afiliación apoyándose en toda la pirámide informativa, desde el contacto personal a las redes de intranet e Internet. También comunicación externa, que puntualmente traslade a la sociedad nuestros proyectos y posicionamientos, a través de los profesionales de los medios. Todo ello implica la utilización de un conjunto de herramientas para someter la conducta de la Organización a la continua valoración social.
23. La nueva realidad social, con pluralidad de formas e irrupción de grupos emergentes, define un panorama diametralmente alejado de algunas simplificaciones que pretenden reducir la categoría de los trabajadores y trabajadoras a una clase social homogénea, receptora de respuestas uniformes. Por el contrario, se ha producido una diversificación, incluso disgregación de intereses, que dota de una enorme complejidad el panorama laboral de nuestro entorno.
24. Los trabajadores y las trabajadoras actualmente (más aún en el futuro) ya no responden a un único tipo, ni a un carácter dominante (como en el pasado pudo ser el perfil obrero-masculino industrial) con quien acomodar el espesor de la acción sindical. Por el contrario, en la actualidad, la pluralidad de perfiles laborales es tan variada que, solo estableciendo una estrategia adecuada, se puede evitar la tentación de dar una respuesta basada en el corporativismo o en la atomización sindical.
25. UGT Illes Balears ha de multiplicar sus esfuerzos para reunir en su seno, en una convivencia enriquecedora, la totalidad del arco social: mujeres y hombres, mayores y jóvenes, parados y desempleados. La acción sindical debe dar respuesta a la totalidad de los sectores y a todo tipo de trabajadoras y trabajadores, manuales e intelectuales, asalariados y autónomos, activos y jubilados, autóctonos e inmigrantes.
26. Pero el Sindicato es mucho más que un instrumento para la acción. La dimensión asociativa multiplica el valor de la convivencia de la Organización, ya que debemos respetar la pluralidad y servir de escuela democrática en el quehacer social, proporcionando educación cívica y laboral, generando pautas culturales y estableciendo reglas de gobierno interno aceptadas por todos y todas. En este sentido, la formación sindical de la afiliación y los/las representantes de los trabajadores y trabajadoras debe constituir un interés permanente del Sindicato.
27. El Sindicato permite reafirmar la igualdad social que la vida laboral ordinaria puede, en parte, sacrificar con el fin de alcanzar la jerarquía productiva. La vida sindical juega, en este sentido, un papel de contrapunto social en la realidad de la empresa, facilitando la cooperación y reequilibrando situaciones frente a determinadas conductas gerenciales, a veces cargadas de tentaciones autoritarias y discriminatorias. Las Secciones Sindicales son la mejor herramienta para poder combatir estas situaciones desde el mismo centro de trabajo.

28. El proyecto de un Sindicato para todos no está guiado por ningún propósito de exclusión sindical, sino que pretende enfatizar la apertura social y la pluralidad interna que han de presidir nuestra Organización. Esta escuela de convivencia facilita, igualmente, el entendimiento de la pluralidad externa, la existencia de otros sindicatos diferentes al nuestro que también expresan los intereses de los trabajadores y trabajadoras, acuerdos con sus propias culturas y trayectorias sindicales.
29. UGT Illes Balears forma parte de la sociedad balear y vertebrada una parte importante de ella: el mundo del trabajo. Nuestra organización constituye una fuerza social progresista que aspira a una transformación profunda y democrática de la realidad social, reivindicando soluciones a problemas de carácter general y de gran calado que interesan a la ciudadanía como tal y a la sociedad en su conjunto.
30. La cohesión en el seno de la clase trabajadora y la lucha contra las desigualdades suponen necesariamente la afirmación de la solidaridad hacia los trabajadores y trabajadoras en paro, así como con todos aquellos y aquellas que se ven marginados y excluidos del sistema.
31. Defendemos la igualdad real entre hombres y mujeres, propugnando una distribución equitativa de las tareas, tanto laborales como extralaborales y luchamos por una decidida política de democracia de género.
32. UGT Illes Balears considera, desde su autonomía sindical irrenunciable, que el fortalecimiento de opciones sociales y propuestas políticas es imprescindible para avanzar en la consecución del modelo social que propugnamos. Por eso, es necesaria nuestra contribución al entendimiento de las fuerzas políticas y sociales con las que compartimos objetivos y valores, contribuyendo también a la plena recuperación del sentido crítico y la capacidad de análisis.

33. EL VALOR ESENCIAL DEL TRABAJO EN NUESTRA SOCIEDAD

34. El derecho al trabajo y la dignificación del empleo son los objetivos centrales de toda política sindical. Nuestras sociedades se acomodan a la cultura del trabajo sin que en nuestro horizonte generacional quepa vislumbrar alternativas a este inexorable armazón social.
35. De aquí el valor esencial del trabajo y la capital importancia de establecer garantías en cuanto al reconocimiento del derecho y mecanismos de acceso para su consecución, piezas sin las cuales se romperían los equilibrios básicos de nuestra sociedad. En definitiva, la posibilidad de generar empleo de calidad para el conjunto de la ciudadanía y el objetivo del pleno empleo son condiciones imprescindibles para la cohesión en nuestro modelo social.
36. Sin embargo, las ofensivas neoliberales pretenden degradar el trabajo (con el objetivo de reducir su coste) en la escala de valores sociales. Por eso, de una manera más o menos silenciosa, se abandona el pleno empleo y de calidad como objetivo social compartido. Esta renuncia se traduce en la pérdida de la centralidad del empleo por parte de los poderes públicos y en una responsabilidad social más laxa por parte de las empresas en sus políticas de reducción de empleo.

37. No podemos olvidar que el empleo es la base del modelo social europeo: las garantías básicas, la protección social y la integración parten de la concepción de una sociedad donde todas las personas deberían tener derecho y acceso a un empleo. De hecho, el propio concepto de ciudadanía, en la práctica, está fuertemente vinculado al trabajo, ya que muchos de los derechos sociales y ciudadanos derivan de la existencia de relación laboral. En muchos casos, la pérdida de un empleo o la imposibilidad de acceder al mismo comportan la pérdida de otros derechos, además de los laborales.

38. LA RADICAL DIGNIDAD DEL TRABAJO

39. La dignidad del trabajo y su función integradora en la sociedad exigen garantizar la calidad del empleo, basada en la determinación de unos mínimos sociales para calificar su valor en aspectos tales como la variedad, la responsabilidad, la seguridad, la dedicación y la distribución del producto social.

40. Cada uno de los valores anteriores sobrepasan la simple caracterización de un derecho al empleo, para establecer el cuadro de los derechos laborales que determinan la naturaleza social y jurídica del trabajo como la consecución de uno de los más importantes resultados históricos del sindicalismo.

41. Trabajar no puede significar solo asegurar la existencia, sino que su obligada calificación comporta la realización de la persona y su participación en la vida social. En definitiva, el trabajo no puede ser en ningún caso una fuente de marginación social; por el contrario, debe ser la mejor forma de garantizar la función integradora en una sociedad basada en la cultura del trabajo.

42. EL EMPLEO Y LA VIDA FAMILIAR

43. Si bien es cierto que el empleo es el motor del bienestar social y de la calidad de vida, no hay que olvidar que no solo el empleo remunerado contribuye a la prosperidad. La educación de los hijos, las tareas del hogar, el apoyo asistencial y el voluntariado también son manifestaciones generalizadas y continuas de trabajo. Todas ellas tienen una incalculable utilidad social, pero, al no estar remuneradas monetariamente, están sujetas a una desconsideración de su auténtico valor

44. En el centro de esta infravaloración social se encuentran las mujeres, como sujetos que prácticamente soportan la totalidad del trabajo no remunerado. Esta profunda falta de armonía social, base de la división sexista de funciones en la sociedad, condiciona el propio reparto del trabajo profesional remunerado entre hombres y mujeres. La feminización de la pobreza en las familias monoparentales y la irrupción de trabajos remunerados "femeninos", de carácter precario, son también trazos de esta preocupante desigualdad social.

