UGT ILLES BALEARS 6.0

Reivindica
Evoluciona
Decide

15º CONGRESO AUTONÓMICO

Palma
18 y 19 de marzo

PROGRAMA DE ACCIÓN

UGT Illes Balears

RED
VO
LU
CIÓN
6.0

ÍNDICE

I.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA.

Hay que determinar un cambio de políticas.

1. La acción sindical actual se desenvuelve en un escenario fuertemente influido por acontecimientos y procesos que han marcado los últimos años, y que han generado importantes lastres e incertidumbres para el desarrollo futuro de nuestro país. Estas circunstancias determinan los retos esenciales de la actividad política, económica y social más próxima. El impacto de la crisis, la consolidación de un capitalismo global, cada vez más agresivo y ajeno a elementos de cohesión y solidaridad interpersonal e interterritorial, el avance de posturas ultraderechistas que abogan por posiciones racistas y xenófobas y la permanente amenaza de fractura en la Unión Europea de esos factores determinantes.

2. En España, la acción de gobierno del Partido Popular en la última legislatura política ha supuesto un verdadero rodillo conservador, aplicando reformas que han transformado drásticamente instituciones esenciales de nuestros sistemas económico, social y político. Fruto de ello, nuestro modelo de crecimiento ha retomado las erróneas bases de la etapa expansiva anterior, que se quebró abruptamente en el inicio de la crisis financiera de 2008. Se han erosionado gravemente las redes esenciales de solidaridad que conforman nuestro magro estado de bienestar (sanidad, educación, protección social), han aumentado notablemente las desigualdades de todo tipo, minando la cohesión, y se han reducido garantías y derechos laborales, sociales y de ciudadanía básicos.

3. En suma, España ha sufrido una regresión económica y social sin precedentes en la última etapa democrática, retrotrayendo a la sociedad española en muchas cuestiones a momentos históricos que creíamos pasados.

4. La dificultosa conformación de un gobierno progresista supone en estos momentos, la única esperanza de poner un poco de sensatez al panorama político y social del país. Los derechos de los ciudadanos y los trabajadores tienen la oportunidad de revertirse y retornar a sus deudores los derechos arrebatados con la excusa de la crisis.

5. Baleares, gracias a la pasada legislatura progresista, lleva delantera al resto del País. Inició un camino de cambios que poco a poco han ido fructificando y han sido implementados con posterioridad en otras comunidades. Entre algunas medidas destaca el Plan contra la explotación Laboral, el Pacto por la competitividad, la calidad en el empleo y el progreso social; la renta social garantizada; el impuesto turístico; la estrategia da seguridad y salud laboral; También, en el Ayuntamiento de Palma se ha continuado un Pacto local para el empleo digno.

6. Aun así, queda mucho camino por recorrer, aumentar el SMI a 1200€, hacer cumplir de manera efectiva el control horario, luchar por la igualdad efectiva entre mujeres y hombres erradicando la brecha salarial…

Un marco político europeo con fuertes tensiones y problemas de calado.

7. Comenzando por la situación en Europa, probablemente el momento actual sea el más crítico para la Unión Económica y Monetaria desde su constitución y seguramente para toda la Unión Europea. Las consecuencias del Brexit no se vislumbran

8. Todo ello no ha hecho sino poner de relieve, una vez más, el desequilibrio de la construcción europea, en la que siguen primando los intereses económicos y de los mercados mientras se orillan las cuestiones sociales y de solidaridad, así como el fuerte déficit democrático de sus instituciones y del proceso de toma de decisiones clave.

9. Por otro lado, es inaceptable la posición tanto de los Estados miembros y de las instituciones europeas en la vigilancia de las fronteras exteriores de la Unión, avalando el incumplimiento reiterado de derechos humanos básicos y normas internacionales, y lo que es más grave aún, no adoptando las medidas necesarias para impedir la muerte o el sufrimiento de miles de personas que tratan de llegar al territorio de la Unión y negándose a hacer frente adecuadamente a la emergencia humanitaria que implica la situación de las personas que ya se encuentran en territorio europeo y la de quienes esperan en campos de refugiados en otros países . Es esta una tarea urgente donde la Unión y todos los gobiernos han de ser corresponsables, porque afecta a las bases éticas y solidarias del proyecto común europeo. Además, la Unión y sus miembros están limitando la libre circulación de personas y trabajadores, subordinando en este caso los derechos laborales a los intereses de las empresas y promoviendo la desigualdad de condiciones en el empleo.

10. Todo ello está aumentando el descontento de la ciudadanía con el proyecto de integración europea, que se traduce, entre otras cuestiones, en una pérdida de peso de los partidos tradicionales y el auge de nuevas formaciones, un fenómeno que muestra una cara muy preocupante por la relevancia que están adquiriendo partidos que representan posiciones reaccionarias y ultraderechistas. Paralelamente, esta deriva ultraconservadora ha encontrado en parte su caldo de cultivo en la progresiva pérdida de identidad de las políticas y posiciones defendidas por los partidos que ocupan el espectro de la socialdemocracia en Europa, y que desde hacía cuarenta años habían servido de contrapeso real desde la izquierda a las posiciones neoconservadoras más agresivas.

Una recuperación económica frágil y desequilibrada.

11. Desde el 2015, España se ha situado en niveles de crecimiento positivo y la evolución de la producción apunta a una recuperación hasta en sectores muy castigados, como el de la construcción.

12. Se ha tratado de una expansión económica (y la del empleo que lo acompaña) asistida por elementos externos, y muy ligada a las

fluctuaciones del ciclo económica y a la estacionalidad de los sectores de producción. En definitiva, una recuperación poco sólida. Se han instaurado los cimientos que vimos en la etapa expansiva anterior, con actividades de escaso valor añadido y tecnológico, y un empleo poco cualificado y de peor calidad.

13. En Baleares, la recuperación económica vino de la mano del turismo, con el mismo modelo de alta intensidad de trabajo y baja cualificación del personal. Si bien es cierto, que los altos rendimientos en las temporadas turísticas hicieron que en 2017 se firmará un convenio de colectivo autonómico de hostelería y restauración para cuatro años con subidas salariales del 17%. y que ampara a 130.000 trabajadores de las islas.

14. Pero para evitar futuras fluctuaciones que hundan de nuevo nuestra economía, es necesario reconducir la situación hacia una economía basada en actividades productivas que aporten valor añadido, que generen estabilidad y favorezcan un crecimiento no basado en los vaivenes de los mercados y las burbujas que los facilitan e incentivan. Solo así sentaremos las bases para un crecimiento más equilibrado, sostenible y resistente ante futuras crisis.

15. UGT Illes Balears considera esencial reforzar el papel de la inversión pública en nuestra comunidad como instrumento reductor de desigualdades territoriales y generador de una actividad económica más estable, que evite efectos devastadores en el empleo.

Es necesario cambiar el modelo productivo.

16. Lo cierto es que el estímulo a la actividad económica se presenta como la única alternativa tanto para recuperar la economía y el empleo como para lograr los objetivos de déficit.

17. La salida de la crisis debe ir de la mano de un cambio del modelo productivo que impulse la mejora de la competitividad en base a inversiones en tecnología, innovación y capital humano, al aprovechamiento de los recursos territoriales y al impulso a nuevos sectores emergentes, como única vía para generar más empleo y, sobre todo, de mejor calidad.

18. En Baleares, estos cambios deberían ir focalizados a la incentivación del sector industrial, la inversión en I+D+I aplicada al sector turístico y el desarrollo del tercer sector.

19. La fragilidad y la escasez del territorio insular hace necesario que el nuevo modelo económico esté basado en criterios de sostenibilidad y economía verde, en cumplimiento de la agenda 2030 que nos hemos impuesto.

El empleo, primer problema de Baleares y objetivo número uno de las políticas.

20. El mercado laboral en Baleares además de ser escaso, como en el resto del país, tiene un carácter eminentemente temporal (en 2019 ocho de cada diez contratos firmados eran temporales). Por otro lado, en los últimos años el 25% de los contratos son de menos de 3 mes.

21. La temporalidad provoca que las ratios de ocupación y desempleo fluctúen durante todo el año ya que están ligados a la temporada turística. Cierto es que desde el año 2014 hacia acá las ratios de ocupación son ascendentes por lo que entre el pico de subida (temporada alta) y el de bajada (temporada baja), el saldo resultante en empleo creado es positivo con respecto al año anterior.

22. Al principio de la recuperación la creación de empleo neto se cifraba en un crecimiento del 5% anual en las cotizaciones de Seguridad Social, en el 2019 ese crecimiento es del 3% anual. Esto quiere decir que seguimos teniendo creación de empleo neto pero que éste se va ralentizando.

23. Las ratios de contratación parcial se han reducido hasta un 14% y la contratación indefinida ha aumentado, si bien, sigue estando 2 puntos por debajo de la media nacional situándose en un 28% del total de la población asalariada. De esta forma podemos decir que el empleo creado tras la crisis es precario y de bajos salarios.

24. Por todo ello desde UGT-Illes Balears solicitamos de manera urgente:

25. Revertir las Reformas Laborales.

26. Recuperar un sistema de relaciones laborales equilibrado. Recuperando el Dialogo Social real

27. Luchar contra la precariedad laboral creciente. Temporalidad y parcialidad, así como las nuevas figuras laborales precarias nacidas al calor de las nuevas tecnologías y revestidas de modernidad.

28. Reducir las desigualdades y la pobreza. Igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al trabajo, así como erradicar la brecha salarial.

29. Mejorar los salarios. Aumentando el SMI hasta el 60% de la media del estado (1200€) y continuar mejorando las condiciones salariales en los convenios colectivos.

30. Fortalecer el Estado de Bienestar.

31. Reindustrializar Baleares para construir una economía más fuerte.

32. Lograr un desarrollo global más justo y sostenible.

II.-LA ACCIÓN A DESARROLLAR:
POR EL EMPLEO DE CALIDAD,
LA IGUALDAD Y
LA PROTECCIÓN SOCIAL.

Objetivo 1: crear empleo de calidad y recuperar derechos laborales.

Objetivo 1. Crear empleo de calidad y recuperar derechos laborales.

1. La defensa del empleo siempre ha sido un objetivo prioritario para UGT, cuando la creación de empleo es muy lenta y de mala calidad. En el momento actual, la fase de recuperación debería haberse consolidado, por el contrario, lo que se ha cronificado es la precarización del empleo y de las relaciones laborales.

2. UGT de les Illes Balears considera que la reactivación de la economía y del empleo sólo será posible con la protección y potenciación de los derechos laborales y sociales, tanto en el plano europeo como en el nacional.

3. Con el objetivo de acabar con la precariedad laboral en Baleares, UGT-Illes Balears ha firmado con el Govern y las patronales el Pacto por la competitividad, el empleo de calidad y progreso social. (junio 2017).

4. Este pacto se viene desarrollando desde entonces, aunque el resultado es desigual en función de del tema en que nos fijemos. Mientras que los temas más urgentes de lucha contra el fraude en la contratación han dado resultados rápidos dejando patente que la mitad de los contratos realizados en nuestras islas en los últimos 4 años estaban en fraude de ley, los temas de formación o de inversión en I+D+I han quedado enunciados y en algunos casos presupuestados, los resultados están por llegar.

5. En España se debe realizar un esfuerzo para salir de la crisis creando empleo de calidad, recuperando los derechos laborales usurpados, de forma solidaria. No todo vale a la hora de adoptar medidas para esa salida, hay que sentar las bases de un crecimiento futuro más equilibrado, duradero, sostenible y socialmente más justo.

6. En este sentido, para UGT no es posible concebir el empleo sin que se garantice:

    a. La igualdad de trato y no discriminación en el mismo y en las condiciones de trabajo.

    b. La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

    c. Un tratamiento de la inmigración y de la emigración de trabajadores españoles que garantice la protección de sus derechos.

    d. El desarrollo permanente de las competencias y la cualificación profesional.

    e. La mejora de las condiciones de trabajo como aspecto esencial para la salvaguarda de la salud y seguridad.

f. La protección de la maternidad y la paternidad. 105.El empleo público de calidad.

g. La consideración debida de trabajadores y trabajadoras preservando los derechos humanos y la libertad de expresión.

h. La intimidad e integridad física y moral en el puesto de trabajo.

7. 1.- Más empleo y de mayor calidad: impulsar la estabilidad y reducir la precariedad y la siniestralidad laboral.

8. La crisis económica ha convertido el empleo en un bien escaso que es necesario mantener, incrementar y salvaguardar de los continuos procesos que se vienen realizando para aumentar su precarización.

9. UGT no se resigna a que la elevada tasa de desempleo se convierta en algo normalizado por nuestra sociedad. Es demasiado importante lo que está en juego: la construcción de una sociedad justa en la que la pobreza y la desigualdad sean la excepción. Sin embargo, no es así y a la escasez de empleo se suman el de la precariedad laboral y el desequilibrio normativo que inclina la balanza a favor de la empresa, bajo la falsa premisa de que, a menos derechos, más empleo.

10. El camino para la recuperación y el crecimiento del empleo no se encuentra en suprimir y recortar derechos y en convertir a la parte débil de la relación laboral en más débil todavía.

11. Desde UGT venimos manteniendo, desde hace años, que es imprescindible llevar a cabo un cambio de modelo productivo que se aleje del modelo económico de baja productividad y escasa competitividad, basado en la reducción de los costes laborales, por otro más eficiente, que pueda competir en los mercados internacionales en calidad e innovación, alejado de intereses partidistas y tratado como un pacto global de Estado

12. Cabe resaltar el papel que están jugando la digitalización y los avances tecnológicos, transformando el mundo el trabajo con enorme celeridad. Esto no debe suponer un mayor número de persona en situación de desempleo y/o pobreza, al contrario, somos las personas organizadas las que debemos controlar los procesos de robotización y de digitalización para ponerlos al servicio del interés común.

13. Por tanto, es de imperiosa necesidad acercar el sistema educativo y el mundo del trabajo para adaptar la formación que se recibe a las reales demandas del mercado de trabajo.

14. La permisividad facilitada por las dos últimas reformas laborales, no han hechos más que propiciar el fraude, el abuso ilegal de la temporalidad, la utilización ilícita de las modalidades contractuales para fines no legalmente previstos, el uso del contrato a tiempo parcial para enmascarar una relación a tiempo completo.

15. La derogación de las dos reformas laborales, diseñadas como instrumentos de precarización del empleo se convierte en una prioridad irrenunciable par UGT.

16. Las nuevas tecnologías no pueden servir para retroceder en los derechos laborales o para la explotación de las personas trabajadores bajo el subterfugio de la modernidad y la flexibilidad.

17. En este sentido, la clase empresarial tiene que entender que la forma idónea de mejorar la competitividad de sus empresas es por la vía de la inversión en I+D+I y no, como hasta ahora, por la vía de los despidos y ajustes de plantilla.

18. UGT-Baleares demanda cambiar el foco de atención hacia la calidad del empleo y no sólo en la cantidad, de por sí también insuficiente.

19. Para lo que exige empleo con derechos, en términos de contratación y protección social.

20. Un empleo inclusivo y sin discriminaciones.

21. Impulsar una contratación indefinida y a tiempo completo, estable y con derechos.

22. Garantizar una contratación temporal causal y excepcional en el mercado de trabajo.

23. Fomentar el uso de la modalidad de contrato fijo-discontinuo en aquellos sectores estacionales en contraposición al contrato eventual. Asimismo, una mejora de la protección social, mediante la flexibilización de la normativa de acceso a las prestaciones por desempleo y la mejora de la consideración de los periodos cotizados y de las carencias, a efectos de jubilación o prestaciones de incapacidad permanente.

24. Universalizar el contrato de relevo.

25. Revisar la regulación de los contratos formativos para evitar fraude.

26. Establecer marco de derechos para las prácticas no laborales.

27. Remuneraciones justas y responsables.

28. Para ello es imprescindible rehacer el modelo de autonomía de las partes y recuperar la capacidad normativa de los Convenios.

29. Situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la negociación colectiva y diálogo social.

30. Aprobar ofertas de empleo público que, superando la tasa de reposición, generen empleo neto en el conjunto de las Administraciones Públicas.

31. Mejorar y adecuar el sistema de cualificación de los trabajadores y trabajadoras por medio de programas de formación que se ajusten a las nuevas tecnologías y a las nuevas necesidades de los sistemas de producción.

32. Reforzar la presencia y el papel sindical en los supuestos de extinción de contratos, individuales y colectivos, a efectos de garantizar la efectiva existencia de una causa de despido.

33. Contar con una Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS) que disponga de los recursos necesarios, tanto económicos como humanos, y cuente con un plan de acción que permita cumplir eficazmente las funciones que la ley establece.

