

**Ponencia**

**XII**

**Congreso Confederal**

**CCOO Illes Balears**

**Aprobada por el XII Congreso Confederal de CCOO Illes  
Balears el 18 de junio de 2021**

## ÍNDIX

<b>1. CONTEXT</b>	<b>3</b>
<b>2. ELS REPTES DEL SINIDCAT A LA SOCIETAT</b>	<b>6</b>
<b>3. REPTES EN EL SISTEMA DE PRODUCCIÓ</b>	<b>21</b>
<b>4. REPTES ORGANITZATIUS</b>	<b>32</b>

# 1.Contexto

El marco de un Congreso en CCOO es el espacio ideal para reflexionar sobre los hechos y situar el sindicato ante los nuevos retos, siempre es un momento especial, pero este XII Congreso lo será más, si es posible, por las especiales circunstancias en las que lo desarrollaremos, y por los desafíos a los que nos debemos enfrentar. Vamos a afrontar un Congreso con previsibles restricciones de aforo, movilidad, distanciación social, etc., que sin duda marquen un antes y después en la manera que nos relacionaremos en general, y en el sindicato en particular. Este contexto sanitario no tiene que alejarnos de lo importante, que es definir correctamente los retos que tenemos por delante como sindicato de clase y donde tenemos que situar las CCOO para encarar con éxito nuestros propósitos. A nadie se le escapa que estamos ante una encrucijada, ante un cambio de paradigma en el horizonte, y las Comisiones Obreras tendremos que estar una vez más a la altura de las circunstancias para poder defender los intereses de las personas trabajadoras.

Y tendremos que hacerlo en un contexto donde las posiciones políticas están totalmente polarizadas y condicionando el debate público; con una derecha política que, en las dos últimas décadas, ha ido radicalizando su discurso con actuaciones ultraconservadoras, oponiéndose a la promoción de derechos sociales, desde el divorcio a la eutanasia, pasando por el aborto, las leyes de igualdad o el reconocimiento de derechos LGTBI. Una derecha que se ha ido apropiando de la bandera y la ha utilizado para confrontar con otros nacionalismos, llevando el país a una tensión territorial como no habíamos conocido en democracia, como también parece que quisieran apropiarse de las instituciones, lanzando una ofensiva desde el mismo momento de la constitución del gobierno progresista para conseguir su caída, utilizando incluso la crisis sanitaria para llegar a sus objetivos.

Por desgracia, esta polarización y radicalización no es exclusiva de nuestro país; hemos asistido al auge de la extrema derecha en toda Europa, así como en los EE. UU. y Brasil. Auge que, en Europa con el bréxit, ha puesto en jaque los principios fundacionales de la Unión.

El momento económico viene muy marcado por la crisis sanitaria, la incertidumbre es la tónica y los datos de caída de PIB y ocupación, a pesar de los esfuerzos realizados, así lo constatan, pero sería erróneo pensar que cuando se consiga tener una vacuna, la recuperación será en los mismos parámetros que antes. Precisamente esta crisis sumada a la crisis financiera de 2008 ha evidenciado problemas estructurales en nuestro país en general, y en las Baleares en particular.

El avance que han tenido las políticas económicas neoliberales en los últimos años ha servido para transferir rentas del trabajo a rentas del capital, y la crisis financiera se utilizó para acelerar este proceso con políticas pensadas para devaluar salarios y pensiones. Esta era la finalidad de la reforma laboral del año 2012 y la reforma de pensiones del 2013, pero también sirvió para dismantelar los servicios públicos, privatizando hospitales y construyendo un sistema socio-sanitario en manos privadas.

Cuando aún la mayoría de la población no había recuperado los estándares de vida previos a la crisis de 2008, llegó la COVID 19 en forma de pandemia, generando una crisis sanitaria que obligó a adoptar

medidas extremas como el confinamiento de la ciudadanía, las restricciones a la movilidad y la consiguiente parada de la actividad económica en la mayoría de los países del mundo.

En las Baleares, y fruto de una dependencia excesiva del turismo internacional de "sol y playa", esta crisis económica está siendo mucho más acentuada, con previsiones de caída del PIB en torno al 30% y con la incertidumbre que la recuperación no sea bastante rápida y deje a muchas personas trabajadoras en la pobreza, con el consiguiente drama social y familiar que supone, además de generar un caldo de cultivo excelente para la extrema derecha.

Pero también es cierto que la crisis sanitaria, derivada igualmente en crisis económica, ha tenido dos efectos sustancialmente diferentes a la anterior: uno, ha dejado a cuerpo descubierto el desastre que supusieron los recortes que se impusieron en la gestión de la crisis financiera, en servicios públicos tan esenciales como la sanidad y la dependencia, elevando el nivel de conciencia de la ciudadanía a favor de unos servicios públicos con la calidad necesaria para hacer frente a estas eventualidades. Dos, gobiernos de diferente signo han tenido que aceptar que, para hacer frente a una situación como la generada por la expansión de virus se necesitaba inyectar, desde los Estados y las estructuras supranacionales, ingentes recursos públicos para salvar a su ciudadanía, reactivar la actividad, y promover una transformación de la economía a medio plazo, situando la prioridad en la transición ecológica y la transformación digital. De este modo se recuperan políticas que podríamos denominar neokeynesianas.

Este panorama económico, junto con un modelo productivo basado en la baja calificación y la microempresa, tiene evidentes repercusiones en lo laboral, donde la precariedad ha sido la norma estos años. Aunque es justo reconocer que, en esta crisis sanitaria y fruto del diálogo social, el esfuerzo que se está haciendo para intentar proteger las personas trabajadoras, adaptando los ERTO a las necesidades actuales, que no son otras que proteger las rentas de las personas trabajadoras.

Este modelo de crecimiento ya se había hecho insostenible antes de la crisis, solo hay que observar el crecimiento de la temporalidad con tasas de paro juvenil, no asumibles en una sociedad avanzada como pretende ser la nuestra; y precios de la vivienda inabarcables, al haberse convertido esta en un negocio especulativo, hace que la emancipación de nuestros jóvenes sea casi una utopía.

Desde este contexto general, nuestras islas no son excepción, después de unos años de crecimiento económico orientado a la generación de ocupación e incrementos salariales importantes, no acababa de llegar un cambio en el modelo de crecimiento del que es una losa para el futuro.

En esta coyuntura, el sindicato se ha ido adaptando a las necesidades, haciendo un gran esfuerzo organizativo, a través, tanto de la extensión territorial como de referentes sectoriales, acercando la organización en los centros de trabajo para atender sus reivindicaciones, facilitando el acceso a la información y asesoramiento en los momentos más duros de la crisis sanitaria como fue el confinamiento, pero también desde el diálogo social buscando soluciones, tanto para el cambio de modelo económico como para proteger a las personas trabajadoras.