45. El reparto equilibrado del trabajo profesional y las tareas domésticas entre hombres y mujeres, y la necesaria compatibilidad real entre trabajo y vida familiar, son retos inmediatos de la acción sindical y base para una transformación social sin precedentes en la historia reciente, porque significan una obligada alternativa al sacrificio milenar de la mitad de la humanidad. Un principio que también debemos aplicar en el seno de nuestra propia organización, programando nuestras actividades de tal manera que nos permitan a todos y a todas conciliar la vida profesional, familiar y personal.

46. LA REDUCCIÓN DE LA JORNADA Y EL REPARTO DEL TRABAJO

47. La política de reducción de la jornada laboral (no solo la que nominalmente fija la norma sino también la que realmente hacen las trabajadoras y los trabajadores) continúa teniendo en nuestra actual situación (que supera a la media europea) toda su vigencia y, al mismo tiempo, ofrece la oportunidad de contribuir al reparto del trabajo en una situación de desocupación masiva. Sin embargo, en un momento en el que las jornadas parciales son mayoritariamente involuntarias y solo buscan reducir salarios – ya que en la mayoría de los casos es involuntaria – solo podemos defender una reducción voluntaria de la jornada laboral.

48. La acción sindical debe dirigirse hacia la consecución de esfuerzos adicionales a la vía del aumento del empleo como consecuencia de la reducción de la jornada laboral. Mientras la cantidad de trabajo viene determinada por las condiciones tecnológicas y económicas de producción en cada momento, el empleo, en cambio, es el resultado de la manera en la que socialmente se organiza el trabajo.

49. Continuaremos reivindicando la reducción de jornada a partir de las 35 horas semanales en el sentido de que dicha reducción sea universal, para lo que es necesario un apoyo legislativo.

50. El aumento de la productividad y la prosperidad económica no solo debería implicar una mejora retributiva para las trabajadoras y los trabajadores, sino también una reducción de la duración individual del trabajo y, de esta manera, un aumento del tiempo libre.

51. Una reducción de la jornada diaria y un adicional día de descanso a la semana permitirá a los trabajadores y trabajadoras abrir nuevas esferas de actividades de tiempo libre además de atender mejor a su vida y responsabilidad familiar. Por otro lado, los días libres de la semana deberían responder tanto al principio de descanso como su transformación en festivo, esto es, día de encuentro en los entornos familiares y sociales. Un propósito ambicioso y complejo en la concepción de los ciclos semanales, de tal manera que la gestión de los turnos permita generalizar la simultaneidad de algunos descansos.

52. EL FUTURO DEL TRABAJO Y EL CAMBIO EN LA EMPRESA

53. Los nuevos métodos de organización del trabajo, la flexibilidad en los esquemas productivos, la versatilidad en la prestación de servicios, el valor determinante de los sistemas de calidad y las nuevas herramientas de gestión, han revolucionado las estructuras de las empresas. En el momento del uso masivo de las nuevas tecnologías la tradicional dialéctica hombre/máquina prácticamente desaparece y se extiende a promocionar el capital humano de los proyectos empresariales más dinámicos.
54. Las empresas con plantillas masivas de trabajadores fueron la fórmula del capitalismo industrial y la base para el nacimiento del sindicalismo. Hoy las empresas se organizan con fórmulas muy complejas, potenciando el valor de la capacitación y siendo excepción las empresas que cuentan con una concentración masiva de trabajadores y trabajadoras. Por eso, el Sindicato cometería un gravísimo error si recibiera a los trabajadores y trabajadoras como un todo indiferenciado y pretendiera atender nuevas situaciones con viejos esquemas.
55. El trabajador y la trabajadora, en el nuevo tejido productivo, dejan de ser una mera pieza de un colectivo para incrementar su individualidad, reforzando su valor personal como expresión esencial de las nuevas posibilidades de humanizar el trabajo, permitiendo que un nuevo sindicalismo multiplique favorablemente la velocidad de estos cambios sociales.
56. La renovación de la vida productiva debería ofrecer nuevas oportunidades para organizar el trabajo de forma más variada y participativa y aumentaría la responsabilidad personal en el proceso productivo, declinando los viejos esquemas jerárquicos.

57. LA PRECARIEDAD LABORAL, INEFICIENCIA Y DUALIDAD SOCIAL

58. Hemos de ser conscientes de que al lado de este núcleo dinámico de los nuevos modelos productivos, que obligan a disponer de un proyecto empresarial participativo se dan cita, en una periferia económica, una multitud de empresas ineficientes que completan el modelo dual (núcleo/periferia) dentro de frecuentes estrategias de segregación de actividades que se apoyan en los dos esquemas productivos.
59. En este modelo, la segmentación laboral es el resultado de una organización de las empresas que se basa en dos grupos bien diferenciados de los trabajadores y trabajadoras: un núcleo estable, protegido y con relativas buenas remuneraciones, y una periferia inestable, precaria y con bajos salarios. Durante esta crisis se ha reducido al máximo el núcleo estable y se ha ampliado la periferia inestable. Su formulación más extrema lleva a compaginar retribuciones multimillonarias de los máximos ejecutivos de las multinacionales con la existencia (en sus empresas auxiliares, geográficamente dispersas) de una nueva categoría social: el “precariado”, trabajadoras y trabajadores pobres con contratos precarios.

60. Las empresas periféricas reaccionan con pasividad frente a la pérdida de su ventaja competitiva, degradando las condiciones laborales como una vía cómoda y regresiva de compensación ante la falta de productividad y la baja calidad de sus productos y servicios.
61. Estas empresas generan trabajo precario (definido por la inestabilidad contractual, los bajos salarios y los riesgos laborales) tanto en Baleares, como en el resto del Estado. Las condiciones laborales aún son más adversas en la actividad infraempresarial que habita en la dualidad económica (al lado de un núcleo pequeño de empresas eficientes) de las áreas continentales en vía de desarrollo.
62. Asimismo, la utilización de la legislación laboral como instrumento privilegiado para llevar a cabo políticas de ajuste, ningún favor supone sobre la calidad del trabajo, contribuyendo a su precarización y, en consecuencia, a la siniestralidad.
63. La lucha contra la precariedad en el empleo, además de perseguir un evidente objetivo de dignificación del trabajo, constituye un ariete decisivo contra la ineficiencia productiva, los accidentes laborales y la pereza innovadora de las empresas. Por eso, la precariedad en el empleo es uno de los mayores problemas a los que se enfrenta la acción sindical actual.
64. La precariedad es la condición necesaria para que exista dualidad económica y su resultado más visible es la dualidad social. Ante la inestabilidad contractual y el desempleo, las políticas de coberturas sociales siempre resultan insuficientes a la hora de reparar esta degradación, y más en época de crisis, con una reducción extrema del gasto social, que ha provocado el aumento de la desigualdad social.
65. Los riesgos del paro y la precariedad afectan a todos los trabajadores y trabajadoras, son un problema de todos, afectando en primero lugar a los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en esta situación y también al resto, ya que provocan además un deterioro de las condiciones de trabajo y la reducción de los derechos laborales.
66. Estas situaciones favorecen la individualización de las relaciones laborales, creando enormes dificultades para la sindicalización, lo que supone un mayor debilitamiento para la clase trabajadora en la correlación de fuerzas y, por lo tanto, la ruptura de la solidaridad.
67. Las consecuencias personales derivadas de la situación de paro y rotación laboral se transforman en precariedad económica, aislamiento social, inseguridad personal, vulnerabilidad de las familias y pérdida de derechos de todo tipo.
68. Se está configurando una sociedad fragmentada, que representa lo contrario al modelo social que defendemos, por la situación de los jóvenes trabajadores y trabajadoras, de las mujeres que continúan sufriendo una fuerte discriminación, de los trabajadores y trabajadoras inmigrantes, de los mayores de 45 años que después de toda una vida de trabajo no tienen expectativas de empleo.