34. UGT-Illes Balears valora el resultado del Plan contra la explotación laboral del Govern y la Inspección de Trabajo. Este Plan se realizó por primera vez en el verano de 2015 y desde entonces se ha repetido todos los años. Sin

embargo, consideramos que debería realizarse durante todo el año, ya que la explotación laboral afecta a todos los sectores económicos.

35. UGT- Baleares aboga por la semana laboral de 32 horas con espacio para la formación continua en la empresa, sin reducción salarias y garantizada por ley.

36. Esta actuación viene avalada por motivos de salud, empleo, medio ambiente, productividad, reparto equitativo de la riqueza y formación permanente.

37. 2.- La prevención de riesgos laborales es para UGT-Illes Balears un derecho irrenunciable.

38. Baleares tiene el dudoso honor de ser la comunidad autónoma con el índice de accidentes de trabajo más alto de todo el territorio nacional.

39. Por el contrario, somos uno de los territorios donde se diagnostican menos enfermedades profesionales.

40. Nuestra sociedad no puede contemplar el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como una cifra estadística más, como un mal irremediable.

41. En Baleares el 90% de los accidentes son de carácter leve debido principalmente al exceso de cargas y altos ritmos de trabajo.

42. Desde UGT-Illes Balears seguiremos denunciando estas situaciones y luchando contra las causas que las genera, la precariedad, como principal causa, así como, la falta de inversión en prevención de riesgos laborales y la falta de formación en materia preventiva.

43. Reivindicamos la audiencia a los sindicatos más representativos cuando se produzcan accidentes mortales.

44. Reivindicamos la investigación de los accidentes no sólo atendiendo a su resultado, sino también atendiendo a su causa, ya que, aunque el accidente haya sido catalogado como leve, la causa podría haber ocasionado uno más grave o incluso la muerte.

45. Desde UGT-Illes Balears solicitamos un catálogo de enfermedades profesionales adaptado a los sectores productivos de la comunidad.

46. Solicitamos la puesta en marcha por parte del IBASSAL del itinerario de detección de enfermedades profesionales siendo la atención primaria el punto de partida más importante para la eficaz detección.

47. Aunque con la automatización y las nuevas tecnologías pueda suponerse una reducción de los riesgos laborales físicos se percibe un incremento del riesgo psicosocial por lo que consideramos esencial una normativa específica acerca de las enfermedades psicosociales y su reconocimiento como enfermedades (techno stress).

48. Hay que dotar de perspectiva de género la prevención de riesgos laborales.

49. Por ello solicitamos:

    a) Recopilar los datos de siniestralidad desagregados por sexo;

    b) Atender a enfermedades profesiones feminizadas para

catalogarlas de enfermedades profesionales.

c) Estudiar la incidencia del estrés y revisar la valoración del riesgo durante el embarazo y la lactancia.

d) Avanzar en los riesgos psicosociales con perspectiva de género.

e) Finalmente se debe impulsar la figura del delegado/a territoriales en Prevención de Riesgos Laborales.

50. 3.- Mejorar las políticas públicas de empleo y garantizar la protección a la población desempleada.

51. Para UGT-Illes Balears es necesario negociar en al ámbito del diálogo social una reforma integral del sistema de protección por desempleo, tanto de prestaciones contributivas como asistenciales.

52. Hay que eliminar los vacíos de la protección, ofreciendo plena tasa de cobertura a las personas desempleadas de larga duración que carezcan de rentas, vinculándola a políticas activas a que le lleven a recuperar el empleo.

53. UGT- Illes Balears apuesta por un servicio público de empleo (SOIB) permanente en el tiempo, al que puedan acceder todas las personas en cualquier momento de su vida, tanto si se encuentran en situación de desempleo, si quieren mejorar sus trabajos y en las transiciones de la inactividad a la actividad.

54. Que incorpore la figura del orientador laboral de referencia a lo largo de toda la vida activa.

55. Dotar al organismo de una Cartera Común de Servicios con recursos suficientes para su implantación. De esta forma se prioriza servicios frente a programa aislados.

56. Que se implementen políticas activas de empleo dotadas de suficientes recursos, adaptadas al territorio y poniendo especial atención a los colectivos más vulnerable.

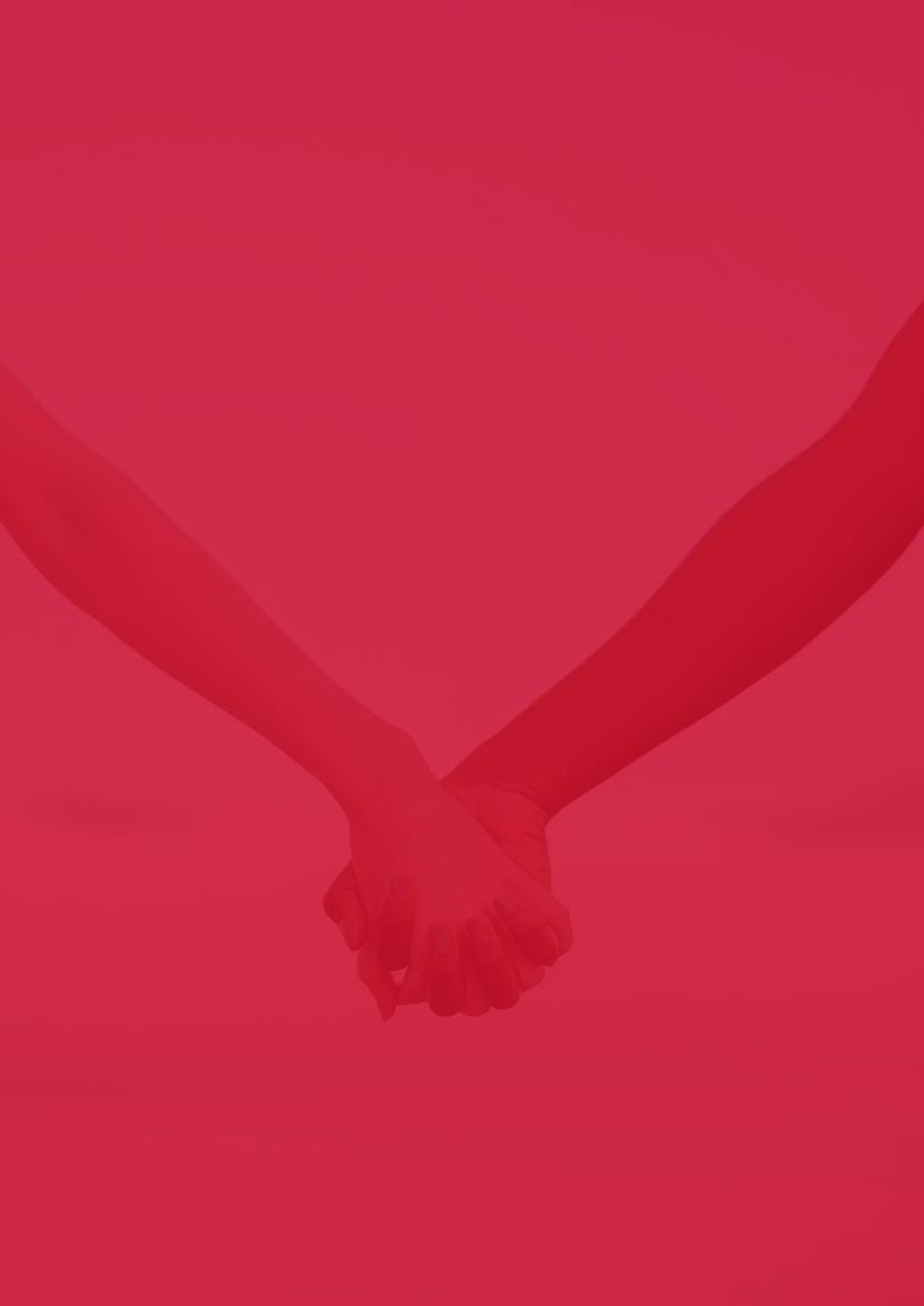
57. Es urgente elaborar un plan de empleo para mayores de 50 años que permita reducir su tasa de desempleo a la mitad antes de 2023.

58. Es necesario realizar un estudio real de las necesidades de perfiles necesarios para ocupar puestos vacantes o nichos de empleo, para poder crear nuevas familias de certificados profesionales, casando de forma eficaz y eficiente las necesidades formativas con la oferta laboral del territorio.

59. Abordar una revisión del actual sistema de apoyo a la creación de empleo (bonificaciones/reducciones fiscales e incentivas a la contratación), concentrándose en la contratación indefinida a tiempo completo para determinados colectivos de beneficiarios.

60. Hay que implantar una cotización empresarial actuarialmente calculada para los contratos temporales, de forma que sufrague completamente el mayor gasto en prestaciones por desempleo.

Objetivo 2: Conseguir una igualdad real en las relaciones laborales



Objetivo 2.-Conseguir una igualdad real en las relaciones laborales.

1. La igualdad es un valor de referencia histórica para UGT, que ha cobrado en Los últimos años un significado más plural y rico. La igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de trato y oportunidades, son elementos esenciales del ideario de nuestra organización, cuyo discurso y acción sindical tienen como objetivo garantizar la igualdad y erradicar la discriminación de toda índole, entre otras, por razón de género, edad, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, enfermedad u orientación e identidad sexual.

2. La defensa de aquellos colectivos que históricamente y en el presente se encuentran en situación de discriminación y desigualdad de cualquier clase constituye para nuestro sindicato de clase uno de los objetivos fundamentales de su actuación.

3. 2.1. EL COMPROMISO DE UGT CON LA IGUALDAD.

4. La UGT defiende la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades como derecho colectivo y como presupuesto necesario del empleo de calidad y de la sociedad igualitaria que propugnamos.

5. 2.1.1. Igualdad en las relaciones laborales y en la sociedad.

6. La UGT defiende, en la sociedad y en el mercado de trabajo, la concepción amplia de la igualdad, que incluye tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la igualdad de oportunidades y de trato por cualquier condición o circunstancia personal y/o social. El camino hacia una sociedad más igualitaria pasa necesariamente por explicitar nuestro histórico compromiso feminista ante la secular desigualdad de las mujeres en la sociedad y en el mercado de trabajo, así como promover la igualdad de trato y oportunidades de trabajadores y trabajadoras migrantes, personas con discapacidad, jóvenes y mayores, personas afectadas por VIH y sida y del colectivo LGTBI.

7. Hay cambios necesarios que contribuirían a caminar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades en el mercado de trabajo. Por todo ello UGT va a trabajar para:

8. Que se incluya entre las prohibiciones de contratar de la Ley 9/2017 de contratos del sector público, a aquellas empresas sancionadas con carácter firme por infracciones graves de discriminación directa o indirecta, por acoso sexual o acoso por cualquier otra circunstancia personal y/o social, tal como figuran en la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social, también las que no tienen negociado ni acordado el Plan de igualdad de su empresa, tal como marca la Ley de Igualdad y el Real Decreto 6/2019.

9. Incluir entre los supuestos de negación de autorizaciones iniciales de trabajo y residencia a las empresas y parte empleadora solicitante, el haber sido sancionados con carácter firme por infracciones graves de discriminación directa o indirecta, sea cual sea su causa, acoso sexual o acoso por cualquier otra circunstancia personal y/o social, tal como figuran en la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social.

10. Priorizar la defensa del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación por cualquier causa en el ámbito laboral y en materia de protección social.

11. Promover la figura del/la agente sindical de igualdad entre nuestros delegados y delegadas, miembros de comités de empresa y juntas de personal con medios y recursos suficientes, con la finalidad de que vele por la garantía del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y a la igualdad de oportunidades y de trato por cualquier condición o circunstancia.

12. Utilizar la negociación colectiva como instrumento para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades, con los planes de igualdad, cláusulas y medidas de acción positiva, protocolos de acoso sexual y acoso por razón de sexo y protocolos de acoso por cualquier otra circunstancia personal y/o social.

13. Determinar como eje transversal en la negociación colectiva la garantía de la igualdad como mínimo derecho necesario.

14. 2.2. UGT EN LA PRIMERA LÍNEA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA.

15. Desde el año 1888 en el que se funda UGT, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha ido progresivamente cimentando los pilares de nuestra Organización. La participación de las mujeres en UGT se remonta a finales del siglo XIX, cuando una minoría de mujeres muy activas se une a la lucha de la clase obrera.

16. En las últimas décadas, gracias entre otras, a la lucha sindical, se han producido grandes avances que se ven ratificados por un marco legislativo y en nuestra organización con la incorporación de la participación paritaria, la creación de Secretarías de Mujer o la incorporación transversal de la igualdad en la negociación colectiva, la historia nos demuestra que puede haber retrocesos, como los que vivimos en la última crisis económica y social.

17. En UGT somos conscientes de nuestro papel como motores de la igualdad laboral y social. Nos preocupa

esencialmente la precarización que sufren las trabajadoras, la brecha salarial, la desigualdad en los cuidados, la feminización de la pobreza o el hecho de que sigan las mujeres ocupando los ámbitos laborales que tradicionalmente se les ha asignado. Trabajos precarios, poco reconocidos, y con dificultad para la carrera profesional.

18. Trabajamos para combatir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, pero también nos preocupa la situación de aquellas mujeres que sufren la violencia machista. Un drama que debemos afrontar con acciones en el ámbito jurídico, educativo, sanitario, social y laboral.

19. Nuestro planteamiento feminista no radica solo en la lucha contra la discriminación, sino que es fundamental que las mujeres participen en igualdad en todos los ámbitos de la UGT, para que las demandas, experiencias, conocimientos, expectativas y soluciones de la mitad formen parte del todo.

20. Consideramos que la bandera feminista debe alzarse en pro de una sociedad más justa y solidaria que ha de construirse desde las alianzas con otras organizaciones.

21. Desde las huelgas de 8 de marzo a todo tipo de actuaciones en este país, nos hemos convertido en abanderados de este movimiento global. Pero queda un camino complejo y diverso por recorrer. Por eso, las acciones de UGT, en una materia tan transversal como es la igualdad de género, recorren todos los ámbitos en los que su actividad está involucrada.

22. ## 2.2.1 Por una UGT feminista.

23. UGT quiere afianzar las políticas de género en toda la organización, implementando medidas efectivas de igualdad de género que permitan incorporar en la agenda sindical los intereses y propuestas de las mujeres trabajadoras, reforzando los instrumentos, áreas y estructuras específicas, reforzando la conciliación de la vida sindical y laboral con la familiar y personal. Resulta imprescindible que se conozca y reconozca la contribución de las mujeres al desarrollo de la historia del sindicato, y se elimine cualquier forma de discriminación sexista en el funcionamiento interno, así como las prácticas que puedan dificultar el acceso efectivo a la participación sindical de las mujeres. Para ello es necesario:

24. 1.Consolidar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos y niveles del sindicato, fomentando su presencia en cargos que habitualmente no ocupan.

25. 2. Incrementar la afiliación de mujeres a través de campañas específicas y crear y mantener estructuras de igualdad de género en todos los ámbitos y niveles del sindicato.

26. 3. Mejorar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, estableciendo una representación paritaria por sexo.

27. 4. Potenciar la participación de mujeres en las secciones sindicales, incorporándolas en las listas de candidaturas para las elecciones sindicales a través de las listas cremalleras.

28.

29. 5. Dedicación de recursos de la organización para poder abordar la negociación de todos los Planes de Igualdad necesarios en nuestra Comunidad Autónoma.

30. Impulsar una Red de Agentes Sindicales para la Igualdad en las secciones sindicales, en los comités de empresa y en las juntas de personal, dotándoles de los recursos suficientes, para impulsar, planificar, desarrollar y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad en las empresas, vigilando el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, y actuando en defensa de los derechos de igualdad de género.

31. Elaborar y publicar una Auditoría de Genero, en la que se analizará, entre otras cuestiones la composición de la afiliación, el tanto por ciento de delegados y delegadas, las políticas de igualdad de género adoptadas por el sindicato y el grado de representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Los resultados de este informe serán presentados al Comité Autonómico que se celebre a mitad del periodo congresual.

32. Constituir la Conferencia de la Mujer en el ámbito de la UGT Illes Balears a fin de dotar al sindicato de un foro de debate interno donde las mujeres con responsabilidades orgánicas puedan, en representación de sus respectivos organismos, emprender las acciones necesarias para llevar a cabo políticas para avanzar hacia la igualdad real en el seno del sindicato y para que la UGT sea el referente en la lucha por el feminismo.