Y, ahora, hemos de afrontar los retos que tenemos por delante, y que podemos resumir en tres bloques; el primero, los retos en la sociedad, el sindicato debe ser referente en los problemas que tenemos como sociedad y participar en la promoción de derechos de ciudadanía, para lo cual será necesaria una política de alianzas con las organizaciones de la sociedad civil. Reforzar los servicios públicos, los sistemas de protección, abordar la crisis climática, los problemas de vivienda o las políticas de igualdad e inmigración, son cuestiones en las que el sindicato debe tener presencia y propuesta. En segundo lugar, hemos que acometer los retos de los sistemas de producción, tanto desde el centro de trabajo a través de la negociación colectiva y la protección de la salud, como abordando el cambio de modelo productivo por la vía de las transiciones justas y la diversificación. Y por eso tenemos que acometer el tercer reto: el de la organización; adaptar la organización a los retos anteriores, poniendo en el centro la acción sindical y la atención a la afiliación para que se pueda traducir en representación.

## **2. Los retos del sindicato en la sociedad**

Vivimos tiempos de marcado carácter neoliberal, que condicionan y modifican de manera sustancial las relaciones laborales y, consecuentemente, rompen el modelo social vigente. El sindicato se enfrenta al reto de construir identidad de clase y solidaridad colectiva para la defensa de los intereses de la mayoría social.

Ganar la batalla de las ideas y la construcción de la identidad de clase solo es posible desde nuestra independencia y con propuesta propia, en alianza con otros sectores y organizaciones; es fundamental la formación de un bloque social que construya una nueva hegemonía social para hacer avanzar las ideas de justicia social, de democratización de la economía, y de mayores cotas de libertad para la población trabajadora.

### **2.1 El reforzamiento de los servicios públicos**

Ha sido durante la llegada de la pandemia provocada por el COVID 19, cuando el conjunto de la ciudadanía ha podido comprobar muy de cerca cuantos e imprescindibles son los servicios públicos, con los cuales un estado social y democrático de derecho, con vocación de seguir siéndolo, tiene que dar respuesta a las necesidades de la población que se pueden ir produciendo.

Desde las diferentes administraciones -central, autonómica y local- se deben garantizar la prestación de los servicios básicos y esenciales para la población. La situación extraordinaria con que nuestro país ha tenido que enfrentarse, nos ha puesto a prueba a todos y todas y, de manera muy especial, a quienes han estado al servicio de lo público.

Por el anterior:

- Se debe apostar de manera decidida para asegurar la sostenibilidad de los servicios públicos con una financiación estable y adecuado, que además de garantizar el acceso universal a la sanidad, la enseñanza, los servicios sociales y la dependencia, ponga en valor el resto de servicios públicos esenciales como la justicia, el ciclo integral del agua, la protección del entorno, la seguridad social, los servicios públicos de ocupación, la prestación del transporte público y su gestión, así como el resto de servicios de la administración. Para esto, se requiere que las personas que dedican su esfuerzo a atender estas necesidades, las empleadas y empleados públicos, se configuren en un número adecuado a la demanda de estos servicios.
- Se debe dimensionar adecuadamente el personal público a la administración, por así dar una respuesta ágil en términos de calidad de servicio.
- Los fondos europeos para la reconstrucción, de los que nuestro país recibirá unos 140.000 millones, tiene que financiar, entre otras cosas, una política de contratación pública en todos los niveles.

#### **2.1.1 Administraciones públicas**

Cabe reclamar un mayor impulso en el desarrollo de los procesos de estabilización y negociación de las ofertas de ocupación pública, para poder cumplir con los objetivos de reducción de la temporalidad por debajo del 8%, recogidos en el II Acuerdo para la mejora de la Ocupación Pública y las condiciones de trabajo. Para lo cual, desde el sindicato, aún valorando la importancia de las convocatorias realizadas hasta ahora, fruto de los acuerdos suscritos por este sindicato, estamos todavía lejos de cumplir los objetivos marcados, por eso:

- Desde el sindicato trabajaremos para acabar con la precariedad laboral que sufren una gran parte de las empleadas y empleados públicos, y con la alta tasa de temporalidad todavía existente, haciendo un mayor esfuerzo en el ámbito de la Administración Local, puesto que es en aquí donde hay un mayor índice de temporalidad.
- Reclamaremos la equiparación de las condiciones de trabajo entre el personal fijo y temporal, evitando el trato discriminatorio que sufre el personal temporal en sus condiciones de trabajo respecto al personal fijo, incluidas todas las administraciones y el sector público. También pediremos que se elabore o desarrolle la normativa precisa, con la participación de los sindicatos, para acabar con cualquier tipo de discriminación entre personal temporal y fijo en las Administraciones Públicas, respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública.
- Insistir en la importancia del desarrollo del EBEP, especialmente todo lo concerniente a carrera, calificación y clasificación profesional, o evaluación del desempeño, entre otras materias.
- En cuanto a la regulación del teletrabajo a las Administraciones Públicas hay que desarrollarlo e implementarlo en los ámbitos descentralizados, Administración General del Estado, justicia, autonómica y local. Además, el Sector Público Empresarial (entes públicos empresariales, sociedades mercantiles participadas total o parcialmente por administraciones públicas y/o fundaciones, etc.) tendrán que regular la modalidad de teletrabajo de acuerdo con el que establece el Real decreto ley 28/2020, que modifica el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores, fruto de la negociación producida a la Mesa de Diálogo Social, sin menos cabo del que pueda ser extrapolable de la modificación establecida en el EBEP.

### **2.1.2 Educación**

En educación, las políticas públicas requieren de ideas sólidas, acciones eficientes e inversiones adecuadas. Desde CCOO tenemos el compromiso de mantener la defensa del derecho universal a la educación y de trabajar para la expansión de un modelo educativo público, gratuito, democrático, laico y universal, donde la equidad sea el eje vertebrador.

La educación es un derecho fundamental y universal que comprende el acceso gratuito al sistema educativo y la compensación cuando se parte de situaciones de desventaja. Pero, durante los últimos

años, el sistema educativo ha sufrido importantes transformaciones y tendencias negativas. Entre estas destacan:

- La histórica infrafinanciación del sistema educativo influye negativamente en aspectos muy relevantes de la calidad educativa derivados de la carencia de infraestructuras y de los recursos humanos necesarios. Es imprescindible un plan de infraestructuras educativas, que incluya una revisión del protocolo de los centros existentes y las nuevas construcciones necesarias en el corto, mediano y largo plazo; así como un aumento de plantillas estables para reducir la temporalidad, garantizar la estabilidad laboral.
- Los altos índices de fracaso escolar, baja tasa de idoneidad y de un elevado abandono temprano requieren una intervención urgente. Somos la comunidad autónoma con el mayor nivel de fracaso social de la juventud, además de la última comunidad en términos de emancipación e inserción laboral de los jóvenes. Necesitamos desarrollar un acuerdo contra el abandono y el fracaso escolar, que debe incluir un diagnóstico previo y desglosado por diferentes ámbitos geográficos, con el fin de determinar las áreas de actuación preferente.
- Las condiciones laborales del profesorado que sufren zarandeos constantes, y que no acaban de recuperarse de los recortes aplicados al 2010.