69. Otra manifestación de esta dualidad socioeconómica es la economía sumergida, como práctica empresarial de reducción de costes por incumplimiento de todas las obligaciones fiscales y sociales. Una situación, agravada durante la crisis económica, que genera competencia desleal y fuerza la degradación de la economía formal.
70. Estas condiciones de precariedad en nuestro mercado de trabajo no son un fenómeno pasajero, tienen una sólida base estructural reforzada por políticas laborales de degradación contractual.

71. EL DERECHO A LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

72. La relación laboral y las relaciones colectivas del trabajo requieren de la garantía de la salud laboral de las trabajadoras y los trabajadores, porque solo mediante la mejora de las condiciones de trabajo se refuerza su eficiencia y su propia dignidad.
73. La calidad de vida de la trabajadora y el trabajador se fundamenta, en gran parte, en la garantía que el Estado y la empresa presten a la salud laboral de los trabajadores y las trabajadoras y al respeto de las normas de prevención de riesgos laborales. Sin embargo, el tratamiento de la mejora de las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo es un reto al que se enfrentará la acción sindical. UGT Illes Balears mantiene y defiende una estrategia sindical encaminada a la mejora colectiva de las actuales condiciones de seguridad y salud en el trabajo, considerando esta estrategia un objetivo sindical prioritario por incidir en dos derechos básicos de los trabajadores y trabajadoras: su vida y su salud.
74. Nuestro trabajo sindical en el ámbito preventivo se sustenta en un eficaz trabajo capaz de elevar de manera colectiva los niveles de protección en materia de seguridad y salud laboral y, de forma indirecta, busca asegurar el bienestar personal y social de la mejor manera posible.
75. La presión social y la negociación colectiva nos van a permitir frenar el deterioro progresivo que sufre la clase trabajadora en el terreno de la salud laboral, aumentar los derechos logrados y mejorar la situación que tenemos en los centros de trabajo.
76. La correlación entre la elevada temporalidad con precariedad contractual y la siniestralidad es tan alta que sitúa a Baleares como la comunidad que lidera los índices de siniestralidad laboral. Por eso, en la prevención de riesgos laborales la acción sindical debe actuar atacando el problema desde su raíz, que se encuentra en la degradación de las condiciones laborales.
77. En este sentido, hay que aumentar el control del cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo en todos los sectores, a todo el conjunto de la clase trabajadora, sin distinción del tipo de relación laboral, tamaño o sector de la empresa.
78. Por otro lado, los factores psicosociales y su incidencia en la aparición y desarrollo de alteraciones psicológicas y somáticas tienen gran influencia en la salud y bienestar de los trabajadores y trabajadoras. La organización del trabajo y las relaciones laborales que comporta deben ser contempladas por el Sindicato también desde este enfoque.

79. La formación sindical, dirigida a los delegados y delegadas de prevención, con la finalidad de suministrarles herramientas de información sobre sus competencias y facultades para el despliegue de sus funciones debe ser contemplada por UGT Illes Balears, desde su nombramiento.
80. Diferentes estudios objetivos del ámbito del trabajo establecen que nuestra comunidad autónoma es de las que menos introducen, en la negociación colectiva, articulados que mejoren aspectos de la Ley de prevención de riesgos laborales. Por eso, es fundamental el compromiso de la UGT en la inclusión en los convenios colectivos de aspectos que aumenten aquello que se ha redactado en las propias normas legislativas.
81. Las estadísticas reflejan que Baleares es la comunidad donde menos enfermedades profesionales se declaran de todo el territorio español. Es necesario acordar, en el ámbito de la Administración, un protocolo de actuación para la comunicación de diagnóstico de sospecha de enfermedades profesionales por parte de los profesionales sanitarios del Ib-Salut.

82. LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS JÓVENES

83. La difícil inserción laboral de los jóvenes deriva tanto de los cambios sociológicos en la realidad juvenil como de la degradación de las condiciones de acceso en el mundo del trabajo. Por lo que UGT debe realizar planteamientos para mejorar la accesibilidad de este colectivo al mundo laboral.
84. Por una parte, el concepto de juventud está sujeto a transformaciones de calado por razones demográficas y culturales, que definen y alargan el período de transición que lleva al joven a construir su propio ámbito personal, con plena adquisición de derechos y responsabilidades.
85. Por otro lado, los parámetros de acceso para la incorporación de los jóvenes a sus primeras ocupaciones son fuentes de desigualdad. Esto se manifiesta en una progresiva precariedad laboral que no es corregida por unas políticas adecuadas, sino que, en algunos casos, perpetúan este modelo de precariedad laboral juvenil.
86. La transición hacia el mundo del trabajo se dificulta con dilaciones y barreras que los jóvenes tratan de franquear alargando el período formativo o buscando actividades laborales puntuales. En definitiva, creando un estado de situación que conduce a una generación de ciudadanas y ciudadanos condenados a unas condiciones de extrema precariedad, que impiden a los jóvenes lograr la autonomía (económica, social y personal) que define su entrada en la etapa adulta.
87. La adecuada inserción laboral de los jóvenes está en la calidad y estabilidad de las primeras ocupaciones, lo que no resta posibilidades a una cierta especificidad en una parte de estos puestos de trabajo, siempre que sirvan para enriquecer la cualificación profesional del joven. En este sentido, hay que enfatizar las funciones formativas (singularmente ante el fracaso escolar) y de prácticas, así como facilitar la compatibilidad entre estudio y trabajo.

88. UGT Illes Balears debe, con urgencia, articular mecanismos para activar la participación de los jóvenes en el seno del sindicato.

89. TRABAJO E INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS INMIGRANTES

90. La inmigración es uno de los grandes desafíos de nuestro tiempo para la igualdad y la integración sociolaboral pero, al mismo tiempo, una oportunidad para adecuar nuestro sistema social y productivo a modelos más justos, solidarios y democráticos. El fenómeno migratorio no es temporal, constituye un flujo continuo de millones de personas que, en un mundo tan desigual, tratan de buscar oportunidades de empleo, de desarrollo personal, o huyen de sus países para preservar su vida o su libertad. Baleares no es ajena a este fenómeno, por lo que continúa recibiendo, a pesar de la crisis, a personas inmigrantes que tienen la intención de trabajar y desarrollar su vida en nuestra comunidad.

91. La envergadura del proceso tiene tal magnitud que provoca significativos cambios en la sociedad (cada vez más multiétnica) y en las empresas. Una situación que tiene el gravísimo peligro de crear una nueva estratificación social y laboral, discriminando a las personas por su origen o identidad étnica, lo que acabaría arruinando una convivencia civilizada.

92. Hay que destacar la influencia de una normativa de extranjería que implica precariedad laboral, anula la aplicación del principio de igualdad de trato en las relaciones laborales y condena a las trabajadoras y a los trabajadores inmigrantes a largos períodos de clandestinidad y trabajo irregular, impidiendo así su integración social y laboral.

93. Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes no comunitarios son los más vulnerables a situaciones de explotación y trato vejatorio. Se emplean fundamentalmente en el servicio doméstico, el sector agrario, la hostelería y la construcción. Por tanto, en aquellas actividades con más permeabilidad de acceso, rotación y precarización de empleo.

94. Ante conductas reprobables por parte de algunos empresarios, acompañadas por la pasividad de la Administración y la falta de vigilancia de la Inspección de Trabajo, la política migratoria no puede limitarse a proclamar un elemental principio de igualdad de trato, sino que tiene que realizar acciones consensuadas entre los interlocutores sociales y la Administración con el objetivo de garantizar la digna integración de los inmigrantes, sin ningún tipo de discriminación, en cualquier esfera de la vida cotidiana.

95. En este sentido, resulta clave la puesta marcha de políticas específicas de inserción laboral, formación profesional y permanencia en el mercado de trabajo. Pero por eso es necesario que se adecuen los instrumentos de seguimiento y la calidad del empleo.

96. Para el inmigrante, un empleo con derechos es un motor de igualdad y un impulso hacia la integración. Para los Sindicatos, su integración laboral y su incorporación y participación en las estructuras de la Organización, es uno de nuestros grandes retos actuales que debemos abordar ya con decisión y firmeza.

97. OCUPACIÓN, DISCAPACIDAD E IGUALDAD

98. UGT Illes Balears entiende el trabajo como un derecho universal y, por eso, se reafirma en que las personas con discapacidad deben acceder al mercado laboral a través de empresas ordinarias.
99. Los centros especiales de empleo para personas discapacitadas deben ser la última opción en caso de que el trabajador necesite pasar por un período de formación y adaptación, siempre como medida transitoria y no permanente. Por sus evaluaciones, aptitudes, asimilación y rendimiento los trabajadores tendrán derecho a promoción interna en el CEE y por consiguiente también en el tránsito a la empresa ordinaria en estas mismas condiciones.
100. Sin embargo, los centros especiales de empleo deberán ser la vía por la que se asegure un empleo remunerado a aquellos trabajadores y trabajadoras con discapacidad que, por sus especiales características, no puedan ser objeto de tránsito a la empresa ordinaria.
101. Las nuevas tecnologías permiten plantear nuevas modalidades en la organización del trabajo dentro de las empresas, facilitando la integración de las personas con discapacidad que, con una correcta adaptación al puesto de trabajo, pueden desarrollar un trabajo productivo con idénticos resultados a cualquier otra persona.

102. LAS GARANTÍAS JURÍDICAS Y LOS CONVENIOS COLECTIVOS

103. La naturaleza jurídica del trabajo trasciende a la de un simple contrato civil de prestación de servicios. La estrategia sindical de configuración legal de un marco laboral y una adecuada protección jurídica de las trabajadoras y los trabajadores se ha plasmado en una legislación propia y, sobre todo, en los convenios colectivos.
104. Las garantías normativas del trabajo, nacidas de la negociación colectiva, deben afrontar un doble reto: la flexibilidad laboral en la empresa y los intereses colectivos de los trabajadores y trabajadoras. Unos retos permanentes en la vida de las empresas, pero que se utilizan como coartadas para desplegar una ofensiva desreguladora y regresiva que trata de individualizar las relaciones laborales y desplazar toda la capacidad de decisión al empresario.
105. La negociación colectiva requiere conocer más y mejor la realidad sectorial y de las empresas. En todo caso, el desconocimiento del tejido empresarial y la desconfianza sobre el hecho sindical son los dos elementos que propician el empobrecimiento de los convenios.
106. La negociación colectiva tiene que contemplar la viabilidad económica de las propuestas en discusión, ahondar en los contenidos sobre la actividad productiva y hacer más exhaustivos los ámbitos de los respectivos convenios, contemplando toda la realidad laboral económica y social del ámbito geográfico y temporal en el que se negocia.

- 107.** En la definición de los ámbitos de la negociación colectiva los sindicatos encontramos serias dificultades. Esto implica consecuencias graves para la homogeneización de los marcos laborales de los trabajadores con diferentes procedencias empresariales. La disgregación de los ámbitos de los convenios se agudiza con la externalización de buena parte de la actividad productiva de las empresas, la filiación societaria y la creciente entronización de la prestación laboral a través de empresas de trabajo temporal. Tres fenómenos que requieren de eficaces mecanismos sindicales para su control.
- 108.** La realidad de las pequeñas empresas necesita, ineludiblemente, una adecuada articulación de la negociación colectiva desde el ámbito sectorial, con suficientes contenidos de regulación para la aplicación directa de los convenios superiores a las pequeñas unidades empresariales, donde no hay representación y menos aún negociación. Además, debemos realizar un mayor esfuerzo sindical, creando infraestructuras de apoyo para los delegados y delegadas de personal que sirvan para impulsar el crecimiento de estas figuras en la pequeña empresa, donde la presencia sindical es frágil y reducida.
- 109.** Por otro lado, la singular situación del personal público necesita una decisiva determinación sindical para establecer sus ámbitos reales de negociación colectiva. Es necesario superar la interesada contraposición de la preeminencia de la ley frente al convenio colectivo.
- 110.** UGT Illes Balears debe continuar reivindicando su legitimidad de actuación en la negociación colectiva. Entre las manifestaciones de negociación colectiva, el derecho a la huelga es una de las más importantes y, por tanto, debe ser objeto de la máxima vigilancia por parte de nuestra organización

111. EL DERECHO DE PARTICIPACIÓN

- 112.** La complejidad sociológica que caracteriza al mundo del trabajo en los países económicamente avanzados ha tenido consecuencias en las relaciones de propiedad y en la capacidad para la toma de decisiones económicas. Se han reforzado los mecanismos que atan la toma de decisiones a la propiedad de los activos económicos y, al mismo tiempo, la globalización creciente aleja los centros de decisión de la realidad social, superando la capacidad política y dificultando, en la práctica, el control democrático de estas decisiones.
- 113.** En este contexto, los intereses económicos de la empresa no puede ser el núcleo central en una sociedad democrática. Las empresas deben asumir una importante responsabilidad social y deben abrir paso a los intereses colectivos de la clase trabajadora.
- 114.** Además, las nuevas estrategias de gestión en las empresas más dinámicas propician una mayor participación de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo de iniciativas, el trabajo en equipo y la toma de decisiones compartidas. En todo caso, la participación es un requisito imprescindible para una adecuada estrategia de más

flexibilidad y adaptabilidad laboral de las empresas. Por eso, la acción sindical debe defender el derecho de participación de los trabajadores y de las trabajadoras.

115. Estos ámbitos de participación se completan con el derecho de representación, al lado del fortalecimiento de otros derechos de gestión individualizada, como la facultad de reclamación a todos los niveles o la posibilidad de denegación ante tareas peligrosas.

116. En la progresión democrática de las empresas son insustituibles los derechos colectivos de información, consulta y cogestión. La participación colectiva requiere una vertebración sindical para compartir los retos de gestión empresarial, especialmente los vinculados al desarrollo estratégico, la planificación, los cambios productivos y las transformaciones societarias.

117. EL ESTADO DEL BIENESTAR Y LA CALIDAD DE VIDA

118. El Estado del Bienestar es la más completa expresión del consenso básico de nuestra sociedad, gozando en todos los países europeos de una aceptación social solo comparable con los propios valores del sistema democrático.

119. La defensa del Estado del bienestar, tan castigado por la crisis económica, debe ir unida a un atento análisis de los problemas de financiación, la naturaleza de las coberturas y el rigor en el uso de las prestaciones, pero sin perder de vista los objetivos de la eliminación de la pobreza, la marginación o la exclusión social y laboral, como exponente de lucha por la igualdad y la justicia social. Éste debe ser el camino para volver a construir un auténtico Estado social y democrático de Derecho.