33. Defender en todos los ámbitos de participación institucional la Resolución de la UGT que determina de manera rotunda la postura del sindicato a favor de la abolición de la prostitución (año 2013 en el 41 Congreso Confederal). Incidir en los poderes públicos y en la ciudadanía para conseguir que, tanto las instituciones como la propia sociedad balear, se posicionen en el mismo sentido.

34. 2.2.2. Incrementar el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con empleos dignos, estables y seguros.

35. La igualdad constituye una necesidad social y de nuestra economía. Las mujeres acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben y salarios más bajos. El contexto de recuperación económica, no se está traduciendo en una mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Lejos de reducirse, las brechas de género en el empleo aumentan.

36. Defendemos la negociación colectiva y el diálogo social como cauce imprescindible para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo, fomentando la negociación de medidas y planes de igualdad que incluyan acciones positivas en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción y formación, así como medidas dirigidas a eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres. Para ello UGT exige:

a) Políticas activas de empleo que permitan acceder a las mujeres a un empleo digno y estable y especialmente en aquellos sectores y puestos de trabajo en las que están infrarrepresentadas.

b) Situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la negociación colectiva y dialogo social.

c) Impulso y fortalecimiento de la obligación legal de negociar medidas y planes de igualdad en los convenios colectivos.

d) Para que las sanciones sean efectivas y disuasorias, incrementarlas a las empresas que no respeten la normativa sobre el principio de igualdad de oportunidades de trato entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género.

e) Adecuación de las estadísticas oficiales, incluyendo la variable de género en el ámbito de las relaciones laborales que permitan impulsar y hacer seguimiento de la negociación y adopción de medidas y planes de igualad en las empresas.

f) Llevar a cabo todas aquellas acciones i reivindicaciones encaminadas a contribuir a la consecución de los objetivos fijados en el programa de acción Confederal.

37. 2.2.3. Combatir la brecha salarial de género y erradicar la discriminación en las retribuciones salariales.

38. Los datos estadísticos siguen poniendo de manifiesto la brecha salarial que sufren las mujeres tanto en el ámbito del Estado como en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma. Solo legislando adecuadamente será posible que las mujeres hagan efectivo su derecho fundamental a cobrar lo mismo que los hombres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor.

39. Por ello, UGT exige una ley de igualdad salarial que aborde realmente la eliminación de la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva, y que contemple:

a. La obligación de las empresas de más de 25 trabajadores y trabajadoras a someterse a auditorias periódicas de igualdad salarial, que sean públicas y controladas por un organismo público específico integrado por personas expertas en la materia.

b. Obligación de las empresas de revisar en un periodo de tiempo y juntamente con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.

c. Obligación de elaborar y aplicar sistemas de valoración de puestos de trabajo objetivos, no sexistas, por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial de género. La clasificación profesional tiene que establecerse acorde a la valoración de puestos por trabajos iguales o de igual valor.

d. Establecer la presunción de existencia de discriminación en las retribuciones, salvo prueba en contrario.

e. Adopción de medidas compensatorias o acciones positivas en relación con los elementos y

factores que contribuyen a la desigualdad salarial estructural de género, como el problema de la conciliación, la infravaloración del trabajo femenino, la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, etc.

f. Incrementar las sanciones a las empresas que no respeten la normativa relativa a la igualdad salarial.

g. Luchar contra la brecha de género en la economía digital.

40. 2.2.4. Incrementar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados.

41. La falta de corresponsabilidad y la asunción de las responsabilidades familiares mayoritariamente por parte de las mujeres son unos de los principales obstáculos que les dificulta acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. La brecha salarial, así como la mayor presencia de las mujeres en el tiempo parcial constituyen factores determinantes a la hora de tomar la decisión de quien hace uso de permisos, excedencias y reducciones de jornada. A pesar de la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento y cuidado del menor hasta los 12 meses para ambas personas progenitoras, adoptantes, y cuidadoras, estas medidas siguen siendo insuficientes puesto que la legislación no ha resuelto la protección y garantías de las personas trabajadoras que ejercen los derechos de conciliación y continúan existiendo importantes déficits en el cuidado de familiares.

42. Por ello, UGT exige:

a) Que la corresponsabilidad sea un módulo formativo indispensable para toda la plantilla, dentro de la formación que se imparte en las empresas.

b) Regulares permisos retribuidos de días laborales anuales a fin de prestar cuidados o ayudas personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar y que necesite asistencia o cuidados médicos grave.

c) Extender hasta los 12 meses del menor la retribución del permiso individual por lactancia, por parte de las empresas.

d) Exigir que la concreción del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores y otros familiares sea diaria, semanal, mensual o anual en los términos que decidan quienes se acojan al derecho y estableciendo, por encima de otras consideraciones, que prima el derecho del menor a ser cuidado y protegido por sus personas progenitoras.

e) Exigir que la legislación establezca bolsas de horas que permitan ausentarse del puesto de trabajo en caso de contingencias familiares, visitas médicas, reuniones escolares, servicios de asistencia social para mayores o cualquier otra que requiera una atención familiar inmediata.

f) Recoger en la legislación la especial protección legal frente al despido y extinciones de contrato en los supuestos de solicitud del derecho a la adaptación de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como indica el art. 55.5 del ET.

g) Equiparar la duración de la excedencia por cuidado de familiares

con la de cuidado de hijos e hijas, extendiendo el derecho de reserva del mismo puesto de trabajo en ambos supuestos al periodo total de excedencia.

43. 2.2.5. Más igualdad en la protección social de las trabajadoras.

44. El empleo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente femenino y la brecha entre mujeres y hombres sigue creciendo. La regulación de este tipo de contrato en materia de protección social resulta preocupante, ya que además de suponer menores ingresos para las mujeres, implica una discriminación en el acceso a las prestaciones contributivas de la Seguridad Social.

45. Por otra parte, los permisos por cuidado de familiares no tienen el mismo nivel de protección social que los permisos por cuidado de hijos e hijas.

46. Por ello, UGT exige:

a) Revisar la normativa para el acceso a las pensiones de incapacidad y jubilación en los casos de empleo a tiempo parcial, de acuerdo a las sentencias del Tribunal de Justicia de la UE.

b) Revisar la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el desempleo y las pensiones contributivas, tanto en el acceso como en las cuantías.

c) Reformular la pensión de viudedad atendiendo a los nuevos modelos de familia.

d) Equiparar las medidas establecidas para las reducciones de jornada de menores con cáncer y otras enfermedades graves, a las reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares, exigiendo que se compute la base de cotización incrementada hasta el 100% durante todo el periodo de la reducción, a efectos del reconocimiento de todas las prestaciones de la Seguridad Social incluida la incapacidad temporal, el riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural.

e) Computar como tiempo de cotización ocupada las excedencias por cuidado de hijos e hijas y de familiares para el reconocimiento de todas las prestaciones de Seguridad Social.

f) Computar 360 días completos de cotización por cada parto para aquellas mujeres que necesiten cumplir o mejorar el periodo de cotización para el cálculo de la prestación por incapacidad permanente o jubilación.

47. 2.2.6. Erradicar la violencia contra las mujeres.

48. Vivimos en un sistema en el que siguen perviviendo la relación de dominación de hombres sobre mujeres. Reafirmamos el compromiso de nuestra organización de luchar contra todas las formas que adopta esta violencia, reclamando que se adopten las medidas legales y se pongan los medios humanos y materiales necesarios para erradicar esta lacra. Rechazamos cualquier intento de regulación de la práctica denominada "gestación subrogada", ya que cosifica el cuerpo de las mujeres, mercantiliza el deseo de paternidad o maternidad y es una expresión de la lógica neoliberal de

que todo puede venderse, comprarse o alquilarse. Por todo ello, UGT exige:

a) El cumplimiento de las medidas laborales del Pacto de Estado contra la violencia de género, aprobado en 2017, y que aún están pendientes de ejecución.

b) Mejorar la eficacia de las políticas activas de empleo que permitan a las mujeres víctimas de violencia de género, acceder al mercado laboral y a empleos de calidad.

c) Establecer un permiso retribuido de dos meses para las trabajadoras víctimas de violencia de género.

d) Modificación del Real Dto.-ley 1917/2008 que desarrolla el Programa de Inserción Sociolaboral de las víctimas de violencia de género que incluya a los interlocutores sociales como miembros de la Comisión de Seguimiento y que nos permita evaluar las políticas de fomento de empleo y formación de las mujeres víctimas de violencia de género.

e) Campañas institucionales de sensibilización y formación en el ámbito laboral, para las organizaciones patronales y sindicales, así como para los trabajadores y trabajadoras en las empresas, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.

f) la protección a las víctimas de violencia de género garantizándose el control de las empresas privadas que trabajan en ese sentido por parte de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Asimismo, consideramos necesaria la creación de una Comisión de control de externalizaciones en el marco del Observatorio contra la Violencia de Género y que se garantice que el personal de estas empresas recibe una formación acorde a los estándares profesionales de intervención en violencia de género.

g) Que se prohíba la utilización de mujeres con fines de gestación para otras personas.

h) Abogar por una modificación legal que penalice el proxenetismo y la demanda de prostitución y por el establecimiento de servicios y programas de protección social, recuperación integral e inserción laboral de las mujeres prostituidas.

i) Recuperar la ley de salud sexual y reproductiva y de interrupción del embarazo del año 2010, abordando la educación afectivo sexual a edades tempranas desde el punto de vista de protección de la salud.

49. 2.2.7. UGT contra el acoso sexual y/o por razón de sexo.

50. La negociación colectiva es una herramienta para luchas contra la discriminación por razón de sexo y contra el acoso sexual en el trabajo. En este sentido UGT trabajará en la negociación colectiva para:

a) Aplicar y desarrollar el marco normativo que propicia la Ley 11/2016 de la Comunidad Autónoma para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con especial atención a lo dispuesto en el Capítulo III artículo 46.

b) Incorporar la definición de acoso sexual contenida en la Ley 11/2016.

c) Acordar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual.

d) Incorporar los contenidos del Protocolo contra el acoso sexual de UGT.

e) Elaborar códigos de conducta y buenas prácticas, así como campañas informativas.

51. 2.3. LA IGUALDAD DEBE ALCANZAR A TODAS LAS PERSONAS EN RIESGO DE DISCRIMINACIÓN.

52. Para UGT, una sociedad madura y desarrollada se define en sus valores democráticos y por su capacidad de inclusión y erradicación de la discriminación, especialmente en las relaciones laborales.

53. 2.3.1. Para una inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad.

54. Como sindicato debemos establecer una prioridad sindical que permita consagrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades para las personas con discapacidad, denunciando las discriminaciones legales que se vienen produciendo y velando por un empleo de calidad, inclusivo e igualitario. Para ello, nuestra acción sindical se debe dirigir a:

a) Impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales accesibles, definiendo el concepto de ajustes razonables y estableciendo criterios legales para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate.

b) Exigir que se garantice la accesibilidad de carácter cognitivo para garantizar un acceso igualitario a los entornos, productos y servicios a aquellas personas que tienen dificultades de comprensión.

c) Exigir el diálogo y la participación sindical en las políticas dirigidas a las personas con discapacidad.

d) Exigir un incremento de la actuación e intervención por parte de la Inspección de Trabajo, junto con la revisión e incremento de las sanciones en caso de incumplimiento por parte de las empresas de la cuota de reserva.

e) Promover mecanismos de control e inspección de cara a asegurar la ausencia de discriminaciones salariales y del resto de condiciones de trabajo respecto al resto de personas ocupadas en el mismo sector de actividad.

f) Establecer acciones en relación a la convocatoria, temario, etc. para que fomenten el acceso en igualdad al empleo público para las personas con discapacidad.

g) Convertir la negociación colectiva en un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, y el desarrollo profesional y social; superando la cuota reserva y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que las compongan.

h) Conseguir que los convenios específicos de los CEE no establezcan condiciones de trabajo inferiores a las reguladas en los convenios sectoriales.

i) Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo criterios y mecanismos que aseguren la permanencia en las empresas, tanto privadas como públicas, garantizando que, en ningún caso, suponga una merma de sus condiciones laborales.

j) Establecer acciones de formación y sensibilización para todas las estructuras sindicales, que permitan una mayor detección de posibles situaciones de discriminación en materia de discapacidad.

k) Promover con criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas de nuestra acción sindical promoviendo la participación de las personas con discapacidad en toda nuestra organización. Así como promover la afiliación y participación en las elecciones sindicales formando parte de las candidaturas.

l) Llevar a cabo todas aquellas acciones y reivindicaciones encaminadas a contribuir a la consecución de los objetivos fijados en el Programa de Acción Confederal.

55. 2.3.2. Los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales desde la acción sindical

56. Todavía hoy la orientación sexual y la identidad/expresión de género siguen siendo un importante motivo de discriminación. La erradicación de la violencia y del odio que sufren las personas LGTBI no forma parte de la agenda social ni política. La defensa de los derechos de las personas LGTBI debe abordarse de forma transversal y tiene que ser una prioridad de la UGT para lograr la plena igualdad. Cuantas más personas se sientan representadas e identificadas con nuestra organización más fuertes seremos. Por ello, UGT propone:

a) Convertir a la UGT en el sindicato referente en la defensa de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, representando los intereses y derechos de los y las trabajadoras LGTBI.

b) Contribuir a la erradicación de la LGTBIfobia en todos los ámbitos, especialmente en el ámbito laboral.

c) Visibilizar interna y externamente la realidad de las personas LGTBI en todos los ámbitos, particularmente en el mundo del trabajo, promoviendo la creación de áreas y espacios específicos.

d) Formar y sensibilizar a la organización en la defensa de los derechos de las personas LGTBI.

e) Introducir en la Negociación Colectiva clausulas para el respeto y equiparación de los derechos sociales y laborales de las personas LGTBI contemplando la diversidad familiar.

f) Luchar por el cumplimiento de la Ley 8/2016 del ámbito de nuestra comunidad autónoma, de 30 de mayo, para garantizar los derechos de lesbianas, gays, trans, bisexuales e intersexuales y para erradicar la LGTBI fobia.

g) Llevar a cabo todas aquellas acciones y reivindicaciones encaminadas a contribuir a la consecución de los objetivos fijados

en el Programa de Acción Confederal.

57. ### 2.3.3. Desarrollar una estrategia que defienda la integración de las personas con vih y sida.

58. A pesar de la normativa, que protege a las personas con vih, todavía existen situaciones de rechazo y discriminación en el ámbito laboral.

59. Nuestra labor sindical debe desarrollarse a través de una estrategia de intervención por la igualdad de las personas con vih y sida y su no discriminación en el acceso al empleo, las condiciones laborales, etc; y para ello, es preciso:

a) Abordar el vih y sida como una cuestión de salud en el ámbito laboral, velar por el cumplimiento de las garantías de confidencialidad y proporcionalidad en la vigilancia de la salud, y adoptar medidas para la eliminación de barreras en el acceso al empleo

b) Efectuar una labor sindical de vigilancia en los lugares de trabajo con el fin de garantizar la igualdad y la no discriminación por motivo del estado serológico.

c) Incluir en los convenios colectivos, garantías para que las personas con el vih, y con enfermedades relacionadas permanezcan en su puesto de trabajo, garantizando sus derechos en el ámbito laboral.

60. ### 2.3.4. Una UGT comprometida con las migraciones.

61. Las migraciones están, y seguirán estando en el centro del debate político, social y sindical, a nivel internacional, de la Unión Europea y nacional.

62. Desplazamientos voluntarios o forzosos, las personas refugiadas, el racismo, la libre circulación de personas trabajadoras en la Unión, la inmigración o emigración hacia o desde España, el impacto positivo en el invierno demográfico, la necesidad de garantizar derechos a trabajadores y trabajadoras migrantes dentro y fuera de este país, la incidencia en el mercado de trabajo, la concentración en determinados sectores de actividad, el hecho de que los migrantes son las víctimas más vulnerables a la trata de seres humanos, la explotación laboral y los incidentes de odio o la necesidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todos los niveles, también en la negociación colectiva, son materias que interpelan a la UGT a tener una estructura propia en le organización para la defensa de las personas migradas.

63. En nuestra CCAA hay un tanto por ciento muy elevado de personas con nacionalidad extranjera. Por esto nos comprometemos a llevar a cabo todas aquellas acciones y reivindicaciones encaminadas a contribuir a la consecución de las reivindicaciones en materia de migraciones que fija el programa de acción Confederal.

64. ## 2.4. FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS

JÓVENES EN LA SOCIEDAD.

65. La pasada crisis ha golpeado especialmente a la población joven. El sistema económico vigente establece muchas fórmulas de discriminación de las personas jóvenes, quienes se ven desplazadas tanto del mundo laboral, como de los espacios sociales tradicionales.