A estas tendencias negativas se le suman además algunos retos que el sistema educativo tendrá que afrontar en los próximos años. Es imprescindible implementar y negociar medidas para garantizar el éxito educativo:

- Avanzar en la convergencia europea en materia de educación, normativa con legislación en materia de género, de derechos humanos, de medio ambiente y sostenibilidad.
- Necesitamos un plan de emergencia educativa para frenar el abandono y el fracaso escolar, que exige la puesta en marcha de un programa específico de ayudas y becas.
- Avanzar en la inclusión educativa del alumnado más vulnerable, promoviendo una respuesta sustentada en el principio de calidad, equidad y justicia.
- La universalización de la educación de 0 a 18 años, la cual requerirá de una reorganización tanto de la etapa de infantil 0-3, así como de las enseñanzas propias de los 16 a los 18 años, es decir, bachillerato y formación profesional de grado mediano, entre otros.
- Asegurar transporte escolar gratuito en la etapa postobligatoria para estudiantes con menos recursos, que faciliten la movilidad y posibilite conciliar trabajo y estudios.
- Ante todas estas necesidades y la histórica infrafinanciación del sistema educativo, es urgente proteger la financiación del ámbito educativo, porque invertir en educación es, siempre, invertir en futuro. Es imprescindible un compromiso firme de la administración en el aumento progresivo de los recursos presupuestarios, hasta llegar al 7% del PIB.



### 2.1.3 Sanidad

La sanidad pública, universal, gratuita y de calidad ha sido una reivindicación constante de la clase trabajadora como elemento de seguridad y equidad ante la enfermedad. Frente a los intentos de externalización, la respuesta del sindicato ha estado constituirse como un muro de contención contra el traspaso a manos privadas donde los réditos son, en muchas ocasiones, a expensas de las remuneraciones de los trabajadores y de la calidad del servicio.

La pandemia de la COVID19 nos ha confrontado a las carencias del sistema sanitario, y es aquí donde, como trabajadores y ciudadanos, tenemos que apostar de manera firme por su reforzamiento. Por lo cual, proponemos:

- Reforzar la atención primaria dotándola de un mayor número de médicos, enfermeros, auxiliares y personal administrativo, siendo el primer contacto que tienen los ciudadanos. No solo debe ser de calidad, sino que, además, tiene que dar respuesta a las múltiples patologías que desde la misma pueda solucionar, dejando la atención hospitalaria a las patologías específicas que no puedan ser cubiertas en Atención Primaria. Este reforzamiento de la red de atención primaria también pasa por abrir nuevos centros para aligerar y mejorar la atención a la ciudadanía, haciendo menguar los tiempos de espera, resolviendo las consultas en un plazo máximo de un día laborable.
- Ofrecer una ocupación de calidad a través de una oferta pública anual para rebajar el número de contratos temporales o interinos, dando estabilidad a nuestros profesionales.
- Insistir en la reversión de los servicios que han sido privatizados en nuestra sanidad.
- En cuanto a la atención especializada se deberá atender a la reducción de las listas de espera y ampliar la cartera de servicios al conjunto de todas las Islas de nuestra comunidad.
- Demostrar la importancia que tiene la prevención de riesgos laborales que, en este sector, tanto público como privado, es tan importante puesto que se está expuesto de manera continua a enfermedades que pueden causar importantes problemas de salud en nuestros trabajadores.

En cuanto a la sanidad privada y al sector de la dependencia hay que tener en cuenta que son sectores que todavía más, si es posible, están sufriendo toda la crisis derivada del COVID19, puesto que esto les ha supuesto un aumento de las cargas de trabajo, y especialmente, en la dependencia, con unas ratios que hacen imposible la buena tarea de nuestros profesionales, además de unos sueldos insuficientes, ocasionando riesgos de luctuosas consecuencias. Por el anterior:

- Debemos continuar luchando para aumentar las ratios, ajustándolas a las necesidades efectivas y conseguir sueldos dignos; luchando por una mejora significativa de los salarios y de las condiciones laborales, que revertirá en una mejora del servicio y prevendrá situaciones vividas a raíz de la pandemia.

- Conseguir una mayor financiación por parte de todas las administraciones para la dependencia, puesto que estas personas son las más vulnerables como se está demostrando en estos momentos.
- Establecimiento de un servicio permanente de control por parte de las administraciones.

### **2.1.4 Las políticas de cuidado**

Nuestra comunidad a partir del año 2015 ha realizado un importante esfuerzo de inversión en el Sistema de Atención a la Dependencia (desde ahora SAAD). Los datos de personas beneficiarias con prestación, entre otros indicadores, así lo reflejan. Pero a pesar de este notable incremento presupuestario, el gasto público por dependiente atendido es de 5.000 €, siendo la media estatal de 6.500. El 85% de las prestaciones que se conceden a las personas dependientes son teleasistencia y prestaciones económicas para el cuidado en el entorno familiar. La consecuencia de este tipo de prestaciones es el escaso número de ocupaciones que se crean por cada millón de euros invertido: 20 puestos de trabajo, cuando a nivel estatal el número asciende a 37. Presentamos importantes déficits en otro tipo de prestaciones como, por ejemplo, centros de día, residencias o el servicio de ayuda a domicilio.

La situación a raíz de la crisis provocada por el COVID 19 ha sacado a la luz, si es posible de forma más intensa, las graves deficiencias y carencias del SAAD.

Por el anterior, nos planteamos como objetivos:

- Un plan de choque ante los rebrotes COVID 19 y sus consecuencias en las personas en situación de dependencia, vivan en un centro residencial o en su domicilio, y recuperar la calidad de la actuación como eje articulador y prioritario del Sistema de Dependencia, así como la mejora de la calidad en la ocupación. Otra cuestión fundamental es revertir los recortes impuestos durante la crisis y revisar el catálogo de prestaciones (cuestiones a las que ya hemos hecho referencia), así como los requisitos de acreditación.
- Revisar los instrumentos que garanticen el control público de la calidad de los servicios y articular los mecanismos de intervención, entre ellos la inspección, de cara a avalar la calidad de las prestaciones.
- Abordar el desarrollo de un modelo de coordinación sociosanitaria, materia ya prevista en la Ley de Dependencia, y que lleva un considerable retraso. Es importante en este sentido el requisito de las ratios de plantilla, especialmente en cuanto a la atención directa, al conjunto de prestaciones del catálogo de servicios del SAAD, puesto que en la actualidad no se contempla para el servicio de ayuda a domicilio, teleasistencia y los servicios de prevención.

### **2.1.5 Las rentas mínimas**

Es indudable que la aprobación de la nueva prestación asistencial de la Seguridad Social, el Ingreso Mínimo Vital (IMV) es una buena noticia en el marco de reforzar y ampliar el sistema de rentas mínimas

del Estado. Pero la precipitación en su puesta en marcha -desoyendo las propuestas y objeciones que desde CCOO se hicieron- ha provocado graves problemas en su implementación y en su efectividad. La norma tiene importantes deficiencias en su elaboración, entre otras, los numerosos filtros que limitan el acceso y el alcance de la prestación.