120. En las Baleares en particular y en España en general, los poderes públicos tienen que cumplir el mandato constitucional que los obliga a sostener un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos, que garantice unas prestaciones sociales suficientes ante situaciones de necesidad. Un compromiso de consolidación y perfeccionamiento en el que deben participar los interlocutores sociales junto con el propio Gobierno.

121. UGT Illes Balears defiende la consolidación y mejora del sistema de protección social con carácter público, solidario y proactivo junto con el resto de los valores constitucionales que integran el Estado del Bienestar, como la educación, la sanidad, la cultura, la vivienda y su desarrollo a través de todos los servicios públicos. Se trata de una defensa necesaria porque nuestros gastos sociales y nuestros niveles de protección social están muy alejados la media comunitaria, y más con los recortes realizados con la excusa de la crisis económica.

122. LA PROTECCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD

123. Nuestro modelo sanitario, fruto de un importante consenso, debe hacer realidad los principios en los que se basa la protección del bien más preciado: la salud. UGT Illes Balears cree firmemente que el derecho a la salud de todos los ciudadanos solo puede

hacerse efectivo mediante un Sistema Nacional de Salud, integrado por los servicios de salud de la Administración Central del Estado y de las comunidades autónomas. Este sistema debe contar con financiación, provisión y gestión de carácter público que, como tal, garanticen, por una parte, la aplicación de los principios básicos de universalidad, equidad, gratuidad y eficacia y, de otro, tengan al usuario/usuario/a como centro del mismo. Unas garantías que deben permanecer vivas a pesar de la descentralización sanitaria.

- 124.** Ante a esta realidad descentralizada es necesaria una mayor coordinación, con el fin de asegurar una calidad y prestaciones homogéneas en el Sistema Nacional de Salud.
- 125.** Para ajustar el modelo a los principios que le inspiran, UGT considera necesaria la realización de un conjunto de tareas pendientes, como la consolidación de una atención primaria que no se reduzca a la atención de la enfermedad, la reducción drástica de las listas de espera, la inmediatez de las pruebas diagnósticas y un potente sistema de desarrollo de las políticas de salud pública y laboral.
- 126.** La prevención, promoción y educación para la salud requieren nuevas prestaciones en el catálogo (como las bucodentales, asistencia socio sanitaria a domicilio a crónicos y enfermos mentales, creación de institutos de salud pública y alimentaria, y potenciación de la salud mental), el uso más racional del medicamento, la sanidad domiciliaria y las clínicas de reposo o convalecencia.

127. LA INTENSIDAD PROTECTORA DE LAS PENSIONES

- 128.** Nuestro sistema de pensiones, de naturaleza estrictamente pública, apoyado en un sistema de reparto, debe ser solidario, equitativo y seguro. Partimos de una realidad que, sin ser menospreciable, está lejos de ofrecer la intensidad protectora que necesitan las pensiones.
- 129.** Las pensiones asistenciales y no contributivas deben constituir una red de prestaciones económicas, financiadas vía presupuestaria por su misma naturaleza solidaria. En la actualidad, estas pensiones, por su ínfima cuantía e incluso por su limitada extensión, solo han desplegado sus primeros escalones y no han llegado a responder ni al espíritu que las anima, ni a la demanda y necesidad social real.
- 130.** Nuestro sistema contributivo requiere:
- 131.** - Completar su extensión y avanzar en equidad e igualdad de trato.
- 132.** - Revisar las cuantías mínimas, especialmente de viudedad y orfandad, aunque la clave está en el bajo Salario Mínimo Interprofesional (SMI) de referencia.
- 133.** - Evitar nuevos criterios de cálculo que supongan recortes de cuantía.
- 134.** - Solucionar la penalización actual de las jubilaciones anticipadas y atender a opciones adecuadas de prejubilación (cuando tenemos la edad real media de jubilación más alta de Europa) que conjuguen derechos con oportunidades para los ajustes de plantilla.

135. LA EXTENSIÓN DE LA PROTECCIÓN POR DESEMPLEO Y LA INCAPACIDAD LABORAL

- 136.** Desde un cínico binomio moral, por parte de algunos neoliberales, se ha formulado como incentivo a la actividad económica una paradoja social en la que la persona parada, cuanto menos cobertura tuviese más se animaría a buscar un empleo.
- 137.** Esta creencia ha calado y ha ayudado a que durante la crisis económica se hayan incrementado los requisitos y hayan disminuido las cuantías a percibir por algún tipo de prestación por parte de las personas paradas. En Baleares, menos de la mitad de los trabajadores/trabajadoras en paro tiene alguna protección por desempleo.
- 138.** Sin embargo, empíricamente se constata que la protección por desempleo (prestaciones económicas, formación y orientación profesional) mejora notablemente el éxito en la búsqueda de un empleo adecuado (no cualquier cosa, sino la que maximice la capacidad laboral), amén del insustituible valor social de las coberturas para la propia subsistencia.
- 139.** UGT Illes Balears ha ejercido un papel impulsor para mejorar la cobertura social de los desempleados/desempleadas y eliminar los intentos de culpabilización que pretenden agravar más esta situación.
- 140.** Para eso, UGT Illes Balears mantiene la defensa de una Carta de Derechos de Trabajadores en paro. Esta Carta debería contemplar como ejes fundamentales el derecho al trabajo y a la dignidad como trabajadores/trabajadoras y como ciudadanos/ciudadanas, la garantía de una educación y formación adecuadas, el funcionamiento eficaz de los Servicios Públicos de Empleo, una protección por desempleo suficiente y todos aquellos aspectos que permiten hacer eficaz el ejercicio de sus derechos como ciudadanos y ciudadanas (movilidad y libre circulación, propia imagen, acceso a los bienes culturales y sociales, etc.).
- 141.** Por estas razones de elemental compromiso social y probada eficacia económica, UGT Illes Balears apoya decididamente una reforma que refuerce el sistema contributivo para todas las modalidades de contrato, con una justa equivalencia entre cotización y duración. Al mismo tiempo, reclamamos una verdadera prestación asistencial de financiación presupuestaria que universalice la protección a todos los desempleados y desempleadas.
- 142.** Igualmente, resulta obligado ampliar el alcance de la Incapacidad Temporal, de la que aún no se benefician algunos colectivos de trabajadores y trabajadoras, preservando su gestión en la propia Seguridad Social.
- 143.** También es necesario dar una respuesta al derecho de recuperación plena de la salud en aquellos casos en los que se requiere una incorporación progresiva al puesto de trabajo, con un seguimiento específico desde los servicios públicos de salud y de las mutuas patronales.

Además, nuestra organización debe promover acciones para derogar toda aquella normativa nacida durante esta crisis que ha hecho perder cobertura a todos los trabajadores, rompiendo incluso la cobertura establecida en los diferentes Convenios Colectivos.

144. EL DESARROLLO DE LA PROTECCIÓN

145. La protección social debe cubrir un amplio abanico de contingencias que tendría que prestar la Seguridad Social, con una gestión básicamente integrada en un sistema público unitario y solidario, como la mejor garantía de igualdad para toda la ciudadanía en sus derechos sociales.

146. Todo esto, sin perjuicio del deber de otras Administraciones (especialmente las comunidades autónomas) en el impulso del bienestar social y la calidad de vida de la ciudadanía, colaborando en el desarrollo de los servicios sociales y en la puesta en marcha de medidas compensadoras en materia de prestaciones asistenciales.