66. Esto tiene consecuencias en la construcción de una sociedad sana y equilibrada, así como en la natural sustitución y renovación de plantillas en las empresas.

67. La elevada tasa de desempleo juvenil, la alta temporalidad y parcialidad, así como los salarios bajos que sufren las personas jóvenes, deben ser atajados por parte de UGT, como parte de una estrategia global juvenil del sindicato.

68. Estas discriminaciones se empiezan a normalizar por la sociedad, entendiendo que es justificación suficiente la falta de experiencia laboral para sufrir todo tipo de abusos.

69. Los tres pilares básicos para cualquier persona, empleo, vivienda y participación en la sociedad, deben ser protegidos como principios fundamentales y debe ser uno de los principales ejes de actuación de la organización.

70. UGT canalizará sus actuaciones en materia de juventud a través de RUGE – Revolución Ugetista, potenciando de este modo la participación de las personas jóvenes en la defensa de sus propios intereses y luchando por su desarrollo vital.

71. Por esto UGT propone:

a) Facilitar el acceso a viviendas sociales tanto en opción de compra como de alquiler a las personas jóvenes, garantizando que el coste de la vivienda no supere el 25% del salario neto percibido.

b) Fomentar el desarrollo integral del medio rural y facilitando el acceso a viviendas y por tanto el establecimiento en el mismo de personas jóvenes.

c) Destinar un porcentaje del parque de viviendas sociales a personas jóvenes, porcentaje geográficamente repartido para evitar la segmentación social y la concentración espacial.

d) Reforzar nuestra acción sindical para acceder a las personas jóvenes para defender sus derechos laborales e impulsar su estabilidad en el empleo.

Objetivo 3: Ampliar la protección social y los servicios sociales: rescatar a las personas.

Objetivo 3. Ampliar la protección social y los servicios sociales: rescatar a las personas.

72. 3.1. Garantizar por ley pensiones suficientes en un sistema público asegurado por el Estado.

73. El derecho a disponer de pensiones suficientes y a la garantía de su poder adquisitivo, en un sistema público de pensiones de reparto asegurado por el Estado, deben establecerse en una Ley de Defensa y Garantía de las Pensiones Públicas que desarrolle el precepto constitucional.

74. Esa Ley debe contemplar la derogación de la Reforma de Pensiones de 2013. Esta reforma se hizo para recortar todas las pensiones en proporción al aumento de los pensionistas. Las dos vías que impuso han de ser derogadas:

75. El derecho a disponer de pensiones suficientes y a la garantía de su poder adquisitivo, en un sistema público de pensiones de reparto asegurado por el Estado, deben establecerse en una Ley de Defensa y Garantía de las Pensiones Públicas que desarrolle el precepto constitucional.

76. Esa Ley debe contemplar la derogación de la Reforma de Pensiones de 2013. Esta reforma se hizo para recortar todas las pensiones en proporción al aumento de los pensionistas. Las dos vías que impuso han de ser derogadas:

77. El Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) que hace que las pensiones, en lugar de subir con el IPC, no suban más que el 0,25% cada año, hundiendo todas las pensiones presentes y futuras.

78. El Factor de Sostenibilidad (FS), un coeficiente reductor que recorta las nuevas pensiones a medida que aumenta la esperanza de vida.

79. La reforma de 2013 tiene que ser eliminada por completo. Y se necesita un sistema alternativo, cuyas características deben ser:

80. Tiene que partir de que si hay más pensionistas tiene que aumentar el gasto en pensiones, para que los

pensionistas mantengan el poder adquisitivo.

81. La Seguridad Social ha de tener garantizado por la Ley su equilibrio con aportaciones suficientes del Estado y sin falsos créditos.

82. El nivel de empleo en España se tiene que mantener y aumentar a medida que se jubile la generación del baby boom.

83. Debe garantizarse el poder adquisitivo (IPC en lugar del IRP).

84. Debe eliminarse la brecha de género en las pensiones.

85. Además, UGT reclama:

86. Medidas que aumenten más la tasa de actividad, bajen más la tasa de paro, suban la natalidad, aumenten la productividad y eleven un poco el flujo migratorio, con lo que podrían mejorarse las pensiones con menor gasto.

87. Impedir las jubilaciones anticipadas obligadas por las empresas a través de los despidos, lo que mejora las pensiones al impedir los recortes a los que se ven sometidos para toda su vida, se eleva la edad efectiva de jubilación (no la edad legal) y aumenta los ingresos por cotizaciones.

88. 3.2. Equilibrar financieramente la Seguridad Social.

89. La nueva Ley de Defensa y Garantía de las Pensiones Públicas debe corregir el desequilibrio financiero de la Seguridad Social. Para eliminar ese desequilibrio es imprescindible:

90. Derogar las medidas de las reformas laborales de 2010 y 2012 que han causado un enorme daño a la Seguridad Social. Mientras estén ahí la Seguridad Social no podrá tener tranquilidad. Al menor atisbo de crisis habrá millones de despidos y una devaluación salarial generalizada… Y los ingresos de la Seguridad Social volverán a hundirse.

91. Concretar en la Ley el principio "que la Seguridad Social cobre lo que debe y que no pague lo que no debe". En este sentido:

92. Las cotizaciones sociales deben destinarse exclusivamente a pagar las prestaciones contributivas. Todo lo demás lo debe pagar el Estado con los Presupuestos, y no la Seguridad Social.

93. El Estado debe pagar los costes derivados del sostenimiento administrativo de la Seguridad Social.

94. El coste de las políticas de empleo son políticas del Estado y no deben mermar los ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social.

95. Las subvenciones a determinados grupos y colectivos deben ser con cargo al Estado.

96. La cotización de empresas y trabajadoras y trabajadores autónomas debe realizarse por los ingresos reales. Si no, el Gobierno debe poner el dinero a través de los Presupuestos Generales del Estado.

97. La necesaria búsqueda de ingresos para contribuir al sostenimiento del sistema de Seguridad Social, mediante impuestos finalistas que supongan ingresos en los Presupuestos Generales del Estado.

98. 3.3. Por una Ley Integral de las Personas Mayores: consolidando sus derechos.

99. Nuestra estructura demográfica está caracterizada por el envejecimiento de la población debido al descenso de la natalidad y al aumento de la esperanza de vida. Los cambios de patrón familiar y social, están originando situaciones de soledad. Las personas mayores son una parte de la población más vulnerable a las situaciones de maltrato tanto en el ámbito familiar o domiciliario, como institucional.

100. Para el Sindicato, es una prioridad acabar con las carencias estructurales y apostar por un sistema integral de protección a las personas mayores que garantice el derecho a tener una vida plena e independiente, un envejecimiento activo, y por este motivo, consideramos necesario:

101. Reivindicar una Ley Integral de las personas mayores, que garantice una atención suficiente y de calidad, promueva un sistema global de protección y calidad de vida, y la creación de la figura del defensor del mayor.

102. Demandar unas prestaciones y pensiones que garanticen su suficiencia económica.

103. Introducir una prestación social extraordinaria para mayores con cargas familiares.

104. Articular respuestas ágiles ante el progresivo envejecimiento poblacional y la atención de las personas mayores, exigiendo unos recursos públicos de atención suficientes y la promoción de los especialistas en geriatría y del sector profesional del cuidado centrado en la persona, tanto en el domicilio como en los centros de mayores.

105. Demandar el desarrollo de programas de envejecimiento activo, que fomente la participación de las persones mayores en la vida social, cultural, política y económica.

106. Impulsar una estrategia de ámbito autonómico contra la soledad, con un contenido transversal y desarrollada desde el catálogo de los servicios sociales destinado a las personas mayores.

107. Promover la protección de las personas mayores contra cualquier discriminación por razón de la edad y en las situaciones de maltrato, respetando su autonomía personal y fomentando su permanencia en su domicilio y su entorno; y exigir su protección jurídica en materia de incapacitación y órganos tutelares.

108. 3.4. Erradicar la pobreza: construyendo la justicia social.

109. La situación de crisis sufrida ha puesto en evidencia, la inadecuación de nuestro sistema de garantías de renta con los conocidos efectos de aumento de la pobreza. Se ha

provocado un fuerte incremento de los hogares con todos sus miembros en paro, del número de hogares sin ingreso alguno, del número de parados de larga duración, del alarmante incremento de la desigualdad y de la cronificación de la pobreza.

110. Nuestra prioridad debe dirigirse al desarrollo de un nuevo modelo de protección social suficiente, que nos permita afrontar las nuevas situaciones de pobreza y la falta de empleo garantizando prestaciones mínimas suficientes. Para ello nuestras acciones fundamentales deben dirigirse a:

111. Llevar a cabo una Reforma Integral del Sistema Público de Prestaciones por Desempleo que dote de dignidad a las mismas a partir de una mejora en la cuantía de las prestaciones, un incremento en la duración de las mismas.

112. Desarrollar una estrategia sindical que permita abordar la lucha contra la pobreza y la exclusión social de forma transversal.

113. Eliminar la pobreza infantil, desarrollando acciones para que se cubran las necesidades más básicas asegurando que reciben alimentación diaria, educación y sanidad.

114. Fijar un objetivo de incremento del gasto destinado a políticas de lucha contra la pobreza.

115. Combatir la exclusión social y la pobreza a través de políticas que faciliten la inclusión activa, que aborden de forma global los ingresos, las relaciones en el mercado laboral y el acceso a los servicios de calidad.

116. Vigilar que las políticas en materia de Servicios Sociales de nuestra Comunidad Autónoma se sigan desarrollando a buen ritmo y en la misma línia que en la actualidad, con independència del color del partido que gobierne.

117. Llevar a cabo todas aquellas acciones y reivindicacions encaminades a contribuir a la consecución de los objetivos fijados en el Programa de Acción Confederal.

118. 3.5. Por un modelo de protección y atención a las situaciones de dependencia más igualitario y cohesionado.

119. Estos últimos años, hemos asistido a una ruptura del modelo de protección a las situaciones de dependencia que habíamos diseñado. Nuestro modelo está basado en derechos sociales asegurando a las personas beneficiarias la percepción de las prestaciones universales y públicas como un derecho subjetivo. Por ello se hace necesario:

120. Exigir la derogación del RD 20/12, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad, cuya imposición se tradujo en políticas de recorte de derechos y desigualdad.

121. Impulsar, que el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) garantice la igualdad como derecho subjetivo de las personas beneficiarias.

122. Desarrollar e implantar totalmente la red de servicios de utilización pública.

123. Revisar y ampliar el catálogo de servicios, estableciendo si es necesario servicios nuevos, de tal forma que se adapten y flexibilicen, en función de las diferentes necesidades que presenta la persona en situación de dependencia.

124. Desarrollar la figura del asistente personal y la protección jurídica de la misma.

125. Garantizar una protección eficaz de las situaciones de dependencia a través del incremento sustancial en la intensidad de los servicios, el aumento de la cuantía de las prestaciones al menos en un 20%, retornando a las cuantías establecidas antes de su reducción por las medidas de reajuste impuestas para la rebaja del déficit público.

126. Desarrollar mecanismos tanto normativos como de carácter informático, que agilicen los procedimientos administrativos y que supriman la lista de espera.

127. Abordar y desarrollar un procedimiento específico y único para la resolución y el establecimiento de los expedientes.

128. Desarrollar un sistema de coordinación sociosanitària. Asegurar la participación de los interlocutores sociales más representativos en los procesos de concertación y diálogo social.

129. Implementar un sistema de calidad en la prestación de los servicios, velando específicamente por el desarrollo de la calidad en el empleo, la promoción de la profesionalidad y la potenciación de la formación.

130. Dignificar el sector de ayuda a domicilio estableciendo salarios y condiciones de trabajo adecuadas y unos cuidados profesionales más específicos orientados hacia necesidades de las personas dependientes.

131. Realizar una evaluación del impacto de género que tenga en cuenta la feminización de los cuidados.

132. Instar a la realización de forma urgente un plan de inspección y cumplimiento sobre la calidad de la atención a la dependencia con el fin de asegurar la eficacia de las prestaciones y servicios, acordando criterios de calidad y seguridad para los centros y servicios.

133. Llevar a cabo todas aquellas acciones y reivindicaciones encaminadas a contribuir a la consecución de los objetivos fijados en el Programa de Acción Confederal.

134. 3.6. Garantizar una protección integral a las familias y a la infancia.

135. Nuestra estructura social y familiar ha cambiado, principalmente debido a factores demográficos como núcleos familiares cada vez más reducidos, la paulatina incorporación de la mujer al mercado laboral o el incremento de las familias con un solo progenitor. Esto, unido a la modificación en los patrones de cuidados familiares, donde tradicionalmente eran las mujeres las encargadas de dar una respuesta a las situaciones de necesidad de atención y cuidados en

el seno de las familias; ha dejado patente la insuficiencia de los recursos públicos para dar cobertura a estos cuidados y una falta de respuesta inmediata a las situaciones de necesidad.

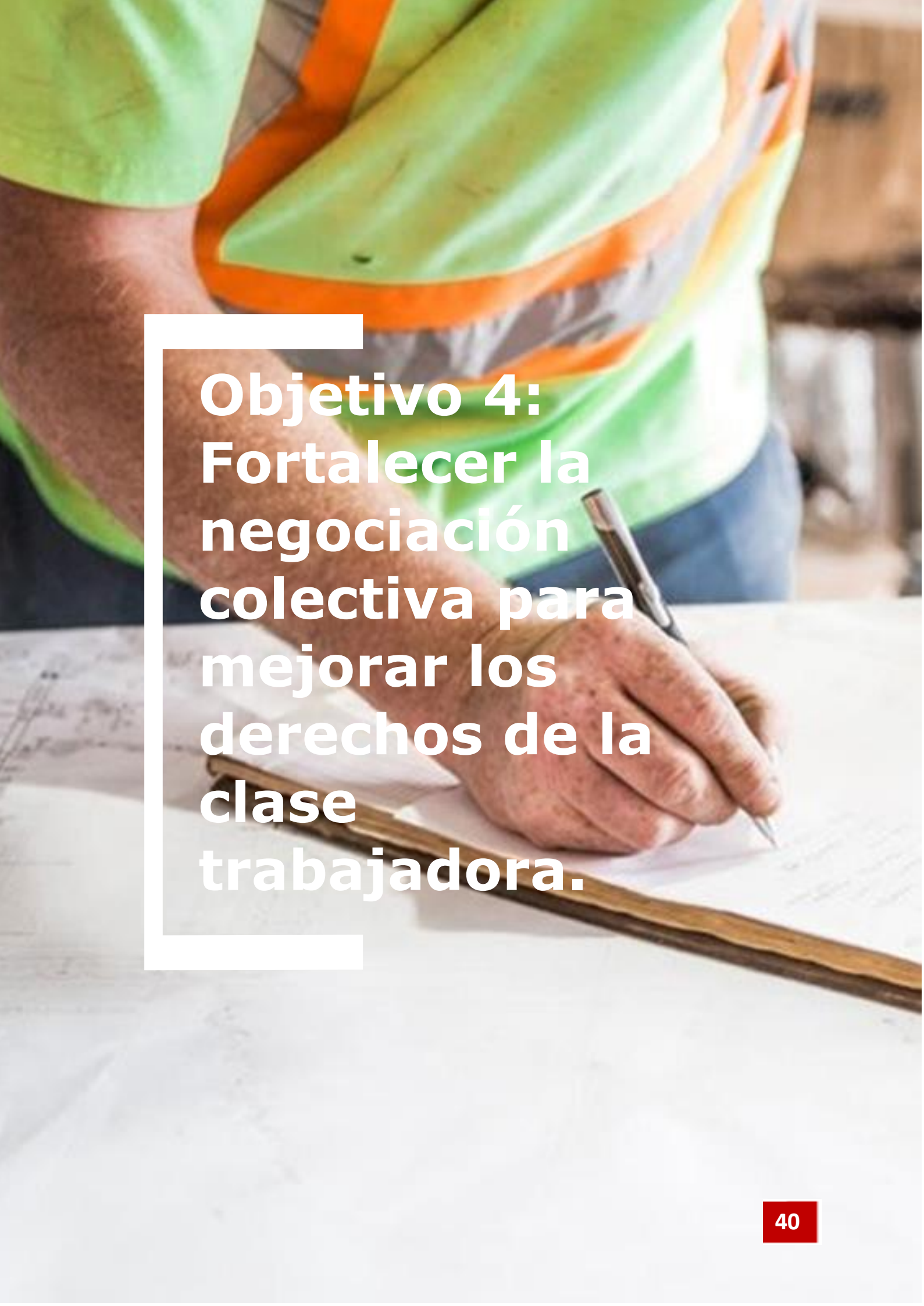
136. El Sindicato considera necesario:

137. Avanzar en la protección social, jurídica y económica de las familias, garantizando a las familias el acceso a prestaciones sociales, de carácter fiscal y de apoyo económico, junto a medidas de prestaciones de servicios, vivienda, salud, cuidados o educación, ofreciendo una atención prioritaria a familias en situaciones de necesidad extrema, a familias monoparentales y familias numerosas.