Las dos principales líneas de actuación que sindicalmente nos proponemos son:

- Diálogo social: la gestación del IMV ha sido un proceso en el que ha faltado diálogo social, un aspecto sobre el cual debemos insistir; y exigir, de cara al desarrollo reglamentario, las numerosas cuestiones pendientes, por ejemplo, la regulación de la compatibilidad del IMV con la ocupación.
- El IMV tiene, además, consecuencias sobre las rentas mínimas de las comunidades autónomas. En Baleares, en concreto, la Renta Social Garantizada adquiere un carácter subsidiario. Se produce, por lo tanto, una liberación de recursos, y será necesario negociar a qué se destinarán estas partidas; la prioridad será dedicar recursos a aquellas coberturas de prestación social autonómica que presenten graves carencias, como por ejemplo vivienda social, servicios sociales, dependencia, en cualquier caso, gasto social.

## **2.2 Las políticas públicas.**

El compromiso de CCOO de las Islas Baleares con las políticas públicas está más que demostrado y forma parte de nuestra manera de entender el papel que tiene que jugar el sindicalismo de clase y confederal en el debate social y en la praxis política. La apuesta sindical por las políticas públicas se debe fundamentar en la exigencia de su suficiencia, universalidad, equidad y eficiencia.

Nuestra propuesta sindical tiene que ser percibida como la defensa de los intereses generales, muy centrado en la defensa del estado de bienestar, del refuerzo de lo público - lo que es de todos y todas- como garantía de justicia social, igualdad de oportunidades y cohesión social.

En el mismo sentido de lo expresado, cobrar valor el diálogo i la concertación social como herramienta efectiva demostrada en la mediación del conflicto capital-trabajo.

### **2.2.1 Ocupación, formación y salud laboral.**

#### **Ocupación**

La economía de las Islas Baleares se caracteriza por su dependencia del sector turístico de sol y playa, sobre todo internacional; que se realiza, principalmente, en verano y que se traduce en una economía estacional que demanda mano de obra intensiva y con poca, o muy poca, especialización, unos pocos meses al año.

Este tipo de actividad contribuye a precarizar el mercado laboral balear al basarse en una contratación estacional y temporal, acompañada de bajos salarios.

La contratación estacional tendría su máxima expresión a través del contrato fijo discontinuo, que ocupa a más de 92.000 trabajadores y trabajadoras en temporada alta. Pero es un contrato que, aunque legalmente sea un contrato indefinido, solo implica tener actividad y salario una serie de meses al año y el resto tener que recurrir a prestaciones o subsidios del Servicio de Ocupación Público Estatal.

La temporalidad se traduce en contratos de corta o muy corta duración, encadenados en muchas ocasiones, pero que no contribuyen a dar estabilidad ni calidad a la ocupación.

Por lo tanto, el objetivo que se plantea es luchar contra la precariedad laboral que se manifiesta a través de la estacionalidad, la temporalidad, la contratación a tiempo parcial y los bajos salarios.

Para conseguir este objetivo, trabajaremos en los siguientes puntos:

- Para acabar con la estacionalidad en la ocupación hay que contribuir al cambio de modelo productivo. Este nuevo modelo tiene que basarse en sectores que tengan actividad todo el año como son la industria, las energías renovables, el cuidado del medio ambiente, la digitalización, la atención a las personas dependientes, etc., y que, además, generan puestos de trabajo de calidad.
- El contrato indefinido es el modelo de contratación que permite acabar con la temporalidad. Un contrato indefinido de todo el año, que debería ser el tipo de contratación habitual en las Islas Baleares para dar estabilidad en la ocupación, generar ingresos anuales y carreras de cotización largas.
- Para poder hacer frente al cambio de modelo es necesario que todas las personas, tanto en situación de desocupación como ocupadas, tengan la formación necesaria que les permita el acceso a los nuevos puestos de trabajo que se generarán. Por lo tanto, la cualificación y la recualificación de todas las trabajadoras y los trabajadores es el elemento clave. Una formación que pivote alrededor de Ciclos de Formación Profesional y de la Formación Profesional para la Ocupación en los cuales el modelo de Formación Dual sea el referente de formación de calidad, y en continua relación con el mercado laboral.
- No podemos olvidarnos que ante la difícil situación económica que vivimos provocada por la crisis sanitaria del COVID-19, corremos el riesgo de que el aumento del paro y especialmente del paro de larga duración, pueda ser todavía mayor si la acción protectora de los ERTE desaparece en algún momento. Por eso, desde el sindicato habrá que dedicar una especial atención en los diferentes Planes de Ocupación que desde el Gobierno de las Islas Baleares se quieran poner en marcha, para que nadie se pueda quedar por el camino.

## **Formación Profesional**

Las personas trabajadoras con titulaciones de Formación Profesional (FP) han sido, y continúan siendo, esenciales para los servicios públicos, especialmente durante las crisis. Por consiguiente, son vitales para promover sociedades resilientes, y lo continuarán siendo en el futuro.

Durante los últimos tiempos se ha producido una importante transformación en la regulación de la formación profesional entendida en sentido amplio, sin embargo, a las presentes y futuras demandas de cualificación en toda Europa parece que estos cambios no han sabido dar respuesta a las demandas tanto sociales como del mundo productivo.

Parece evidente que en el momento que vivimos es necesario avanzar en la reorganización de la formación profesional de forma que se convierta en políticas activas de ocupación con más fuerza en la salida de la crisis y en la lucha contra la desocupación.

Desde el punto de vista de CCOO, un nuevo modelo tiene que pasar necesariamente por el cumplimiento de algunos principios básicos:

- El incremento de los niveles presupuestarios, estableciendo así las bases para que el nuevo modelo de formación profesional sea posible.
- Un sistema integrado de formación profesional que facilite la transferibilidad a través de sistemas de convalidaciones y permitan el tráfico de unas formaciones a otras en función de las necesidades y situaciones laborales.
- El reconocimiento de competencias profesionales, contando con los medios necesarios para que la acreditación de las competencias pudiera ser efectiva.
- La reforma negociada de la Formación Profesional Dual, instrumento clave para la formación y la inserción laboral de las personas jóvenes
- Establecer un sistema integrado de información y orientación profesional.
- Políticas de formación flexibles en las cuales las programaciones sean susceptibles de adaptarse de manera ágil a las necesidades del entorno productivo y de las personas trabajadoras.
- Asegurar transporte gratuito en la etapa postobligatoria para estudiantes con menos recursos. Establecer un sistema de becas que facilitan la movilidad del lugar de residencia o trabajo al centro de enseñanza, que posibilite conciliar trabajo y formación.
- Situar la negociación colectiva y al diálogo social como pilares básicos para el desarrollo del modelo de formación profesional que tiene que dar respuesta a un necesario cambio de modelo productivo en las islas.
- Dar respuesta a las nuevas demandas profesionales y laborales que surgirán como consecuencia de la transición energética.