147. La primera y más inmediata exigencia se dirige a luchar contra la forma extrema de exclusión social, la pobreza, estableciendo la garantía de una renta mínima para toda la ciudadanía, como expresión del derecho subjetivo a la propia subsistencia y base de cualquier programa de inserción.

148. Las personas mayores no tienen una adecuada red asistencial, con una falta de despliegue de asistencia a domicilio o con un reducido volumen de infraestructuras residenciales de la tercera edad (en sus diferentes tipos). Las limitaciones de estos servicios se hacen aún más patentes en los casos de las enfermedades incapacitantes y en los de los dependientes de una cierta edad. El compromiso con nuestros mayores nos obliga a exigir un potente Plan gerontológico en todo el ámbito territorial, que pueda atender suficientemente a todas las personas mayores que lo precisen.

149. Las situaciones de riesgo y exclusión que generan las discapacidades, las enfermedades degenerativas o crónicas y las drogodependencias, entre otras, también requieren ser tratadas por servicios sociales especializados, con garantía de acceso para toda la ciudadanía.

150. Con tal finalidad, la debilidad de nuestro sector público resulta patente si de verdad se quiere atender a las ingentes necesidades de servicios sociales propios de cualquier país avanzado. De aquí, surge la necesidad de potenciar y redimensionar la acción pública en el obligado desarrollo de la protección social y luchar contra la privatización de estos servicios fundamentales.

151. UGT Illes Balears reitera su compromiso de lucha contra las pretensiones de establecer un Estado de mínimos que acentuaría aún más la dualidad social. La promoción de auténticas políticas de protección social que garanticen la dignidad de vida a la ciudadanía es una de las demandas generales de la actuación sindical en servicios sociales. Uno de los factores imprescindibles es la creación de un mercado de trabajo accesible y estable que garantice el empleo laboral y, por lo tanto, la integración social.

152. La acción protectora del Estado, relativa a la vejez, enfermedad, invalidez, protección familiar o desempleo, debe complementarse con el desarrollo, por parte de todas las Administraciones Públicas, de los servicios sociales. Estos servicios sociales tienen que ser reforzados con recursos suficientes y eficientes con el fin de intervenir ante situaciones de vulnerabilidad y deben organizar el trabajo preventivo.

153. A pesar de la tradicional defensa de la familia, en España y en Baleares disponemos del peor sistema de protección familiar de Europa. Los gastos de protección son veinte veces inferiores a la media comunitaria y la cuantía de ayuda por hijo es realmente ridícula. Es evidente la necesidad de aumentar la dotación presupuestaria para el establecimiento de una mejor política de protección familiar.

154. LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y LA CALIDAD DE VIDA

155. Los servicios públicos tienen un valor esencial en la mejora de la calidad de vida, garantizando una mayor libertad personal y más opciones individuales, al satisfacer derechos básicos e indispensables para la ciudadanía, configurando así una nueva concepción de la ciudadanía social.

156. La oferta de los servicios públicos está siendo deteriorada por los recortes y los irreflexivos procesos de privatización de actividades.

157. El Estado debe ocuparse de todos aquellos servicios considerados públicos asegurándose que estén al alcance de toda la ciudadanía que los precise. En ningún caso se debe suplir la obligación del Estado por la oferta privada, la cual siempre va a perjudicar a los más débiles.

158. UGT Illes Balears, en sintonía con UGT Confederal y el sindicalismo europeo, continúa otorgando una especial importancia a los servicios públicos como exponentes de solidaridad y expresión del interés general. Consideramos que la garantía de igualdad de acceso a unos servicios públicos eficaces constituye una de las obligaciones irrenunciables que los Estados democráticos deben propiciar desde un sector público fuerte y estratégico. Por eso, rechazamos las privatizaciones generalizadas y unilaterales de los servicios públicos que debilitan la calidad, propician la descohesión social y producen pérdidas de garantías de universalidad por una inadecuada regulación, al pasar la provisión de servicios de manos públicas a privadas, sin las garantías completas de prestación de un servicio no discriminatorio. Por ello, UGT Illes Balears llevará a término las acciones necesarias para revertir los procesos de privatización de los Servicios Públicos.

159. EL DERECHO A UNA VIVIENDA DIGNA

160. El derecho a una vivienda digna constituye un derecho social básico. Sin embargo, para una parte importante de la población aún resulta un objetivo inaccesible, bien porque ha sido desahuciada o porque no puede pagarse una vivienda.

- 161.** La política de vivienda requiere una reorientación para hacer efectivo un derecho tan elemental vinculado al bienestar social, sobre la base del fomento público de promociones y las políticas de protección que hagan efectivo el derecho a la vivienda:
- 162.** - Construyendo nuevas viviendas de calidad, con tecnologías eficientes en materia de consumo energético y materiales que eviten consumos excesivos de materias primas y generación de residuos.
- 163.** - Erradicando el chabolismo y cualquier otra forma de infravivienda y asegurando alojamiento digno a toda la población.
- 164.** - Con un potente parque público de viviendas de alquiler asequibles para jóvenes, ancianos, mujeres víctimas de violencia de género y familias de ingresos medios y bajos.
- 165.** - Facilitando el acceso a la propiedad en viviendas protegidas con condiciones adecuadas de precio y financiación, reduciendo su impacto en los gastos familiares. Trabajando con el conjunto de partidos representados en el Parlamento para conseguir una Ley anti-desahucios que garantice el derecho a una vivienda digna a todos aquellos ciudadanos y ciudadanas que han perdido o pueden perder sus casas debido tanto a la crisis como al actual panorama de precariedad laboral.
- 166.** - Incrementando las ayudas para la rehabilitación y remodelación de las áreas más degradadas de las ciudades, con el fin de garantizar la recuperación urbanística, social, económica y cultural de las zonas deterioradas.
- 167.** - Logrando más suelo público para poner a disposición de los promotores públicos o sociales.

168. LA EDUCACIÓN PARA TODOS, LA CLAVE DEL FUTURO

- 169.** Hoy día ya nadie cuestiona, en teoría, el valor de la educación, ni su protección jurídica como derecho fundamental. Ahora bien, desde este gran pacto de principio, pretendemos que la oferta, la gestión y los contenidos educativos no sean fuente de desigualdad y discriminación, sea ésta social, étnica o ideológica. De la misma forma, se hace imprescindible la eliminación de las barreras físicas o comunicativas que aún persisten en nuestro sistema educativo.
- 170.** El modelo educativo que UGT Illes Balears defiende es un sistema educativo público, inclusivo, coeducativo que atienda a la realidad multicultural de nuestra sociedad, participativo y de calidad y gestionado en cada ámbito. Este modelo es la mejor garantía para la igualdad de acceso y para promover una formación de la ciudadanía sólida y crítica que haga posible una sociedad libre, justa e igualitaria.
Por otro lado, UGT Illes Balears defiende un modelo lingüístico de enseñanza en el que el catalán sea la lengua vehicular i que, al mismo tiempo, garantice el aprendizaje de las dos lenguas cooficiales de nuestro territorio.
- 171.** La educación debe asumir nuevas tareas para que ciencia, innovación, tecnología y práctica social encuentren un nexo de unión.