138. Garantizar unos servicios destinados a las familias y a la infancia, públicos y de calidad, incrementando la inversión pública de manera que sean suficientes; mejorar la cobertura de la prestación por hijo e hija a cargo y atender a las situaciones de desamparo priorizando el acogimiento familiar al residencial.

139. Marcar como una prioridad el apoyo y la atención a la infancia, a través de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar de niñas y niños y su desarrollo integral, junto a medidas de lucha contra la pobreza infantil y su transmisión intergeneracional.

140. Mejorar los derechos y las reivindicaciones de las familias monoparentales.



Objetivo 4: Fortalecer la negociación colectiva para mejorar los derechos de la clase trabajadora.

Objetivo 4- Fortalecer la negociación colectiva para mejorar los derechos de la clase trabajadora.

141. La crisis económica supuso el escenario perfecto para desregularizar el mercado laboral, devaluar los salarios y desactivar los foros de negociación colectiva, únicos garantes de una distribución de la riqueza más equitativa y justa.

142. La globalización de la economía y las nuevas modalidades de organización del trabajo, conjuntamente con la digitalización, gestión de datos y robotización suponen los desafíos presentes y futuros para las relaciones laborales y la negociación.

143. Es necesario recuperar la fortaleza de las organizaciones sindicales y empresariales, como interlocutores sociales, en la consecución de acuerdos en todos los ámbitos de negociación con la reversión de la reforma laboral. En este sentido, la responsabilidad de negociar convenios colectivos de aplicación universal y con nuevas materias de obligada negociación precisa un soporte económico adecuado y suficiente por parte de la Administración.

144. Ante los nuevos retos de la globalización, no solo tiene que tener en cuenta las nuevas formas de organización del trabajo, sino incluir formas de creación de empleo más sostenibles, adecuándose a los nuevos retos medioambientales, y sociales y sobre todo siendo más inclusivos para las personas trabajadoras, pese al horizonte de exclusión que plantea la robotización de la producción económica a gran escala.

145. De la misma manera, la relevancia de la negociación colectiva como herramienta para garantizar y crecer en la "igualdad de trato y de oportunidades" debe tener la máxima certeza de inclusión de contenidos que erradiquen los graves problemas de discriminación, acoso, violencia y desigualdad existentes, por razón de género o por cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social de trabajadores y trabajadoras, entre otras, edad, enfermedad, origen, nacionalidad, discapacidad y orientación e identidad sexual.

146. # 4.1.- Ampliar la protección y defender la regulación de la negociación colectiva en la Unión Europea y en España.

147. UGT seguirá reivindicando la derogación de las reformas laborales para recobrar el equilibrio en las relaciones entre las personas trabajadoras y empleadoras, recuperar la autonomía colectiva, y restablecer la capacidad de intervención sindical en la mejora de las condiciones de trabajo de la población trabajadora en las empresas de nuestro país.

148. UGT considera fundamental en materia de negociación colectiva que:

a) La negociación colectiva es un instrumento muy adecuado de distribución sostenible de la riqueza, que debe seguir siendo ejercido sin injerencias externas.

b) La negociación colectiva debe tener como fundamento primordial la protección del empleo, lo que incluye su creación, mantenimiento y aumento de su calidad, incluida su recuperación y mejora.

c) Debemos establecerla como cauce imprescindible para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo, fomentando la negociación de medidas y planes de igualdad que incluyan acciones positivas en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción y formación, así como medidas dirigidas a eliminar las diferencias retributivas entre mujeres y hombres.

d) Debe tener la obligación de elaborar y aplicar sistemas de valoración de puestos de trabajo objetivos, no sexistas, por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial de género. La clasificación profesional tiene que establecerse acorde a la valoración de puestos por trabajos iguales o de igual valor.

e) Deberá tener la máxima certeza de inclusión de contenidos que erradiquen los graves problemas de desigualdad existentes.

f) El papel del convenio colectivo sectorial debe recuperarse, como el mejor instrumento de cohesión social desde la relación de trabajo.

g) Es necesario que el Estado aporte una dotación presupuestaria suficiente para que las organizaciones sindicales y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras puedan hacer frente a las tareas que supone la negociación colectiva y a los ámbitos de obligada negociación que se van incorporando a la misma, entre otros los Planes de igualdad

h) Las Federaciones Estatales articulen y vertebren el mapa de la negociación colectiva. El convenio colectivo sectorial estatal es la norma fundamental que promueve la cohesión social, y estructura y distribuye las

materias reguladas en la misma entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

i) Los mejores instrumentos de aplicación, interpretación y administración son las comisiones paritarias Su composición, atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, funcionamiento, plazos y mecanismos para resolver las posibles discrepancias, incluida la intervención previa a la solución autónoma de conflictos, debe potenciarse.

j) La negociación colectiva debe atender los retos como la globalización, la sostenibilidad y los nuevos derechos fundamentales de la ciudadanía y de la clase trabajadora desde una perspectiva de igualdad.

k) Se acuerde entre los agentes sociales y la AAPP planes de apoyo a la negociación colectiva.

l) Se obliga a la empresa a la protección de las personas trabajadores mayores de 55 años en los procedimientos de regulación de empleo con el fin de mitigar el detrimento de su situación en las cotizaciones a la Seguridad Social en los últimos años de su vida laboral.

147. 4.2- Potenciar la coordinación y gestión sindical.

149. La negociación colectiva es el referente primordial hacia los trabajadores, a quienes se les debe proporcionar un convenio colectivo que garantice sus derechos, sus condiciones laborales y sus salarios. Es preciso que el trabajador se sienta identificado con nuestras reivindicaciones y actuaciones, conozca y se interese por nuestras propuestas, sepa dónde estamos y cómo trabajamos y decida participar en nuestro proyecto colectivo.

150. Por ello, UGT Illes Balears desarrollará acciones pertinentes dirigidas a:

151. Aumentar la presencia sindical en todas las empresas, sobre todo en los centros de menos de seis trabajadores para los que deberíamos buscar fórmulas representativas.

152. Combatir el auge de organizaciones de corte corporativo que pueden convertirse en un nuevo factor de fragmentación de las relaciones laborales y de descohesión.

153. Reforzar la negociación colectiva con la finalidad de extender la cobertura a los colectivos que aún carecen de ella y centrar la defensa de los derechos laborales a través de la acción sindical en la empresa.

154. Mejorar la eficacia personal en la definición del ámbito y en el seguimiento de su aplicación. 204.Luchar contra la individualización de las relaciones laborales recuperando la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando la igualdad, atendiendo adecuadamente a la diversidad y a la representación de los distintos grupos y colectivos, y corrigiendo las desigualdades.

155. Asegurar la aplicación del convenio

colectivo correspondiente a aquellas personas contratadas en otros países para prestar servicios en empresas ubicadas en Baleares.

156. Velar por una participación directa en las mesas negociadoras de representantes de todos los grupos y colectivos de trabajadores y trabajadoras.

157. Desarrollar un seguimiento periódico de la negociación colectiva.

158. Potenciar la negociación colectiva en el sector público.

a) El rasgo más característico de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas es la regla mediante la cual, en los supuestos en los que no hay acuerdo en la negociación o renegociación, corresponde a dichas Administraciones el establecimiento unilateral de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

b) Por ello, frente al actual modelo tecnocrático, autoritario y excesivamente judicializado, UGT exige un cambio del marco normativo que regula el derecho a la negociación colectiva en las Administraciones Públicas, mediante la supresión en el EBEP de todas las medidas de austeridad y autoritarias incluidas sin nuestro acuerdo estos últimos años, con una mayor claridad normativa que evite la excesiva judicialización existente en la actualidad.

c) Resulta imprescindible volver a democratizar las relaciones laborales en la AA.PP. fomentando la participación real en la gestión de las condiciones de trabajo de los empleados públicos, garantizando el mantenimiento de lo acordado y equilibrando la posición sindical con la del interlocutor público.

d) Con respecto al Sector Público Empresaria (Aena, Correos, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, etc.) es preciso recuperar la autonomía colectiva de las partes que haga posible la negociación de las condiciones de trabajo sin los límites de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, acorde a la profesionalidad requerida en las de funciones a desempeñar y rentabilidad social y económica.

e) En cuanto a los servicios de gestión /titularidad privada, se precisa la potenciación de convenios colectivos sectoriales que garanticen la mejora de las condiciones de trabajo de determinados colectivos claves en la cohesión social (dependencia, ayuda a domicilio, ocio y tiempo libre, etc.).

f) Complementariamente, UGT-Illes Balears va a exigir las cláusulas sociales para que las licitaciones de todas las contrataciones públicas incluyan en su precio el respeto a las condiciones socioeconómicas, profesionales e igualdad previstas en el convenio colectivo sectorial de aplicación.

148. 4.3.- Una política salarial para el crecimiento, el empleo y la reducción de desigualdades.

159. La política salarial es un elemento clave en la acción sindical para contribuir a la recuperación de la economía y el empleo, la reducción de la desigualdad salarial en todos sus frentes (género, edad, nacionalidad…) y la mejora de la calidad del empleo.

160. El objetivo de nuestra política salarial es triple: ayudar a la reactivación del consumo, incentivar el cambio de modelo productivo y reducir las desigualdades y situaciones más desfavorecidas a través de políticas de redistribución de la renta. Los salarios deben ganar poder de compra, sin que suponga quebrar una evolución de los costes laborales moderada. Para lograrlo se propone:

161. Desarrollar un modelo de determinación de los salarios, atendiendo siempre la situación de las empresas y sectores, que tenga en cuenta tres elementos indisociables: la inflación prevista; los incrementos de productividad y el grado de reparto de los excedentes de producción generados; la inclusión de una cláusula de garantía para el caso en que no se cumplan las previsiones de inflación.

162. Definir una estructura salarial clara, especificando los conceptos fijos y variables, así como sus factores de redistribución y transferencia de renta respecto de futuros incrementos de productividad.

163. Evitar y eliminar la discriminación salarial en cualquier circunstancia personal y/o social, tomando como base el principio de igual retribución por trabajo de igual valor.

164. Es precisa una ley de igualdad salarial que aborde realmente la eliminación de la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva.

165. Abordar la solución de otros tipos de desigualdad salarial que se derivan de nuevas formas de precariedad laboral, especialmente en un contexto de crisis, como la desigualdad en la externalización de trabajos y en los empleos a tiempo parcial.

166. Incluir en todos los convenios sectoriales salarios mínimos garantizados, de modo que se establezca un suelo retributivo que ayude a reducir el abanico salarial existente.

167. Alcanzar el objetivo de un salario mínimo del 60% del salario medio, en desarrollo de las recomendaciones de la Carta Social Europea. Introducir legalmente su revalorización automática, para que al menos esta renta laboral mínima no sufra pérdidas de poder adquisitivo.

168. 218. Limitar y controlar el abuso de las "horas complementarias ", considerando dichas horas como "horas ordinarias"

149. 4.4.- Reforzar los derechos colectivos y

la participación en la empresa.

169. Los derechos de información, consulta y participación, además de ser uno de los pilares del Derecho social en España y en la UE, son una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección más eficaz de las condiciones laborales y los derechos e intereses de los trabajadores.

170. UGT-Illes Balears exige un mayor desarrollo de los derechos de información y consulta: las normas mínimas sobre información y consulta ya vengan establecidas por medio de directivas europeas o normas nacionales, deben reforzar su contenido y los procedimientos de aplicación.

171. Desde UGT promoveremos un modelo más participativo con la modificación del art. 129 de la Constitución Española para de la misma manera promover una mayor y mejor participación en la empresa y mayor presencia de la representación de los trabajadores y trabajadoras en los centros de toma de decisiones de las mismas, como una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección de mejores condiciones laborales y mejores derechos de los trabajadores y trabajadoras.

172. Debido a los cambios en las nuevas formas de organización del trabajo que deben tener la participación sindical para su implantación, para UGT se hace preciso un modelo de cogestión o codecisión empresarial regulado legalmente.

173. Apostamos por un modelo de más democracia y más y mejor participación en la empresa y exigimos una mayor presencia de los representantes de los trabajadores en los centros de toma de decisiones de las empresas, como una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección más eficaz de las condiciones laborales y los derechos e intereses de los trabajadores.

150. 4.5.- Incorporar los nuevos perfiles laborales; profesionales, directivos, técnicos y cuadros.

174. La clase trabajadora de hoy ya no es la de hace cincuenta años y los profesionales, directivos, técnicos y cuadros representan, según la Encuesta de Población Activa nacional de 2012, el 35% de los trabajadores, alcanzando en Europa el 45% de éstos y su importancia no deja de crecer, cuantitativa y cualitativamente, lo que hace imprescindible que la diversificación laboral cuente con un movimiento sindical plural y diverso.

175. UGT es la única organización sindical de clase en España que tiene una organización de técnicos y cuadros, la Unión de Técnicos y Cuadros de

UGT (UTC-UGT) y desarrollarla es un objetivo importante de la organización.

176. UGT quiere ser el referente de los técnicos y cuadros de este país, por lo que la reclamación y promoción de las necesidades y derechos de estos trabajadores y trabajadoras, debe ser también un objetivo de la acción sindical

177. UGT debe otorgarles identidad, mayor visibilidad, espacio en la vida orgánica y presencia en una acción sindical específica donde se luche contra la individualización de las relaciones laborales, contra los "convenios franja", y donde, en su lugar, se negocien "franjas en los convenios", recuperando, así, el perfil regulador de desigualdades que tiene la negociación colectiva.

178. Incluir en la negociación colectiva aspectos determinantes como la carrera profesional, el liderazgo femenino y la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la jornada y sus límites, promoviendo la flexibilidad y una real conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En relación, con el desarrollo de la carrera profesional debe efectuarse especial atención a evitar la discriminación de la mujer, fomentando la igualdad real de trato.

151. 4.6.- Impulsar los mecanismos de solución autónoma de conflictos y las instituciones laborales.

179. UGT-Illes Balears mantiene su compromiso de potenciar el papel del organismo de solución autónoma existente en la Comunidad (TAMIB)l. El sindicato debe defender el papel del sistema en el conjunto de las relaciones laborales con actuaciones tendentes a:

180. Potenciar la negociación y las soluciones equilibradas y con garantías en conflictos de iniciativa empresarial para modificar, inaplicar o renegociar lo pactado. Las reformas legislativas sobre estas cuestiones deben ser interpretadas bajo los principios de la fuerza vinculante de los convenios, del deber de negociar de buena fe y de la libre autonomía colectiva sin injerencias públicas injustificadas.

181. Propugnar que las instituciones de solución autónoma de conflictos, tanto de nivel estatal como de comunidad autónoma, cuenten con el apoyo material y financiero prestado hasta ahora por los poderes públicos que aseguren el correcto desarrollo de la importante labor que realizan.

152. 4.7.- Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social.

182. UGT- Illes Balears apoya la labor inspectora como instrumento de control, vigilancia y seguimiento del cumplimiento de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo la capacidad de intervención sindical. Esto supone, por un lado, aumentar los medios humanos y tecnológicos y, por otro, estar presentes en la decisión de los objetivos, la evaluación de los resultados y las medidas de mejora y ajuste para el futuro.

153. 4.8.- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC).

183. Los procedimientos de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario, que la reforma laboral impuso obligatoriamente a las partes en conflicto sometiendo la controversia ante la CCNCC.

184. UGT rechaza la imposición del arbitraje administrativo obligatorio y las resoluciones impuestas, pues atenta contra la autonomía colectiva. En congruencia propone que los distintos organismos sindicales canalicen las vías de solución vinculadas a la negociación, como pueden ser el trámite en la Comisión Paritaria del Convenio de sector o en, su defecto, a través de los sistemas de solución autónomos.

185. UGT propone revalorizar esta institución laboral, equilibrando la aportación de la representación de los trabajadores y de las empresas, convirtiéndolo en un verdadero observatorio de la negociación colectiva. En su actual concepción se diluye la cualidad consultiva y se amplía la de ejecución administrativa.

154. 4.9.- Compensación de los gastos ocasionados por los procesos de negociación colectiva.