**Salud laboral.**

La salud laboral es un eje fundamental en la acción sindical. Y lo es porque en el momento de analizar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, vemos su estrecha vinculación con las condiciones de trabajo. Las excesivas cargas de trabajo, los riesgos ergonómicos, químicos, físicos o biológicos, condiciones de trabajo inseguras son características, todas ellas, propias de un modelo productivo y económico que prima los beneficios sobre la salud de las personas trabajadoras. En el incremento de la siniestralidad laboral y en el deterioro generalizado de las condiciones de trabajo influyen decisivamente la precariedad laboral, la eventualidad y la subcontratación.

A pesar de la normativa, los índices de siniestralidad y la incidencia de las enfermedades profesionales no han dejado de crecer. La causa de estos resultados no es otra que el incumplimiento generalizado de las obligaciones legales empresariales más elementales, la escasa calidad de las acciones preventivas desarrollada en el marco de las empresas y la tenaz resistencia a favorecer la implicación y participación efectiva de los y las trabajadoras en todo el proceso preventivo. Una muestra más de la tradicional carencia de cultura preventiva en nuestra comunidad, a la cual contribuye la insuficiente tarea de los sistemas de vigilancia y sanción por parte de organismos como la Inspección de Trabajo.

Ante esta situación actuaremos:

- Haciendo visible socialmente el problema (denuncias, movilizaciones sindicales, etc.).
- Presionando a todas las partes implicadas para el cumplimiento de la normativa.
- Informando, formando, asesorando y coordinando a los delegado y delegadas de prevención para actuar en el marco de las empresas.
- Continuar reclamando el reconocimiento de las enfermedades profesionales (que presenten niveles de infradeclaración inaceptables).
- Combatiendo los riesgos psicosociales, los trastornos músculo-esqueléticos, sin olvidar los nuevos espacios, como por ejemplo la incorporación masiva de las nuevas tecnologías, los cambios demográficos, las nuevas formas de organización del trabajo (sin ir más lejos, la norma recientemente aprobada sobre trabajo a distancia), el cambio climático, etc.

### **2.2.2 Vivienda**

Según datos del INE del 2º Trimestre del 2020 el índice general de precios de vivienda (IPV), (nueva y de segunda mano) en Baleares es de 134,061 euros/metro cuadrado, mientras que la media nacional es de 126,061.

De cómo está afectando el COVID-19 a la vivienda en Baleares, debemos también tenerlo en cuenta; en cuanto a número de visados autorizados de obra nueva para uso residencial, a fecha de mayo de 2020, se da una disminución del 22,7% en comparación con el año anterior. Contando con los visados para Ampliación y para Reforma, nos situamos en un decremento interanual del 21,7%.

Si hablamos de hipotecas, el número acumulado hasta junio de hipotecas es de un 9,5% menos que el año anterior. En relación con las hipotecas del total de fincas, este decremento es del 3,8% interanual.

Es decir, se constata cierta ralentización del sector de la construcción en Baleares, una cosa lógica a causa de la pandemia, lo cual influye naturalmente en el sector de la vivienda. A esto, además, se añade el problema estructural que sufre Baleares: falta de viviendas en alquiler y los altísimos precios de las existentes.

Por eso, desde el sindicato proponemos:

- **Regulación y actuación sobre el mercado del alquiler**

- a) Limitar el precio máximo del alquiler en zonas tensionadas vinculado a los ingresos de los hogares.
- b) Programa de Alquiler Seguro y Asequible. Su objetivo es captar viviendas desocupadas, rehabilitarlas cuando sea necesario, e introducirlas en un sistema de alquiler seguro para el arrendador y asequible para el arrendatario, con la intermediación de sociedades públicas de alquiler que se encargarían de la gestión del programa.
- c) Rehabilitación integral de viviendas destinadas al alquiler seguro y asequible.
- d) Incentivar la vivienda como bien de uso, no como bien de inversión/especulación, que se destinen al alquiler público, protegido o asequible.
- e) Regular las viviendas turísticas en zonas tensionadas.

- **Parque público de alquiler**

- a) Plan de Alquiler Público y Social. Se deben aumentar los recursos destinados anualmente a la política estatal de viviendas y concentrar estos recursos en un Plan para consolidar un parque público de viviendas en alquiler.
- b) La vivienda sostenida con recursos públicos tiene que ser vivienda de alquiler.
- c) Destinar el suelo público o protegido a vivienda pública o asequible. Destinar a vivienda pública de alquiler prioritariamente el 10% de aprovechamiento urbanístico. Promover e integrar en el parque público de alquiler los suelos y viviendas situadas en zonas prioritarias o tensionadas pertenecientes a administraciones.

Finalmente, se tiene que crear una auténtica segunda oportunidad para los hogares con deudas hipotecarias, para lo cual es necesario cambiar la legislación hipotecaria actual y la de enjuiciamiento civil.

### **2.2.3 Igualdad**

Probablemente este apartado se debería titular “Desigualdad y Discriminación”, puesto que esta es la posición de la mujer, no solo en el ámbito laboral, sino también en el político y social. Con motivo del 8 de marzo presentamos un informe sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo en nuestra comunidad a lo largo del año 2019; las conclusiones que podíamos extraer de los diferentes indicadores mostraban, sin lugar a duda, esta clara desventaja de la mujer tanto en el acceso al mercado laboral, como en su permanencia, así como en sus condiciones laborales y salariales.

Por esto, desde CCOO:

- Es obligatorio que retomemos las políticas de igualdad como una tarea urgente.
- Tenemos que reforzar e intensificar las líneas en que hemos trabajado en estos últimos años, defender la agenda sindical feminista. Y en esta tarea, la negociación colectiva jugará un papel esencial.
- El recientemente aprobado "Reglamento para el desarrollo de la igualdad efectiva en el trabajo entre hombres y mujeres", que completa la Ley Orgánica de Igualdad y el RDL 6/2019, es una herramienta que nos permitirá seguir avanzando en la agenda.

Mucho nos tememos que la pandemia agrandará las brechas de género, las mujeres asumiremos más carga de trabajo y cuidados, seremos más frágiles ante la pobreza y la violencia y tendremos menos voz para decidir. Por lo cual:

- Instamos a los poderes públicos a priorizar la lucha contra estas violencias de género desde todas las dimensiones, incluida la prevención.
- Actuar para parar las causas de la desigualdad estructural que favorecen estas violencias, manifestaciones de unas relaciones desiguales entre mujeres y hombres, como por ejemplo la hegemonía de la cultura patriarcal y la desigualdad económica

## **2.2.4 Inmigración**

En unas jornadas celebradas por CCOO recientemente -Trabajo y retos de la inmigración- se establecía el marco que tiene que definir el trabajo sindical respecto a la inmigración como su principal labor tiene que realizarse en el marco de la negociación colectiva.

Textualmente se señalaba que el sindicato tiene que abogar por flujos migratorios realmente seguros, a diferencia del que pretenden la mayoría de los partidos políticos que cuando hablan de flujos migratorios seguros y con flexibilidad, en realidad de lo que hablan es de “trabajadores y trabajadoras de usar y tirar”, que vengan cuando hace falta y que, después, se vayan cuando antes.