172. Los continuos cambios técnicos y la actitud y capacidad de adaptabilidad que éstos requieren necesitan de estrategias para manejar críticamente la información y los conocimientos.
173. La transformación del concepto de profesión de naturaleza estática por otro más dinámico enlazaría con la adquisición de nuevas calificaciones y competencias profesionales de los trabajadores y de las trabajadoras.
174. La integración de la educación general y la formación profesional, como garantía del derecho a la formación permanente a lo largo de toda la vida, son imprescindibles instrumentos frente a la discriminación y la exclusión social.
175. Igualmente, es necesario vencer el retroceso en la educación pública y laica por parte de los poderes públicos y establecer un desarrollo coordinado de las políticas educativas de las Administraciones Públicas, consensuando acuerdos que permitan avanzar en una educación eficiente y de calidad para todos y todas.
176. Por ello, UGT Illes Balears apuesta decididamente por desarrollar la sociedad del conocimiento, clave de un nuevo modelo de desarrollo sostenible, enfrentándose a los nuevos retos que la educación y la investigación tienen en el siglo XXI. Este desafío pasa por garantizar una financiación, de como mínimo el 5% del PIB tanto del sistema educativo como del sistema de I+D+I, y por defender una educación integradora, participativa y con valores democráticos como garantía del principio de igualdad para el conjunto de la ciudadanía.
Des de la organización se deben diseñar planes para recuperar el prestigio docente ya que son los que conducirán durante el proceso de enseñanza-aprendizaje al capital humano del futuro.

Hay que trabajar en el desarrollo de un pacto social educativo.

UGT debe luchar para que los colectivos más vulnerables tengan acceso a todos aquellos recursos que conduzcan a la igualdad y equidad de oportunidades

También, por el fomento de programas que reduzcan los porcentajes de acoso escolar, incluyendo metodologías más coeducativas. Diseñar programas para prevenir la violencia de género dentro del marco educativo

177. LA JUSTICIA COMO GARANTÍA DE LOS DERECHOS DE LA CIUDADANÍA

178. El desarrollo pleno del valor de la justicia es un objetivo irrenunciable en el modelo de sociedad que defendemos. La libertad, la igualdad y la solidaridad se asientan en este principio.
179. La justicia tiene una doble dimensión en un Estado de Derecho. Por un lado, es una función del Estado imprescindible para la resolución de situaciones conflictivas y para evitar huidas en el cumplimiento de la legislación o de los compromisos adquiridos. Por otro, para los ciudadanos y ciudadanas, la justicia se convierte en un valor social de

primer orden, cuyo funcionamiento incide de manera poderosa en las más diversas situaciones sociales.

180. El sindicalismo debe incidir, además, en la defensa judicial de los intereses sociales y laborales. La justicia y el procedimiento laboral deben contar con instrumentos de protección rápidos, eficaces y modernos.

UGT Illes Balears entiende el sufragio como un derecho universal y por esto afirma que las personas con discapacidad deben tener acceso al voto en igualdad al resto de la ciudadanía, aboga para que mediante los procedimientos adecuados se promueva una ley para que se restituya el derecho a voto a todas las personas con discapacidad que lo tenga rescindido por sentencia judicial.

181. El ciudadano y la ciudadana, en su condición de trabajador y trabajadora, o de titular de derechos de protección social, tendría que percibir que el poder judicial funciona como elemento de equilibrio en su desigual relación con el empresario, con las Administraciones Públicas y con la Seguridad Social.

182. Finalmente, la justicia como valor, tiene vías adecuadas a través de la autocomposición de conflictos. El papel impulsor de estos mecanismos que el Sindicato ha realizado en el ámbito laboral, deben completarse y desarrollarse, favoreciendo, además, que instituciones como la mediación y el arbitraje contribuyan a una mayor participación en las relaciones de trabajo y a la búsqueda de soluciones logradas a partir de la negociación y composición de intereses.

183. EL CRECIMIENTO ECONÓMICO Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA

184. Resulta lógico pensar que el crecimiento económico solo encuentra legitimidad en la prosperidad de la población. La economía no debería encerrar una finalidad propia, se debería dirigir a satisfacer necesidades humanas y objetivos sociales. La sociedad necesita debatir sobre los fines del crecimiento económico. Para UGT Illes Balears los objetivos más importantes de la actuación económica son el pleno empleo, la justa distribución de la riqueza y la mejora de la calidad de vida de la manera más ecológicamente posible.

185. La consecución de una convergencia nominal de las grandes magnitudes económicas es un factor de estabilidad, pero directamente no arrastra a la convergencia real de condiciones de vida. De aquí la importancia de acertar con un modelo de crecimiento que nos encamine a una equiparación social dentro de la UE.

186. CRECIMIENTO EQUILIBRADO Y GENERACIÓN DE EMPLEO

187. Es imprescindible resituar el empleo como primer objetivo, como base de nuestro modelo social. Con este propósito, la economía de nuestra comunidad necesita profundas transformaciones estructurales que nos doten de un sector industrial tradicional más puntero, unos servicios de nueva generación, una agricultura eficiente y, sobre todo, unas empresas innovadoras y competitivas.

- 188.** Estas transformaciones necesitan de una política económica más activa. Aún admitiendo que los márgenes de maniobra de la comunidad autónoma son cada vez más estrechos, no se puede rehuir de la eficacia de múltiples acciones en los ámbitos donde los poderes públicos conservan capacidad de actuación, tanto por la vía de los programas públicos como por el recurso a las regulaciones horizontales y sectoriales.
- 189.** Los servicios, hoy un cajón desastre, desde los de alta tecnología a las prestaciones de valor marginal, necesitan una reorientación para crecer con el propio nivel de renta pero, sobre todo, para adecuar su oferta en la sociedad de la información.
- 190.** Continúa siendo igualmente imprescindible disponer de unos servicios más avanzados en educación y sanidad, de la misma forma que el estratégico sector turístico necesita una mejor estructuración de su oferta e, igualmente, se requiere un incremento sustancial de las infraestructuras públicas.
- 191.** La política de innovación y desarrollo debe ponerse en conexión con la política educativa y de formación para el empleo. La Universidad debe asumir un claro protagonismo.
- 192.** La intervención de la comunidad autónoma en la economía reducirá su función sectorial en los nuevos marcos regulatorios europeos y en mercados cada vez más liberalizados. Pero las políticas públicas de intervención de los Estados continuarán siendo decisivas ante mercados imperfectos y, en todo caso, el papel del gasto público (tanto en dimensión como en composición) resulta crucial, al lado del consumo, a la hora de impulsar políticas de demanda, imprescindibles para la consolidación del crecimiento económico.
- 193.** En este sentido, el gasto público (independientemente del valor intrínseco de las inversiones públicas y los gastos sociales) es un instrumento rápido y eficaz para impulsar temporalmente la reactivación, como cíclicamente descubren y utilizan todos los gobiernos (más allá de ideologías económicas), al lado de la política monetaria en momentos de receso, eso sí, con diferente eficacia en su instrumentación y a pesar del “desiderátum” del equilibrio presupuestario.
- 194.** Pero un nuevo modelo de crecimiento tiene igualmente que favorecer el cambio de dirección ecológica y pasar de la protección reparadora del medio ambiente a la protección preventiva. El uso de tecnologías no contaminantes es tan deseable como incipiente y aún estamos lejos de minimizar los consumos de energía que permitan, entre de otras cosas, una sólida renuncia a la energía nuclear. El fomento de la economía del reciclaje y el desarrollo de productos duraderos que no exacerben el consumismo, son también exigencias de un desarrollo sostenible.
- 195. UNA EQUITATIVA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA**
- 196.** La asignación de rentas derivadas de la distribución y la redistribución del producto social se apoya en todas las piezas que conforman el Estado del Bienestar, pero sindicalmente merece acentuar diversos objetivos:
- 197.** - Lograr el pleno empleo de calidad, ampliando la base de las rentas del trabajo.

198. - Mejorar el poder adquisitivo de los salarios, distribuyendo equitativamente los incrementos de productividad.
199. - Favorecer los equilibrios territoriales, generando oportunidades equitativas de vida y trabajo en todas las regiones y favoreciendo la cohesión económica y social.
200. - Establecer una fiscalidad más justa, reequilibrando esfuerzos en un ejercicio de progresividad fiscal que favorezca la cohesión social.