186. La Constitución aprobada en 1978 reconoció el papel que las organizaciones sindicales y empresariales deben representar en nuestro sistema democrático (Arts. 7 y 28), así como el ejercicio de la negociación colectiva como base de las relaciones colectivas entre empresas y trabajadores (Art. 37). En el ejercicio de sus funciones, las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales desarrollan toda una serie de ámbitos de interlocución social, suscriben pactos y acuerdos de diversa naturaleza, a través de los cuales intervienen activamente en la configuración de las políticas de relevancia económica y social en nuestro país. El sistema de negociación colectiva en España es de eficacia general y tiene fuerza

vinculante para todos los trabajadores y empresas.

187. Tanto el proceso de diálogo social, como el conjunto del sistema de negociación colectiva, es objeto de financiación con cargo a las propias organizaciones, con los recursos que aportan principalmente sus propios afiliados en el caso de los sindicatos, y entidades asociadas en las organizaciones empresariales.

188. Por ello, UGT-Illes Balears promoverá, a nivel autonómico, el cumplimiento de la Ley de Participación Sindical para que se implanten mecanismos de financiación para las organizaciones sindicales y empresariales que parta de tres premisas básicas, de distinto orden:

189. El escrupuloso respeto a la autonomía colectiva y la libertad sindical.

190. El establecimiento de criterios objetivos y estables, que contribuyan a reforzar la legitimidad social de las organizaciones para realizar las tareas que tienen conferidas constitucionalmente.

191. Garantizar la suficiencia de los recursos para desempeñar de manera adecuada las funciones que les encomienda nuestro sistema de negociación colectiva y de relaciones laborales, y que posibilitan un funcionamiento más eficiente de las instituciones laborales y sociales, redundando en una mejora del bienestar colectivo.

155. 4.10.- La responsabilidad social de las empresas (RSE) como pieza estratégica del progreso social.

192. Es esencial abordar un decidido impulso que promocione y fomente las prácticas y acciones de RSE enmarcadas en una estrategia compartida de progreso social, cuyos resultados sean sostenibles, basado en aspectos que incrementen el crecimiento económico a través de mejoras en la competitividad empresarial que no suponga menoscabo en las condiciones de los trabajadores y de las trabajadoras, así como en la creación de empleo, la cohesión social y el respeto al medio ambiente. La empresa sostenible identifica e incorpora la RSE dentro del modelo de gestión, como parte de la estrategia empresarial.

193. En este sentido:

194. Las empresas deben empezar su responsabilidad social desde dentro, con sus trabajadores y trabajadoras, desarrollando en sus prácticas el concepto de “Trabajo decente”.

195. Promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible.

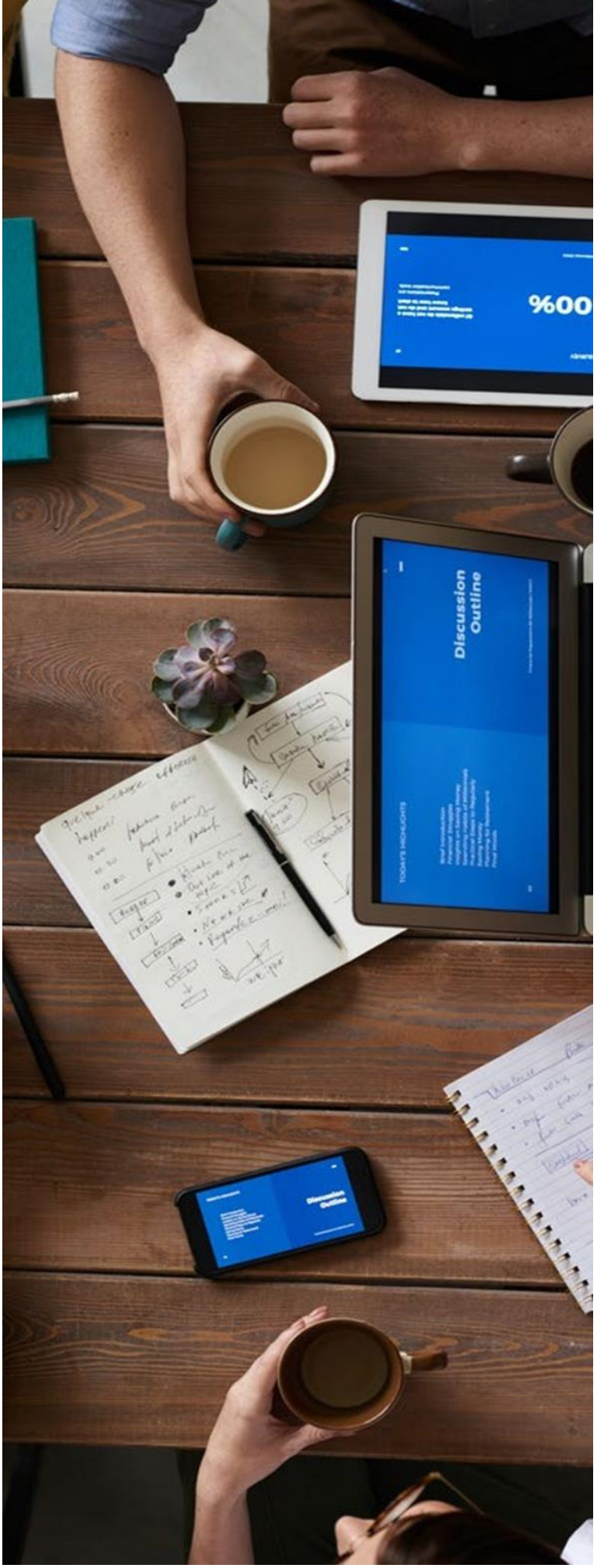
196. Adoptar y ampliar medidas de protección social.

197. Promover el diálogo social, incluyendo el tripartito.

198. La igualdad de género y no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos.

199. La búsqueda de la transparencia, con la recuperación de los parámetros de certidumbre y credibilidad en la rendición de cuentas, es uno de los pilares fundamentales de la RSE.

200. UGT defenderá, a través del Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las empresas, la extensión de las prácticas de RSE a las Administraciones Públicas.



Objetivo 5. Reforzar el diálogo social y la participación institucional para fortalecer la democracia.

Objetivo 5. Reforzar el diálogo social y la participación institucional para fortalecer la democracia.

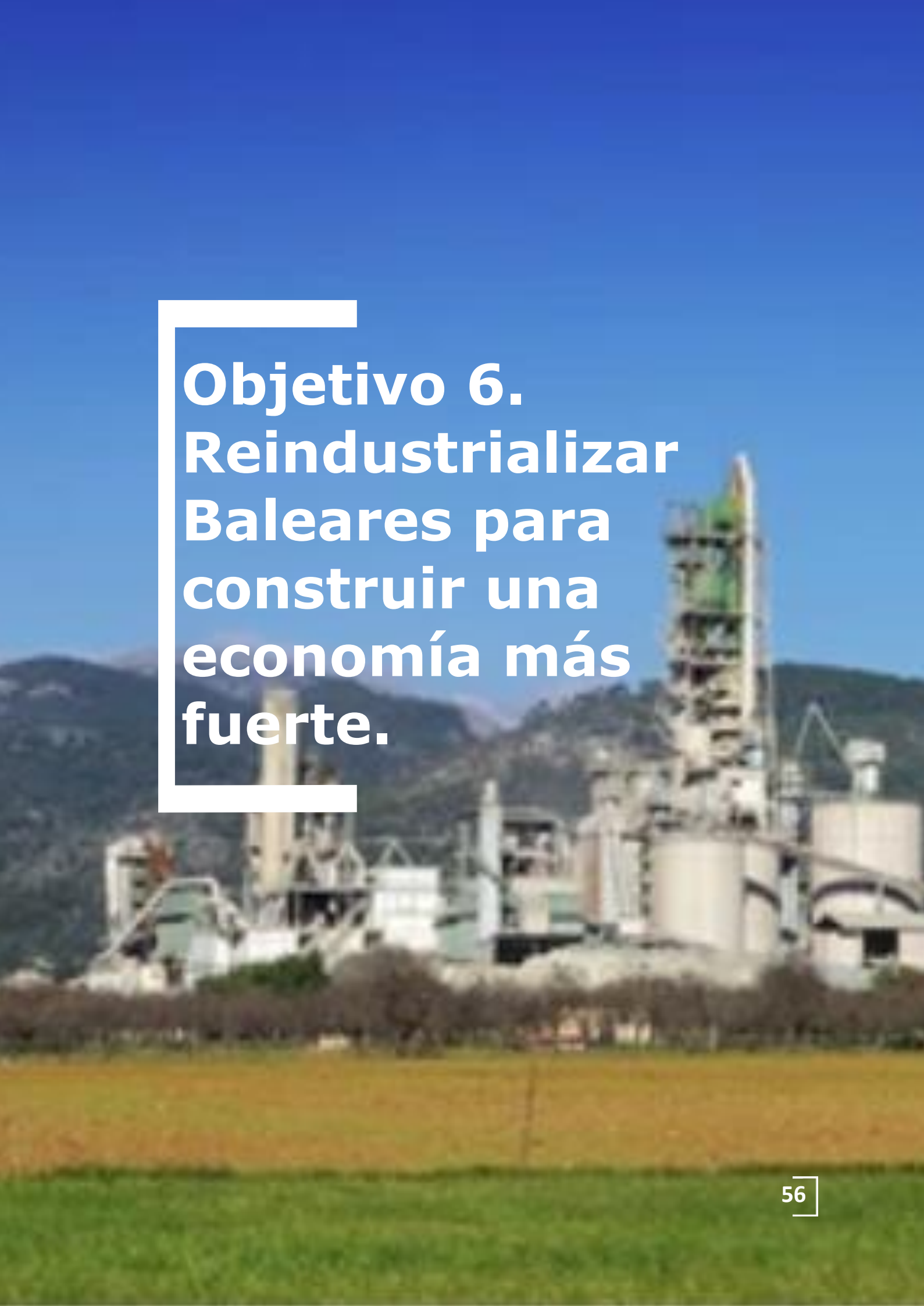
201. UGT ha demostrado a lo largo de su historia su firme compromiso con el diálogo social como instrumento especialmente idóneo para hacer frente a problemas económicos y sociales, de forma que se puede situar dentro de los nuevos métodos de gestión del poder, de la nueva "gobernanza".

202. El diálogo social es un principio básico de los tratados de la Unión Europea, y un principio conformador de la Constitución Española, que hace factible la convivencia y la participación de los interlocutores sociales en la adopción de las decisiones y políticas públicas que les conciernen, y que legitiman la acción pública en un estado de derecho.

203. La falta de diálogo social con el PP durante la pasada legislatura llegó hasta el punto de que el Govern de Bauzá suprimió la actividad del foro de encuentro social más importante de Baleares, el Consejo Económico y Social (CES). En estos momentos los foros de diálogo social están rehabilitados y desde UGT-Illes Balears solicitamos su dinamización y puesta en valor, ya que el resultado de los mismos redunda en el beneficio de todos los ciudadanos y ciudadanas de las islas.

204.

205. La agenda 2030 supone un reto para todo el mundo y Baleares no podía quedar al margen, máxime con la fragilidad del territorio en cuestión. Este reto se ha establecido en una mesa de diálogo social donde se han incluido, no sólo a los agentes sociales y económicos, sino también, a las organizaciones civiles más representativas de la provincia. Se organizará desde tres mesas técnicas: una de aspectos sociales, otra de relaciones laborales y la tercera medioambiental y sostenibilidad.



Objetivo 6. Reindustrializar Baleares para construir una economía más fuerte.

Objetivo 6. Reindustrializar Baleares para construir una economía más fuerte.

206. Antes de la crisis, UGT venía defendiendo la necesidad de un cambio de modelo productivo que modificara el patrón de crecimiento de la economía, por ser inadecuado en un contexto globalizado, donde prima la competitividad. La crisis actual ha puesto de manifiesto sus debilidades y su incapacidad para el mantenimiento de la actividad y del empleo, convirtiéndose dicho cambio de modelo en imprescindible para la salida de la crisis.

207. La industria, con los servicios asociados a la misma, es la rama productiva donde se obtienen mayores incrementos de productividad, la pieza clave para aplicar y difundir los avances en investigación y desarrollo, así como elemento capital para la competitividad exterior vía exportaciones. Asimismo, es en el sector industrial donde puede generarse más estabilidad y mejores condiciones de trabajo, es decir, más calidad de la ocupación. Hablamos de la industria del siglo XXI, moderna, preparada, innovadora, respetuosa y comprometida con la eficiencia, la excelencia, la calidad del trabajo y con la sociedad en todos sus ámbitos, sostenible desde su vertiente económica, medioambiental y social.

208. Si nos fijamos en el contexto nacional observamos que las comunidades autónomas más industrializadas han soportado mejor los embates de la crisis, por lo que ahora, cuando Baleares comienza la senda de la recuperación, es el momento de sentar las bases de un nuevo modelo productivo.

209. Para UGT-Illes Balears, el nuevo modelo productivo debería sustentarse en actividades que aporten solidez al crecimiento, estabilidad al volumen y calidad de la ocupación y aporten valor añadido e innovación. De acuerdo con esto, es necesario abordar la reconfiguración de la composición sectorial de la economía, en la que todos los sectores deben adaptar su dimensión en función de sus fortalezas, ventajas competitivas y estrategias.

210. La insularidad supone un hándicap para la producción y la competitividad de la

industria balear y durante la crisis ha sido la excusa perfecta para desmantelar el poco tejido industrial que quedaba en las Islas. Por ello, deberíamos recuperar la industria tradicional, así como abrir nuevos campos de negocio industrial, apostando por la calidad, el diseño, la innovación, la tecnología y el uso eficiente de los recursos. Nuestra Comunidad Autónoma precisa diseñar un marco de formación para la ocupación en competencias profesionales de acuerdo a las nuevas demandas del mercado de trabajo, esto será una de las herramientas claves para combatir la desocupación, especialmente en los sectores desfavorecidos.

211. En la sociedad del conocimiento y de la tecnología se está produciendo una nueva revolución industrial (Industria 4.0). Se trata de la integración de los sistemas y procesos de producción con las redes digitales y de información. Esta revolución supondrá –como ha ocurrido anteriormente con otras- unos incrementos de productividad y grandes oportunidades para quienes puedan beneficiarse de ella; sin embargo, también entrañará desafíos y riesgos

212. Es necesario contar con profesionales cualificados y capaces de adquirir nuevas competencias en función de los cambios de los sistemas productivos y la sociedad del bienestar y ahí, se hace necesario acompañar la puesta en marcha de la Industria 4.0 con planes de formación dirigidos a las plantillas afectadas enfocándolos a la adquisición de nuevas competencias de alto valor, convirtiendo la formación en un eje de empleabilidad y de garantía de empleo.

213. UGT-Illes Balears confía en que el Govern autonómico ponga en marcha un plan industrial que aborde todas estas líneas de actuación: mantener y mejorar el tejido empresarial tradicional apostando por la calidad de nuestros productos y abrir nuevos nichos de negocio apostando por el I+D+I que den soporte y aumenten la competitividad de nuestro producto estrella: el turismo.

156. Políticas medioambientales para un cambio del modelo productivo.

214. Para afrontar un nuevo modelo productivo con garantías de resultados es necesario una política energética que garantice el suministro, la eficiencia económica y el respeto al medio ambiente.

215. Los poderes públicos deben planificar, programar y regular, una política energética como servicio estratégico, esencial para la comunidad, que determine la universalidad de los suministros, la garantía del sistema, la viabilidad económica, la cohesión territorial y social y la preservación del medio ambiente, o lo que es lo mismo, un modelo energético sostenible.

216.

217. Asimismo, y teniendo en cuenta la escasez de agua de nuestras islas, UGT-Illes Balears les defiende y reivindica políticas de gestión del agua que promuevan el equilibrio territorial, el ahorro y la reutilización del agua, el

desarrollo de nuevas tecnologías y el uso racional de los recursos.

218. También debemos reivindicar la gestión de residuos como una gestión de recursos, siguiendo el enfoque de la economía circular, que persigue la incorporación reiterada de los materiales que contienen los residuos en los procesos productivos, mediante la adopción de medidas que fomenten la preparación para la reutilización y el reciclaje de residuos.

157. La formación para el empleo, esencial en el cambio de modelo productivo.

219. Nuestra Comunidad Autónoma precisa estabilizar un sistema de formación para el empleo que permita dotar a los trabajadores de competencias profesionales acordes a las nuevas demandas del mercado de trabajo. Este sistema constituye en sí una herramienta clave para ayudar al mantenimiento del empleo, así como para combatir el desempleo, especialmente entre colectivos en peligro de exclusión del mercado laboral.

220. Agilizar la actualización del Catálogo Nacional de las Cualificaciones Profesionales, y la consecuente adaptación de los títulos de formación profesional y los certificados de profesionalidad a las cualificaciones profesionales actualizadas.