Y en este marco de la negociación colectiva es donde se deben eliminar las condiciones que caracterizan la posición subordinada de la población trabajadora inmigrante: mayores tasas de paro que la población española, tasas especialmente altas en los colectivos procedentes de América Latina, y donde la mujer



está doblemente castigada para ser mujer y extranjera; y una desocupación que afecta a todos los tramos de edad. Trabajadores que tienen menos oportunidades de acceso a una ocupación de calidad, y que están infrarrepresentados en sectores con una consolidación mayor de la intervención sindical, la negociación colectiva y los acuerdos de ocupación de calidad. Unos sectores que se sitúan mayoritariamente en ocupaciones elementales y en servicios de restauración, donde la temporalidad y la tasa de rotación es mayor en comparación con la población autóctona; una contratación, en consecuencia, muy sensible a las fluctuaciones del mercado de trabajo.

Es imprescindible, por lo tanto:

- Definir políticas sindicales tendentes a salvaguardar unas condiciones que aseguren el trabajo decente de las personas migrantes.
- Dotar de herramientas de actuación a las personas que pertenecen al sindicato para integrar una visión de la migración de manera transversal en el quehacer sindical.
- Exigir a las Administraciones Públicas que presten un servicio de calidad destinado tanto al colectivo de personas inmigrantes como a los solicitantes de asilo dotándolos de recursos humanos y técnicos.

### **2.2.5 Jóvenes**

Tenemos que ser conscientes de las limitaciones y problemáticas que tenemos para que la juventud estudiantil y trabajadora, más allá de su situación concreta en el ámbito laboral, se autoorganice en nuestro sindicato con el objetivo de defender y avanzar en derechos laborales y sociales con los cuales poder construir una vida digna.

La problemática que encontramos en nuestra acción sindical dirigida a la juventud deriva fundamentalmente de las condiciones objetivas en que se encuentra en el ámbito laboral. El sindicato está preparado para ofrecer cursos clásicos de organización, afiliación y participación a aquellos trabajadores con estabilidad laboral y ubicados en empresas de ciertas dimensiones donde el sindicato tiene estructura (Sección sindical) o esta puede nacer de forma natural. Para este otro mundo del trabajo, frágil, precario y caracterizado por la inestabilidad permanente, nuestras limitaciones son evidentes.

Estas problemáticas hacen que tengamos que afrontar los siguientes retos:

- El primer reto es que CCOO se convierta en un espacio de autoorganización de la juventud que se encuentra incorporada al ámbito laboral, más allá de cual sea su situación concreta, pero que también está en los centros de educación formándose. Un espacio mestizo y diverso, en definitiva, confederal y de clase, donde jóvenes en desocupación, o que sufren una situación débil, precaria e inestable en el ámbito laboral, o que se encuentran en un estado de estabilidad y calidad en la ocupación, o que estén estudiando, coinciden para proyectar de una manera transversal sus preocupaciones, inquietudes,

anhelos y expectativas sobre la acción cotidiana del sindicato. CCOO tiene que ser un instrumento que dé voz a aquellos que hoy sienten que no la tienen.

- Un segundo reto está relacionado con nuestra consideración de sindicato de clase y tiene que ver con la necesidad de parecernos al mundo del trabajo realmente existente para construir una identificación descriptiva entre el sindicato y aquellos a quien aspiramos a organizar y representar.
- Y un tercer reto está vinculado con nuestro papel como sujeto capaz de extender derechos y mejorar las condiciones de trabajo y de vida del conjunto de las personas trabajadoras. En la actualidad, donde de forma más cruda se da la contradicción capital-trabajo es en los espacios más débiles y precarios del ámbito laboral, que es donde, principalmente, se encuentra ubicada la juventud. Es en estos espacios donde se encuentra nuestra gente que está más necesitada de la presencia y acción de nuestro sindicato. Y donde avanzar en mejoras supone también la relegitimación social de nuestro papel.

### **2.2.6 Financiación**

No cabe duda de que la reflexión de los próximos años será sobre qué tipo de estado de bienestar queremos, y nos podemos permitir; y de lo que nos podemos permitir tiene mucho que ver cómo encaramos el problema, desde qué óptica, y -por encima de todo- con qué ideología. En los últimos tiempos el discurso económico neoliberal ha avanzado muchas posiciones, utilizando como excusa las diferentes coyunturas vividas: desde finales de los noventa con el inicio de la burbuja financiera/inmobiliaria cuando parecía que los mercados podrían financiar todo, y se instaló la idea de que se regulaban solos y, por tanto, el estado tenía que reducirse en la mínima expresión para no interferir, y donde los ciudadanos podrían pagar por los servicios esenciales. Esta manera de ver las cosas tuvo continuidad en la crisis económica sufrida a partir del 2008 fruto, precisamente, de esta mentalidad especulativa que hizo tambalear el sistema financiero y que ha puesto en riesgo las economías mundiales; además parte del relato neoliberal durante la crisis fue precisamente que el estado no tenía capacidad económica para hacer frente al mantenimiento de determinados servicios públicos; y las consecuencias han sido más que evidentes: deterioro de la sanidad pública, de la educación, de los sistemas de protección como las pensiones o las prestaciones de los parados, en definitiva, un deterioro del conjunto de las políticas públicas.

Para rebatir este «mantra» neoliberal tenemos que contribuir, desde el sindicato, haciendo propuestas orientadas a incrementar los recursos públicos y poder reforzar las imprescindibles políticas públicas que presten atención en las necesidades del conjunto de la ciudadanía.

Para conseguirlo necesitaremos:

- Políticas expansivas por parte de las instituciones europeas. Los fondos para la reconstrucción aprobados recientemente por la comisión europea parece que van en este sentido, pero tenemos que poner atención en el desarrollo de los reglamentos, donde las condiciones de acceso a los fondos no tienen que suponer una traba por el estado español.

- Avanzar en la unión fiscal para garantizar una Unión Europea que desarrolle el modelo social.
- Por lo que hace referencia al ámbito español, es necesaria una estructura fiscal que nos sitúe, en términos de presión fiscal, en la media europea, esto supondría 7 puntos de PIB
- Destinar más recursos a la lucha contra el fraude.
- Reformar el sistema de financiación autonómica; esto es imprescindible para poder mantener unas políticas públicas de calidad, puesto que son las comunidades autónomas quienes tienen las competencias. Para Baleares esta reforma en la distribución de los recursos es capital para compensar la infrafinanciación endémica que sufrimos y para ajustar lo que aportamos con lo que recibimos, en términos fiscales.

## **2.3 CCOO junto a la sociedad civil.**

La trayectoria de CCOO de las Islas Baleares trabajando en la creación, la consolidación y el fortalecimiento de la sociedad civil organizada no es algo nuevo. Desde las reformas del 2010 con la creación de la Plataforma en Defensa del Estado del Bienestar, pasando por la Cumbre Social, el Consejo de la Sociedad Civil, la Plataforma contra el TTIP, el Grupo Promotor por una Buena Financiación y las entidades surgidas en el Movimiento Feminista, hemos estado, y seguimos estando presentes y activos en casi todas las iniciativas surgidas en las que han participado las principales entidades que conforman la sociedad civil organizada.