201. EL PLENO EMPLEO

202. El pleno empleo, como sumatorio del acceso libre e individual a un puesto de trabajo adecuado, es la mejor expresión de valor de los resultados económicos.
203. Su éxito requiere tupir una fina malla de políticas activas que coincidan con las demandas de empleo vacantes y eviten las bolsas de desempleo. Hay que evitar la marginación de determinados colectivos por su situación en la pirámide poblacional (grupos de jóvenes, mujeres y capas de mayor edad), o por su baja calificación profesional u otra circunstancia personal.
204. En relación a las trabajadoras y a los trabajadores discapacitados, es una exigencia sindical el cumplimiento de la Ley de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), lo que supondría una importantísima incorporación laboral para este colectivo.
205. El crecimiento de la población activa y su equiparación a la ocupada es una excelente vía de distribución de la riqueza, con efectos colaterales en la extensión de la remuneración a los colectivos de jóvenes y la equiparación hombre/mujer en la generación de rentas.
206. UGT Illes Balears considera que el pleno empleo es perfectamente posible si se dan las condiciones requeridas, para lo que es necesario un compromiso general dirigido al objetivo del empleo para todos y todas: la orientación de las políticas y actuaciones públicas hacia la creación efectiva de empleos; las garantías de derechos laborales que impidan la explotación y la atención y cobertura suficiente de las necesidades sociales; en definitiva, un compromiso de equidad y justicia en la distribución y redistribución de la renta, tanto por la vía de ingresos como por la vía de gastos. Todo esto conduciría al pleno empleo y, por lo tanto, a la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía.

207. LAS MEJORAS SALARIALES

208. La negociación de los incrementos salariales es la forma directa de participar en los crecimientos de productividad, distribuyendo más adecuadamente rentas del trabajo y rentas del capital, sin perjuicio de combinar estas políticas con la maximización del empleo y la reducción del tiempo de trabajo.

209. La política salarial contribuye a diseñar, con aceptación social, la estructura y los abanicos salariales, como una segunda derivada del esfuerzo distributivo perseguido. En particular, resulta imprescindible fijar un salario mínimo general más elevado y en convenio que garantice, desde la dignidad retributiva, las condiciones de vida a las personas que menos ganan.

210. LA PROGRESIVIDAD FISCAL

211. La política fiscal, esencial en el Estado del Bienestar, cierra con las acciones redistributivas el ciclo de una justa distribución de la renta. UGT Illes Balears se identifica con el precepto constitucional que exhorta a que todos y todas contribuimos de acuerdo con nuestra capacidad económica, bajo los principios de igualdad y progresividad, con el propósito de disponer de una adecuada financiación para la atención de las necesidades sociales básicas que deben ser objeto de protección.

212. Eso implica afrontar la pregunta de “Impuestos, ¿para qué?”. De esta manera, se evitaría la dinámica de reducir la fiscalidad ciegamente, haciendo abstracción de los efectos sobre la protección social (sanidad, educación, prestaciones...) y sin un riguroso contraste sobre la propia redistribución de la carga fiscal entre colectivos sociales.

213. Sin embargo, a pesar de la insuficiencia de nuestros recursos públicos con respecto al conjunto de países de la UE, se han acumulado durante décadas sucesivas reformas parciales que reducen la capacidad recaudatoria, trastocan la progresividad, rebajan la fiscalidad de las rentas del capital y aumentan los impuestos indirectos. Todo esto dentro de una pasividad frente al fraude fiscal, principal causa de la deriva regresiva e insuficiente de nuestro sistema.

214. Con estos parámetros, UGT Illes Balears debe perseverar en la defensa de una fiscalidad más justa, una lucha decidida contra el fraude fiscal y una mejor distribución de la carga tributaria. Esto implica una revisión del tratamiento de las rentas del trabajo, sin perder de vista la necesidad de avanzar en la armonización fiscal a nivel europeo, para evitar, entre de otras cosas, una dinámica territorial de captación defiscalizada de capitales.

215. LA ACCIÓN SINDICAL, COMPROMISO ÉTICO

216. El Programa Fundamental de UGT Illes Balears pretende enmarcar nuestra conducta delante de los desafíos en el mundo, en la sociedad y en el trabajo, abriendo paso a una acción sindical, eficaz y solidaria, desarrollada a todos los niveles. Pero el espesor de nuestra actividad y el comportamiento que lo sustenta, encuentran su foco ordinario en lo que es más próximo, en la cotidianidad.

217. Los compromisos generales con los grandes retos de la humanidad, en gran medida continuarán siendo poco más que declarativos. La prueba de verdad estará siempre en lo más específico, en lo que directamente afecta a la conducta visible y cotidiana, a través de las acciones puntuales comprometidas con la resolución de problemas

concretos, ya sean individuales o colectivos de un centro de trabajo, de una empresa, de un territorio o de un marco social.

- 218.** El discurso sindical sería puro ruido si no estuviera acompañado de una acción consecuente, una ética del comportamiento, eso sí, asistida por un Programa que aporte consistencia a nuestros proyectos de progreso social. Precisamente el trabajo sindical es uno de los más importantes instrumentos de la sociedad para desplegar este esfuerzo de progreso y cohesión, objetivos consustanciales con los propósitos democráticos.
- 219.** La acción sindical en la empresa y en otros ámbitos socioeconómicos de nuestro entorno desarrolla una movilización continua y silenciosa, para equilibrar el afán coincidente de eficacia económica con la necesaria garantía de eficacia social que el Sindicato defiende en cada centro de trabajo, en cada esfera de la vida cotidiana.
- 220.** UGT Illes Balears debe desarrollar una acción sindical comprometida e inteligente, que permita defender la igualdad y, al mismo tiempo, abra un espacio donde poder ejercitar el derecho a la diferencia en cualquiera de sus manifestaciones, siempre enriquecedoras, ya sean profesionales, culturales, ideológicas, étnicas, religiosas o sexuales.
- 221.** Por eso, el progreso social que deriva de la acción sindical, tiene rostro humano, no es un simple sumatorio cuantitativo de resultados económicos, sino una atención cualitativa y personalizada para la mejora concreta de las condiciones de vida y de trabajo. Sin Sindicatos, la brecha de marginación estará servida, arruinando la equidad y haciendo imposible la cohesión social.
- 222.** Pero no solo la acción sindical adquiere sentido moral en la proyección del Sindicato. La propia afiliación individual comporta, en el nivel que libremente establezca cada ugetista, la participación en un compromiso ético con el progreso solidario de nuestra sociedad. Todos los planes de la vida sindical deben estar atravesados por esta naturaleza del comportamiento.
- 223.** El sindicalismo comporta un permanente compromiso ético que afecta tanto a los valores sociales que propugna como a los medios para lograrlo. Incluso, los instrumentos clásicos en la solución de conflictos, cuya expresión máxima es la huelga, deben ser siempre democráticos y proporcionados.
- 224.** En definitiva, con un Programa Fundamental basado en la cultura del trabajo y desde la tradición ética del Sindicato, formulamos nuestro compromiso con un mundo mejor. En la búsqueda de esta convivencia enriquecedora, hay que compartir una reflexión que decía que “el amor, el trabajo y el conocimiento son las fuentes de nuestra vida; también deberían gobernarla”. Para eso, ayer, hoy y siempre, recordando a nuestros fundadores, apelamos a la movilización moral de la sociedad y reiteramos el deseo, históricamente proclamado, de construir una sociedad de “trabajadoras y trabajadores libres e iguales, honrados e inteligentes”.