221. Potenciar el regreso de jóvenes y personas adultas al Sistema de Formación Profesional mediante el establecimiento de un Sistema de Reconocimiento de Competencias Clave para la reincorporación a la enseñanza secundaria obligatoria (ESO) o a la formación profesional, y para el acceso a certificados de profesionalidad de niveles 2 y 3, y ampliando la oferta pública de plazas en formación profesional.

Objetivo 7. Potenciar los servicios públicos como pieza clave del estado de bienestar.

Objetivo 7. Potenciar los servicios públicos como pieza clave del estado de bienestar.

158. Servicios públicos de calidad al servicio de la ciudadanía.

222. La defensa de los derechos de los empleados y empleadas públicas es prioritaria para la UGT. No sólo por el derecho que les asiste como trabajadores, sino también por la necesidad de reforzar los servicios públicos, por cuanto supone para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, en términos de igualdad y cohesión social, siendo los garantes de ello.

223. La garantía de unos servicios públicos de calidad pasa por dotar de partidas presupuestarias adecuadas de ingresos destinadas a mejorar la prestación y eficiencia de los mismo.

225. Una Administración Pública desmotivada y desprestigiada no puede servir correctamente al interés general y no hará llegar la idea de que trabaja al servicio de la ciudadanía. Por ello, desde UGT frente a una concepción residual de la Administración Pública, que sólo beneficia a los grandes intereses económicos, proponemos una Administración potente y dinámica, trasladando que una buena gestión de los servicios públicos es la mejor garantía de los derechos de la sociedad, acompañado de la necesaria mejora de la calidad de muchos de ellos.

226. En este sentido desde la UGT debemos contribuir a su potenciación, trabajar más desde la acción sindical, con las siguientes directrices:

227. Revertir todas aquellas medidas derivadas de la CORA.

228. Una financiación clara y suficiente de las distintas administraciones públicas.

229. Favorecer la simplificación de la Administración evitando las duplicidades.

230. Garantizar una Administración Pública profesional, donde la selección e ingreso estén sometidos a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

231. Hacer de las Administraciones Públicas un sector atractivo desde una perspectiva social y profesional, que atraiga a jóvenes.

232. El empleo de calidad y los servicios públicos de calidad deben ir a la par,

implica estabilidad, seguridad y derechos (salariales, conciliación, carrera, clasificación profesional, formación, igualdad, etc.) para garantizar la profesionalidad, objetividad y neutralidad exigidos por nuestra Constitución. Dado que realmente queremos servicios públicos de calidad, necesitamos suficiente dotación de personal bien formado, condiciones laborales dignas y seguras.

233. Por ello exigimos la provisión de servicios públicos de calidad, universalizados y accesibles, como son, la formación, la justicia, la salud, la educación, la a tención a la dependencia, la protección de las personas en situación de riesgo, la protección social básica para conseguir la convivencia, el bienestar, la cohesión social, una auténtica igualdad de oportunidades y un sistema de equidad que favorezca el desarrollo de la democracia y la sostenibilidad medio ambiental.

234. UGT Illes Balears defenderá los valores del sindicalismo de clase, lo público frente a lo privado, fomentando el interés general por encima del particular, todo ello promoviendo la ética en nuestra acción sindical a la hora de revindicar como en las acciones y medios para conseguirlos.

235. La Sanidad, servicio público fundamental y pilar del estado de bienestar.

236. El Sistema Nacional de Salud (SNS) ha permanecido en la encrucijada de dos modelos sanitarios diferentes y discordantes, en cuya pugna cada avance del modelo privado suponía un retroceso del modelo público.

237. En Baleares, los nuevos modelos de gestión que propugnaban el ahorro presupuestario culminaron con la creación de las Fundaciones en el Hospital de Manacor y el Hospital Son Llátzer, la concesión para la construcción y puesta en marcha del Hospital Son Espases, con una deuda que no finaliza hasta el año 2039, o la del Hospital Can Misses hasta 2042.

238. El estallido de la burbuja inmobiliaria y la crisis que generó, dirigieron la vista de los grandes capitales hacia la gestión privada de los servicios públicos a la ciudadanía, avalados por las directrices de la UE con sus políticas de reducción del gasto público y el ahorro presupuestario que se lograría al ceder amplios márgenes de maniobra al capital privado por la vía de las concesiones, externalizaciones o privatización de una parte de la gestión de servicios

239. Los cambios en el aseguramiento, la cartera de servicios y los copagos vinieron acompañados de nuevas iniciativas organizativas y de gestión en los centros sanitarios y de la trasposición de directivas comunitarias sobre asistencia sanitaria que presentan la reforma como un instrumento de eficiencia en el ámbito público y una oportunidad de negocio para agentes defensores de la colaboración público-privada, que se ofertan como alternativa a la gestión pública y única solución posible para la sostenibilidad del sistema, aunque con ello se vulneraran los principios de universalidad, equidad, solidaridad y participación establecidos en la legislación.

240. Con la llegada del nuevo Govern Balear se revierten muchas de las medidas impuestas durante la legislatura de José Ramón Bauza, y se

inicia el camino de la recuperación de derechos, con medidas como:

a) Recuperación de la sanidad universal con la devolución de la cobertura sanitaria completa y gratuita a más de 18.000 inmigrantes sin papeles.
b) La supresión del copago por la expedición o renovación de la tarjeta sanitaria.
c) La supresión del céntimo sanitario en los carburantes.
d) La eliminación del copago sanitario de los medicamentos para los jubilados y pensionistas.
e) La recuperación de la gratuidad de algunos tratamientos.
f) La supresión del recorte de horario de los centros de Atención Primaria.
g) La recuperación de la gestión directa por parte del IB-Salut del servicio de transporte sanitario.
h) La recuperación del Decreto de Garantía de Demora y de la figura del Defensor del paciente

241. Además se inicia la recuperación de las plantillas de profesionales en la sanidad pública con la incorporación de un número importante de profesionales en puestos de trabajo eliminados en la legislatura anterior, la reconversión de más de 1.000 nombramientos de carácter temporal en plazas de interinidad, la puesta en marcha de Ofertas Públicas de Empleo en todas las categorías profesionales, procesos de provisión de puestos de trabajo por promoción y movilidad, y la puesta en marcha de la Bolsa Única de Trabajo del IB-Salut. Se inicia también tímida recuperación de parte de los derechos laborales del personal estatutario recortados durante la crisis.

242. Además, se ponen en marcha proyectos para la recuperación y reconversión como centros socio-sanitarios los hospitales Son Dureta y Verge del Toro.

243. Por todo ello, UGT- Illes Balears rechaza las políticas neoliberales que, culminaron un cambio de modelo sanitario que retrocedía en la cobertura excluyendo a grupos de población a los que se expulsaba del sistema sanitario público, fragmentaba la cartera de servicios, para ampliar e introducir nuevas aportaciones económicas de los usuarios, y destruía plantillas de profesionales y servicios en beneficio de la oportunidad de negocio del capital privado.

244. El sistema sanitario público debe constituirse como pilar del Estado de Bienestar e instrumento de redistribución social. Esto requiere que su financiación, gestión, provisión y producción sean públicas, de forma que pueda afrontar los desafíos que para los principios del sistema supone la coexistencia con modelos de provisión privada de prestaciones sanitarias financiados con fondos públicos.

245. El derecho a la educación, motor de desarrollo y garantía de equidad social y la libertad de enseñanza.

246. El derecho a la educación presenta una innegable naturaleza prestacional, reforzada con la proclamación de la obligatoriedad y gratuidad de la enseñanza básica. Creemos prioritaria La necesidad de proporcionar una educación y una formación de calidad a todos los ciudadanos sin limitaciones ni exclusiones, para que alcancen el

máximo desarrollo posible de todas sus capacidades.

247. A este derecho se une la libertad de enseñanza entendiéndolo como la transmisión de un determinado cuerpo de conocimientos y valores (Tribunal Constitucional STC 5/81. El mismo presenta la naturaleza propia de los derechos de libertad y está conectada, como ha recordado el Tribunal Constitucional (STC 5/1981), con otros derechos reconocidos en los artículos 16, 35 y 38 de la Constitución.

248. Hay que equilibrar el derecho a la educación con el derecho a la libertad de enseñanza. La LOMCE es una ley confrontada con la comunidad educativa y aprobada a pesar del disenso político. Por tanto, consideramos que su paralización es una necesidad social. La nueva legislación que la sustituya debe poner en valor los pilares educativos que garanticen la igualdad de oportunidades del alumnado, la inclusión, la solidaridad y la apuesta por una escuela pública de calidad, laica, participativa y democrática.

249. Los recortes impuestos por las diferentes administraciones han afectado a la calidad de la educación, (fracaso escolar, cualificación profesional deficiente, formación profesional insuficiente, oferta formativa inadecuada, etc.) siguen existiendo en la actualidad, y se debe hacer frente a la persistencia de recortes que desde el 2012 sufren 700.000 docentes y unos ocho millones de alumnos/as. La Educación debe ser una prioridad que garantice la cohesión social y la igualdad de oportunidades para toda la ciudadanía.

250. Se debe establecer un suelo mínimo de inversión pública para garantizar los servicios esenciales. También es necesario un fondo de cohesión interterritorial que asegure una educación en equidad y calidad con iguales garantías en todas las comunidades autónomas, para compensar las desigualdades existentes entre los territorios y donde se fijen prioridades y límites en caso de reducción de gastos.

251. La estabilidad del sistema educativo mediante un pacto social y político por la educación, que establezca una normativa que pueda ser aceptada por la mayoría, sin presiones ideológicas.

252. Una financiación en base a un suelo mínimo de inversión pública para garantizar los servicios esenciales. El fondo de cohesión interterritorial debe asegurar una educación en equidad y calidad con iguales garantías en todas las Comunidades Autónomas.

253. <u>Para todo ello proponemos:</u>

254. Enseñanza pública como eje vertebrador del sistema educativo.

255. Es necesario que el aumento de la oferta de plazas corresponda a la escuela pública, que garantiza el acceso de todos los alumnos a la enseñanza en condiciones de igualdad y equidad social y que compensa las desigualdades como instrumento dinamizador de una sociedad más justa y respetuosa con la diversidad y de una convivencia pacífica, tolerante e integradora.

256. Se debe intentar el equilibrio en la admisión de alumnos con criterios claros para garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso arbitrando medidas tendentes a la escolarización universal con aplicación de baremos objetivos que hagan compatible el derecho a la educación con la planificación en la escolarización.

257. Potenciación de la Escuela Pública y laica como el eje que ha de vertebrar el

sistema educativo español, garantizando el acceso de todos al conocimiento en condiciones de igualdad y corrigiendo las desigualdades de origen.

258. Implantación generalizada del Primer Ciclo de E. Infantil (0-3 años).

259. Con carácter educativo y gratuito mediante una oferta pública suficiente. La escolarización temprana supone un instrumento determinante para la igualdad de oportunidades, para la integración y la socialización.

260. Una educación obligatoria más flexible.

261. Con vías diversas pero equivalentes, conducentes a un mismo título académico, con medidas individualizadas de recuperación y refuerzo para disminuir la tasa de repeticiones y aumentar la tasa de titulaciones.

262. La educación en valores para todos sin excepción.

263. Mediante una asignatura específica -que no puede quedarse como opcional- y que ha de contribuir a la mejora de la convivencia en las aulas, a desarrollar la autonomía personal, los comportamientos y hábitos y a fomentar las buenas relaciones interpersonales.

264. Centros inclusivos y coeducativos.

265. Solo desde la convivencia de alumnos y alumnas sin exclusiones se puede lograr una escuela integradora, compensadora, intercultural, interterritorial, participativa y democrática donde la igualdad de oportunidades sea el núcleo y que con medidas compensatorias y con la desaparición de las que sean segregadoras disminuyan las posibles desigualdades existentes en el alumnado.

266. La equidad y la compensación de desigualdades.

267. Para atenuar las diferencias sociales, impidiendo la segregación escolar y donde el éxito escolar de un alumno no esté condicionado por su origen familiar y social.

268. Autonomía escolar.

269. En el ámbito pedagógico y de gestión económica, que permita el desarrollo de proyectos educativos concretos.

270. Respetar y asegurar la enseñanza de la lengua propia.

271. Del territorio además de la común a todo el territorio nacional, durante todas las etapas del aprendizaje.

272. Refuerzo del aprendizaje de lenguas extranjeras.

273. Con consenso de la comunidad educativa, prestándole especial atención desde edades muy tempranas, con el objetivo de formar generaciones plurilingües.

274. Apostar por una educación en valores laicos y cívicos.

275. Reclamamos la asignatura de Educación para la Ciudadanía que permita educar en los valores que

favorecen el desarrollo de personas solidarias, tolerantes, con capacidad para pensar y discernir, con espíritu crítico, con valores cívicos y democráticos. A fin de avanzar hacia una sociedad laica, es el momento de plantearse la anulación de los acuerdos con el Vaticano, la supresión de la Religión del currículum y la remisión de las enseñanzas religiosas a los centros de culto, así como la oposición a la financiación pública de centros donde el adoctrinamiento moral en cualquier confesión religiosa vaya en contra de los valores constitucionales.

276. Inversión en educación: Llegar al 7% del PIB en educación.

277. Pedimos un acuerdo de financiación que garantice la aplicación de todas las medidas necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza, hasta llegar a alcanzar el 7% del PIB como el gasto público del sistema educativo y estableciendo un compromiso parlamentario de no situarnos nunca por debajo de unos niveles de inversión de la media de la UE y de la OCDE.

278. Mejoras económicas y retributivas.

279. Dotación suficiente de personal docente, no docente y de administración y servicios en los centros para adecuar las plantillas a las necesidades educativas y sociales actuales.

280. La convocatoria anual de licencias para estudios retribuidas y no retribuidas con el cobro íntegro de las retribuciones.

281. Nombramiento y cobro de los meses de verano para aquellos trabajadores que hayan hecho 165 días de trabajo sin ningún otro requisito. Cotización y puntuación proporcional para quienes no llegue a los 165 días de trabajo.

282. Actualización del Complemento específico de Comunidad Autónoma para la equiparación económica con el resto de los empleados públicos del mismo nivel.

283. Equiparación del plus de insularidad con las Islas Canarias y adaptación a cada realidad insular.

284. Cobro de los complementos específicos singulares a las personas que cubren sustituciones.

285. Reducción efectiva de los tres periodos lectivos para todos los docentes mayores de 55 años sean funcionarios de carrera o interinos, sin reducción de haberes. Esta reducción no debe estar supeditada a las necesidades del centro como sucede en la actualidad. Para ello, la Administración educativa debe dotar a los centros de personal docente suficiente para que ningún profesor pueda quedar excluido de este derecho.

286. El mantenimiento de la jubilación voluntaria anticipada a partir de los 60 años para el funcionario docente.

287. Actualización al alza y recuperación de todas las ayudas del fondo social perdidos, en parte, por los recortes como consecuencia de la crisis económica.

288. Mejoras de las condiciones laborales de los docentes.

289. Oferta de formación permanente gratuita de la Administración suficiente y en horario de permanencia para que los docentes no tengan que recurrir a formación privada de pago.

290. Reducción del número de estudiantes y grupos asignados a cada profesor. El

número de alumnos establecido por aula no es un indicador real del alumnado total que atiende un profesor el número de alumnos por aula es de 25 en primaria y 30 en secundaria. Un profesor puede impartir docencia en varios grupos en una única jornada laboral, suponiendo que el docente atendiera sólo a dos grupos, el número de alumnos se duplicaría. Por lo tanto, se hace necesario, como un indicador de calidad, la disminución del número de alumnos que atiende un docente.

291. Reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales.

292. Reducción de la carga lectiva: el tiempo total que un docente en nuestro país a la enseñanza directa es considerablemente más alto que el promedio de la OCDE y la UE22: un 62% frente a un 48-49% en Infantil y primaria, un 50% frente a un 42% en Secundaria inferior y un 48,5% frente a un 40% en Secundaria Superior. Nuestros docentes tienen menos disponibilidad horaria para otras actividades que influyen directamente en la calidad de la enseñanza.

293. Pedimos una red de centros públicos suficientes para atender toda la escolarización de todas las etapas y por la supresión de todas las aulas prefabricadas.

294. Además, se deben prever medidas de estabilidad para el colectivo de interinos mayores de 55 años y para aquellos que tengan una antigüedad superior a los diez años de prestación de servicios a la docencia que vayan más allá de la preferencia en las sustituciones a partir de septiembre que existe en la actualidad.