En la actualidad, y con la complejidad que supone el escenario de la pandemia COVID-19, estamos presentes activamente en el Colectivo Alternativas (grupo de análisis y propuesta para una economía progresista), la Plataforma por la Democracia (grupo con vocación de hacer frente a la oleada fascista que nos rodea) y el Foro de la Sociedad Civil (que aglutina a un conjunto de asociaciones y entidades que reflexionan por un cambio de modelo económico en un escenario post pandémico).

En este sentido, desde CCOO de las Islas Baleares trabajaremos para:

- Continuar participando de manera activa en el seno de la sociedad civil organizada, aportando la reflexión que desde el mundo del trabajo y desde el sindicalismo de clase y confederal procede en la defensa de los intereses del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras.
- Una vez normalizada administrativamente la “Fundación Ateneo CCOO de las Islas Baleares” deberemos ir dotándola de contenido y, así, insertarla -buscando sinergias- en la red de fundaciones progresistas de las Islas.
- Así mismo, en la medida de nuestras posibilidades, se debe trabajar en el encuadre de la militancia del sindicato en las organizaciones de la sociedad civil organizada para poder dar a conocer nuestras diferentes propuestas sociales, laborales y sectoriales.

- De igual manera, desde el sindicato tenemos que estar al quite de los movimientos ciudadanos que vayan surgiendo; en especial, aquellos con los que podamos compartir propuestas, y que se vayan a configurar a lo largo de todo el mandato.
- Y, al hilo de todo el anterior, se promoverán jornadas con las entidades representativas de los ámbitos sociales, medioambientales, culturales, económicos, de consumidores, de sectores productivos minoritarios y feministas para poner en común inquietudes y abordar la posibilidad de elaborar estrategias conjuntas.

## **2.4 El Diálogo social**

Posiblemente, este último mandato ha sido el más prolífico en lo que respecta a la participación institucional, donde nuestra propuesta político-social ha tenido su reflejo en los distintos marcos legislativos en las instituciones de las islas. La mesa de diálogo social autonómico ha sido un instrumento capital la hora de concertar y consensuar -entre los agentes sociales y económicos más representativos y la administración autonómica de las Islas- las políticas más adecuadas para dar respuesta a las necesidades de trabajadores y empresarios.

Buena prueba de lo mencionado, se ha reflejado en la gestión de pandemia por parte del Gobierno, donde el consenso entre los agentes sociales y económicos ha dotado de legitimación a las medidas tomadas; medidas que se han configurado con la intención de garantizar la seguridad sanitaria en los lugares de trabajo; la protección de la ocupación de los trabajadores y las trabajadoras, evitando los despidos y manteniendo los vínculos con la empresa; la protección social en frente de la pérdida de trabajo; y, también, el mantenimiento del tejido productivo y las empresas de las Islas.

Es por lo anterior que:

- Se deberá profundizar en el Diálogo Social para su consolidación más allá de los gobiernos de turno.
- También, como voluntad del sindicato en su compromiso con la sociedad civil organizada - y manteniendo el ámbito reservado a los agentes sociales y económicos en las mesas de Diálogo Social Tripartitas- se reforzará el Diálogo Social con la participación de organizaciones y entidades representativas de diferentes ámbitos sociales, medio ambientales, culturales, económicas, de consumidores, de sectores productivos minoritarios, etc.

### **3. Retos en los sistemas de producción.**

La crisis epidémica ha dejado en evidencia, todavía más si hace falta, las deficiencias estructurales de nuestro sistema productivo y las debilidades de nuestro modelo de crecimiento, la dependencia del turismo y el sector servicios, el escaso peso de la industria, un tejido empresarial de bajo valor añadido y escasa intensidad tecnológica. Un modelo productivo ecológicamente insostenible y socialmente generador de importantes desigualdades.

Nos enfrentamos al reto de avanzar de forma urgente hacia un cambio de nuevo modelo no solo competitivo y ecológico, también sistémico. Es un desafío que pone en cuestión nuestro modelo de crecimiento, el conjunto de nuestros sistemas de producción, de transporte, de distribución y de consumo, el modelo formativo y las políticas económicas e industriales. Puesto que el actual es ecológicamente insostenible y socialmente generador de desigualdades.

El nuevo modelo productivo a partir de los retos sociales, medioambientales y productivos tiene que tener en cuenta las medidas que promuevan la igualdad social y el desarrollo sostenible, deben ir en dirección de la creación de ocupación de calidad, de los derechos sociales y laborales, en el reforzamiento de la negociación colectiva y del diálogo social, hacia una mayor participación de los trabajadores en las empresas, en la preservación de los servicios públicos, y en el desarrollo de sistemas fiscales más justos y redistributivos. Todo esto, en el objetivo de mantener el Estado de Bienestar.

#### **3.1 Un nuevo modelo productivo.**

Desde el inicio de la crisis económica del año 2008 venimos hablando de la necesidad de cambiar de modelo productivo, pero poco se habla de cómo se tiene que producir este cambio de modelo. De hecho, la crisis epidémica ha puesto en evidencia las deficiencias estructurales de nuestro sistema productivo y las debilidades de nuestro modelo de crecimiento: el menguante peso de la industria, la externalización de productos clave para el funcionamiento social, la excesiva dependencia del turismo y una clase política que continúa sin apostar con claridad por un cambio de modelo productivo liderado por una industria de más valor añadido y contenido tecnológico alto.

La política, las administraciones, las empresas y los sindicatos son actores clave en la transformación del mundo del trabajo, y de la sociedad en su conjunto. Tenemos que afrontar los cambios ineludibles que nos conduzcan al cambio de paradigma y hacia otro modelo de desarrollo económico, que tenga en el planeta, y a la conservación del entorno, en el eje de las decisiones. Es en este espacio donde la movilidad sostenible, junto con el urbanismo, entre otras muchas materias, adquieren una importancia clave de este cambio que tenemos que llevar a cabo.

Las continuas alertas de la comunidad científica sobre la fragilidad del equilibrio ecológico del planeta nos obligan a adoptar medidas que faciliten un cambio rápido en el modelo económico para evitar consecuencias graves sobre las sociedades, los ecosistemas y las economías. El cambio climático genera millones de víctimas y profundiza en las desigualdades entre poblaciones y países, además, la crisis

sanitaria ha dejado en evidencia la relación entre la conservación del medio natural y la proliferación de enfermedades.

Las Islas Baleares son especialmente sensibles al cambio climático, cada vez más se experimentan fenómenos meteorológicos más intensos, inundaciones, fenómenos costeros, etc. donde las precipitaciones o las sequías pueden tener efectos gravísimos sobre sectores como la agricultura, la ganadería o el turismo.