295. Ingreso a la función pública docente.

296. Proponemos un sistema transitorio durante el desarrollo del Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la estabilidad en el empleo, que permita dar más valor a la fase de concurso y dentro de este mayor peso a la experiencia docente. Las pruebas que se articulen para la fase de oposición no deberían tener carácter eliminatorio para todos los opositores puedan participar en todo el proceso.

297. Integración de los Cuerpos docentes.

298. Actualmente están en el grupo A2 (profesores Técnicos de FP y maestros) al grupo A1.

299. **La Justicia como garante de derechos.**

300. Para lograr el fin de "Servicio Público" de la justicia se requiere más inversión por parte de los poderes públicos, pero también una mejora de la gestión de los recursos humanos y materiales.

301. En el caso de Illes Balears, la Justicia, para erigirse en verdadero y eficaz servicio público, debe dar respuesta a los problemas derivados de la insularidad y doble insularidad que soportamos, por ello, desde el sindicato de Justicia del Sector AGE identificamos como un objetivo prioritario promover las acciones políticas que permitan conseguir que esta Comunidad Autónoma, asuma el traspaso de funciones y servicios en materia de provisión de medios personales y materiales, en el menor espacio de tiempo posible.

302. Actualmente las Islas Baleares una de las cinco Comunidades que no poseen dichas competencias y por lo tanto se trata de una anomalía que debe ser corregida.

303. Finalizar con el abandono con el que, de forma retirada en el tiempo, el Ministerio de Justicia trata a las Islas Baleares, se hace más importante que nunca para esta Comunidad Autónoma.

304. El transporte como pieza fundamental de cohesión territorial.

305. El transporte es una actividad básica para el desarrollo y la cohesión social. La comunidad autónoma de las Illes Balears constituye un espacio geográfico muy complejo desde el punto de vista de la organización del transporte, ya que está configurado por cuatro islas, con un territorio reducido, una elevada densidad de población y una intensa actividad turística con una fuerte estacionalidad.

306. El nivel de saturación de las principales vías de comunicación terrestre recomienda complementar inversiones en materia de carreteras con un impulso claro de los medios de transporte colectivo. En este sentido, quedaría garantizado el papel del transporte terrestre como un generador de crecimiento económico, sostenibilidad medioambiental y bienestar social.

307. El nivel de saturación de las principales vías terrestres de comunicación, especialmente durante la temporada alta, aconseja dimensionar y potenciar nuestro transporte impulsando claramente el transporte colectivo. El ferrocarril es sin duda el sistema de transporte público que mejor resolvería los requerimientos actuales que presenta la movilidad interurbana.

308. Reivindicar inversiones en la red ferroviaria pública, tal y como, desde hace años, se está llevando a cabo en otras comunidades autónomas del estado español con los trenes de alta velocidad, corredor mediterráneo, trenes turísticos, conexiones internacionales, etc. Conseguir una red moderna y eficaz viene siendo una seña de identidad de los países más avanzados y por ello y en definitiva, desde UGT-Illes Balears defendemos el valor del ferrocarril como una herramienta de cohesión de gran valor público y social, para nuestro desarrollo socioeconómico y como pieza fundamental para vertebrar el territorio de Mallorca, en combinación con el transporte por carretera.

309. Recuperar el transporte por tranvía dentro del principal núcleo de población, altamente saturado, que es Palma. Se antoja imprescindible, que la conexión ferroviaria de Palma con los principales núcleos de población como por ejemplo la conexión Lluchmajor, Campos, Felanitx y Santany.

310. Conexiones desde el puerto de Alcudia, por donde entran la mayoría de las mercancías, con los polígonos industriales de Son Castelló, Son Fuster, Son Rusinyol Can Valero y Marratxi.

311. Incremento de vías de metro que lleguen hasta Son Espases, zona colegios, deportivas y polígonos industriales.

312. Potenciar los servicios públicos como pieza clave del estado de bienestar.

313. Durante los últimos años se han ido produciendo cambios normativos y recortes presupuestarios que, obedeciendo a presiones de grupos

económicos de interés y a un ideario político y económico conservador, han propiciado la mercantilización de los servicios públicos y un progresivo deterioro de los mismos. Para UGT la reactivación y potenciación de los servicios públicos es una prioridad en el cambio de políticas que necesita nuestro país, sin lo cual no será posible aumentar el grado de bienestar de la ciudadanía y recuperar los niveles de desarrollo perdidos.

314. Para lograrlo, se requieren actuaciones en el ámbito tanto de los ingresos públicos, para conseguir un flujo estable de financiación de esos servicios, como de los gastos, priorizando presupuestariamente sus partidas y mejorando sus niveles de eficiencia.

315. Como contenido de este desprecio de lo público, asistimos a un continuo deterioro de las condiciones laborales de los empleados públicos y a ataques a su función social. Pero sin un empleo público de calidad y con derechos no es posible desarrollar un sistema de servicios públicos eficaz y que cumpla sus funciones adecuadamente.

316. Al mismo tiempo, se está produciendo un ataque a las organizaciones sindicales con el objetivo de debilitar la capacidad de respuesta de la clase trabajadora, que en las Administraciones Públicas se refleja en un menosprecio al ejercicio constitucional de la libertad sindical en este ámbito y un marco presupuestario cada vez más austero y reaccionario en lo social.

317. Por todo ello, desde UGT vamos a luchar para recuperar unos servicios públicos de calidad y unas Administraciones Públicas eficientes que permitan cubrir las necesidades esenciales de la ciudadanía y asentar las bases de un crecimiento más equilibrado, sostenible y justo. Creemos que sería, en todos los sentidos, económicos, sociales y de medio ambiente, ideales para nuestras islas y no ha sido, mínimamente, desarrollado.

Objetivo 8. Lograr un desarrollo global más justo y sostenible.

Objetivo 8. Lograr un desarrollo global más justo y sostenible.

318. Para lograr un desarrollo global más justo y sostenible, UGT-Illes Balears propone:

319. Desarrollar y extender la Renta Social Garantizada con el objetivo de atender las necesidades más esenciales de las personas que carecen de empleo e ingresos.

320. Seguir avanzado en la lucha contra la precariedad laboral, que en esta comunidad autónoma significa bajos salarios, temporales y con jornadas parciales. Para ello, es preciso aumentar el SMI hasta los 1200€ así como garantizar su revalorización.

321. Paralelamente, se hace necesario que la Administración amplíe el Plan de lucha contra la explotación laboral a fin de que aflore todas las bolsas de contratación fraudulenta. Así, como que se aumenten los medios humanos de la Inspección de Trabajo para que se pueda, durante todo el año, detectar los abusos de las empresas en todos los sectores.

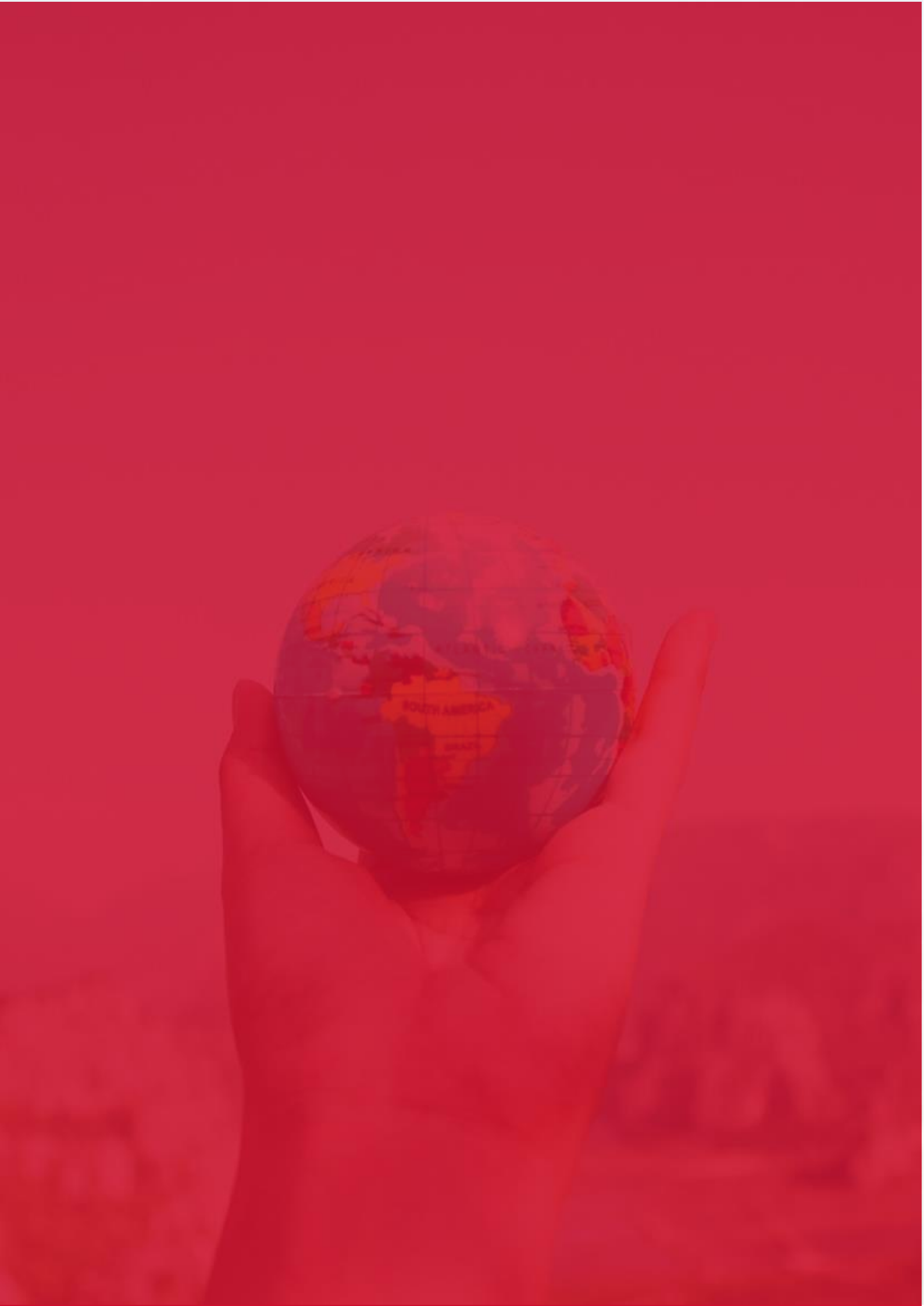
322. Es imprescindible crear nuevas estrategias para prolongar la temporada turística, apostando por la calidad del producto ofertado de una forma sostenible y respetuosa con el medio ambiente y el patrimonio.

323. Precisamos un modelo educativo más acorde con las necesidades de las empresas que apueste decididamente por la Formación Profesional de calidad.

324. Precisamos, un Plan Industrial que, por un lado, reflote la poca industria que queda en las Islas y por el otro, cree nichos de nuevos negocios que contribuyan a establecer un nuevo modelo económico para que no dependamos, únicamente, del turismo.

325. Exigimos un Sanidad balear pública, de calidad y universal.

Objetivo 9. Hacia los objetivos de desarrollo sostenible.



Objetivo 9. Hacia los objetivos de desarrollo sostenible.

326. UGT adopta plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas. La amplitud de esta ambiciosa agenda, sus 17 objetivos, sus metas e indicadores se encuentran estrechamente vinculados con nuestro trabajo sindical. Desde la negociación colectiva y el dialogo social hasta la salud laboral, pasando por nuestro compromiso con las instituciones democráticas y con la paz.

327. UGT asume la Agenda 2030 como fuente de inspiración, pero también la adopta como herramienta al servicio de una verdadera transformación social, económica y ambiental. Para esto, necesitamos un verdadero compromiso de todas las partes de manera que podamos superar el principal obstáculo que presenta el desarrollo de la agenda: su carácter no vinculante.

328. El compromiso que se necesita de todos los sectores debe reflejarse en hechos, sobre todo en decisiones políticas por parte de los gobiernos que signifiquen un verdadero cambio a favor de políticas sostenibles, social y medioambientalmente, incluyendo los principios de justicia social y trabajo decente.

329. La situación de desigualdad global debe atacarse mediante decisiones políticas concretas que supongan un cambio de rumbo, por ejemplo, con la revisión de la negociación e implementación de los acuerdos comerciales de segunda generación que impulsa la Comisión Europea. La promoción de estos acuerdos contradice la casi totalidad de los ODS. Se trata de tratados a medida para las empresas transnacionales y negociados a espaldas de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil.

330. Debemos aumenta nuestros esfuerzos de cara a la consecución de un tratado vinculante, desde la perspectiva sindical, de fomento de empleos de calidad, garantía de los derechos humanos y protección del medio ambiente. Es necesario incidir en la promoción del trabajo decente (vinculado al ODS 8 sobre Trabajo decente y crecimiento económico), que se encuentra seriamente amenazado en diferentes partes del mundo y, concretamente en España, también en nuestra Comunidad Autónoma, donde los efectos de la crisis económica y su gestión provocaron graves retrocesos en derechos sociales, altas tasas de desempleo y precarización de las condiciones laborales, aumentando las personas en situación de pobreza (incluidas las personas ocupadas) y exclusión social. Estas situaciones se agravan aún más en el caso de las mujeres, las personas jóvenes y los migrantes.

331. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden significar el punto de partida

para revertir una agenda económica global que, en la actualidad, se dirige en sentido contrario a la justicia social, con medidas y estrategias políticas de austeridad como excusa para los recortes sociales que contradicen el ODS 3 sobre Salud y Bienestar y o el ODS 6 sobre Agua limpia y Saneamiento. Lo mismo sucede con otros objetivos, el ODS 10 sobre reducción de las desigualdades y el ODS 16, sobre Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

332. 9.1. Por un verdadero compromiso político que asegure un desarrollo sostenible social, económico y medioambiental.

333. De estos 17 objetivos, en el número 8 "Trabajo decente y crecimiento económico", el que junto con otros ODS apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. El fomento del empleo de calidad y con derechos, es crucial para este fin, y más aún el trabajar de manera eficaz para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano.

334. Aunque este ODS pareciera ser el espacio natural del sindicato, la trayectoria de acción de UGT avala el que nuestra organización no se centre exclusivamente en el objetivo 8, sino que continúe y refuerce su trabajo en cuestiones como medioambiente, economía circular, transición justa, extensión de la democracia, sociedades participativas, diálogo social, etc., asuntos todos incluidos en los ODS 1, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 16 y 17.

335. Nuestro sindicato debe ejercer acciones en todos los marcos donde sea posible. La consecución de los ODS es una oportunidad para lograr muchos objetivos sindicales. Son una oportunidad para fortalecer la negociación colectiva, tanto porque ésta es un marco legal equilibrado como porque permite una implementación de acuerdos en multitud de materias relacionadas con los ODS.

336. Por tanto, desde UGT Illes Balears nos comprometemos en llevar a cabo todas aquellas acciones y reivindicaciones encaminadas a contribuir a la consecución de los objetivos fijados en el Programa de Acción Confederal.

337. 9.2. Por unas nuevas políticas públicas de cooperación.

338. Según la OIT en 2018, la mayoría de los 3.300 millones de trabajadoras y trabajadores empleados en el mundo sufrían déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Un instrumento esencial para cambiar esa realidad son las políticas de cooperación que en la actualidad presentan variadas carencias. Por ello, UGT defenderá:

- La inserción laboral de la población juvenil. 145 millones de trabajadoras y trabajadores jóvenes viven en la pobreza.
- Una cooperación internacional en materia de cambio climático,

incrementado el presupuesto para la reducción de gases de efecto invernadero.

- Una cooperación internacional basada en derechos humanos y desplazamientos globales que adapten las políticas migratorias a orientaciones positivas en materia de integración, cualificación, integración en los mercados laborales y el respeto a los valores sociales, culturales y humanos de los migrantes.
- Un modelo de cooperación internacional que promueva y exija los valores de igualdad de oportunidades para todos y todas, equidad y cohesión social, que erradique la violencia contra la mujer, acabe con la brecha salarial y reconozca todos.
- La participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Una política de cooperación en la que se reconozca el papel central que tienen las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la consecución de los ODS y no solamente los que mencionan expresamente la palabra trabajo.
- Una política en la que se reconozca el rol del sindicato como agente transformador, se potencie su participación como actor de cooperación al mismo tiempo que en los espacios de decisión de las políticas de cooperación (consejos de cooperación, órganos de cooperación a nivel territorial).
- Que las administraciones públicas donantes de ayuda oficial al desarrollo garanticen en sus convocatorias de subvención la financiación adecuada para las y los trabajadores de las ONGDs.
- Seguir desarrollando proyectos y programas de sensibilización y cooperación a través de ISCOD Illes Balears y continuar creciendo en la medida que sea posible.

RED
VO
LU
CIÓN
6.0