Desde hace muchos años venimos hablando en las Comisiones Obreras de transición justa; cuando hablamos de transición justa, hablamos de alinear la transición energética y la lucha contra el cambio climático con políticas que tengan en cuenta y compensen las afecciones socioeconómicas a los principales sectores y trabajadores que se vean afectados por el cambio tecnológico. Los convenios de Transición Justa son la apuesta y la oportunidad de hacer las cosas de otro modo.

Desde esta perspectiva:

- El cambio de modelo productivo - además de la transición a una economía baja en carbono- tendría que significar una migración de las actividades productivas desde los actuales productos y servicios de bajo valor añadido a otros de mayor valor.
- La migración hacia actividades de más valor añadido implicará necesariamente procesos de modernización que, en muchos casos, deben tener un importante apoyo público para que se produzca una transición justa.
- Hay que desarrollar medidas de incentivación encaminadas a trasladar la producción desde actividades más tradicionales hacia estos sectores más innovadores o bien dentro de los sectores tradicionales, buscar nuevos productos que incorporen mayor valor añadido.

### **3.1.1 Transición justa (Energía, digitalización, economía circular, movilidad).**

La dependencia energética de las Islas Baleares respecto del exterior es indiscutible, la soberanía económica, la reducción de las necesidades de financiación exterior de nuestra economía, así como la reducción acelerada de emisiones de gases efecto invernadero, y un cambio de modelo económico integral están en juego.

Necesitamos actuaciones urgentes y eficaces, que pasan por introducir una serie de medidas para reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, aumentar la autosuficiencia energética y mejorar la producción de energía eléctrica. Es necesario, además, la adaptación a las nuevas normativas europeas: Pacto Verde Europeo (New Green Deal), Plan de Recuperación (Green Recovery) y la Ley Europea del Clima, así como las desarrolladas a nivel de país: Ley de Cambio Climático y Transición Energética, Plan Nacional Integrado de Energía y Clima (PNIEC), Estrategia de Transición Justa o la propia ley de cambio climático en Baleares -donde el horizonte es tener unas islas libres de combustibles fósiles y el 100% de energías renovables en 2050-. Para el 2030 las previsiones son disponer de un 35% de

renovables, un 23% de reducción del consumo energético y una mengua del 40% de las emisiones contaminantes.

Por lo anterior, harán falta:

- Inversiones públicas en infraestructuras que potencien su crecimiento.
- Ayudas públicas tanto a sectores emergentes como apuestas de futuro para cubrir el actual déficit de inversión privada y a algunos sectores básicos y transversales para garantizar una "transición justa" de los procesos de modernización.
- Utilización del gasto público corriente, compras públicas, para impulsar sectores emergentes o apuestas de futuro
- Una gestión empresarial más democrática que impulse mecanismos de participación de los trabajadores.

### **Energía: Políticas valientes y decididas para impulsar las energías renovables.**

En Baleares nuestro actual modelo energético es caro, dependiente y sucio. En nuestro caso concreto la tecnología con más posibilidad de desarrollo de las energías renovables es la solar fotovoltaica, sin despreciar otras fuentes de energía como la eólica, el hidrógeno o el fomento de la biomasa, sin olvidar medidas para el fomento del autoconsumo. La energía fotovoltaica permite un modelo de producción energética basado en pequeñas instalaciones en que se reduce la distancia entre las zonas de producción y consumo, esta proximidad disminuye las pérdidas por transporte y minimiza el impacto ambiental al aprovechar el entorno urbano a la vez que democratiza la producción y el acceso a la energía, para cubrir el 100% de las necesidades eléctricas sería necesario ocupar menos del 2% del territorio.

Existe en marcha un proyecto autonómico para la puesta en marcha de nuevas instalaciones, un total de 55 proyectos de instalaciones de energía solar fotovoltaica que suman una potencia total de 326 megavatios que tendrán que estar listos en 2022, el mix eléctrico de las Baleares pasará de tener el 2,5% al 10% de energías de origen renovable, porcentaje que llegará al 20% en el caso de Menorca. Hay que tener en cuenta que la ley de cambio climático establece que en 2030 tiene que haber un 35% de energías renovables, 23% de ahorro energético y una reducción del 40% de las emisiones contaminantes, de forma que todavía queda mucho recorrido y una fuerte inversión por realizar.

La expansión de las energías renovables y una mejor eficiencia energética en Baleares necesita planes específicos para su desarrollo en zonas de actuación definidas y en sectores estratégicos.

La integración de renovables en el sector turístico y la industria es una medida imprescindible para:

- Mejorar la sostenibilidad de la actividad turística e industrial en las islas, aumentando el posicionamiento y el valor añadido de las empresas del sector.

- Albergar físicamente las instalaciones renovables minimizando la ocupación de tierra y preservando el territorio.
- Progresar con celeridad en la expansión del sector de las energías renovables al sector turístico por ser una actividad de peso en la isla con una significativa capacidad de arrastre del resto de la economía.
- Comprometer al sector turístico en la descarbonización de la economía balear a través de un sector con una visibilidad internacional de primer orden y con carácter ejemplarizante para otros sectores.
- En las ciudades el gran reto será la integración arquitectónica de las tecnologías renovables en los edificios y también en el espacio público (mobiliario urbano, sistemas de sombreado, cubiertas de aparcamientos, marquesinas ...).
- La electrificación de la movilidad en las Islas tiene que estar necesariamente vinculada a la transición a un mix eléctrico mayoritariamente renovable.
- Un Plan de Rehabilitación Energética permite por un lado mitigar el paro existente en el sector de la construcción, y por otra reducir las emisiones de gases de efecto invernadero producidos al habitar viviendas que no se ajustan a estas normativas europeas y mejorar la comodidad y calidad de los edificios y viviendas.

### **Movilidad sostenible.**

La transición energética también requiere una modificación sustancial de la política de transportes, puesto que el transporte es una de las actividades del ser humano que ocasiona un mayor impacto medioambiental y social. De manera directa consume energía generalmente de origen no renovable y produce contaminación atmosférica, acústica y en ocasiones lumínica, así mismo es uno de los sectores que genera más suelo artificial en la medida que la construcción de infraestructuras terrestres transforma de manera permanente el territorio que estas ocupan. Entre los impactos indirectos se pueden destacar los costes externos y sobre la salud, la congestión de las infraestructuras o la fuerte dependencia de fuentes energéticas derivadas del petróleo.

Por eso, hace falta una política de reconversión de los modos de transporte que reduzca las emisiones de gases de efecto invernadero, mejore la calidad del aire, reduzca el derroche energético motivado por el vehículo privado, el uso de petróleo y sus derivados, la siniestralidad y la congestión en las grandes ciudades. Una movilidad más sostenible, más justa, socialmente inclusiva y más económica, tiene que intensificar el uso simultáneo de las maneras de transportes más baratos.

Por eso se hace necesario:

- Dotar y favorecer el uso del transporte público colectivo, que las empresas retomen aquella oferta de rutas compartidas o propias por la ida y la vuelta de sus trabajadores, ampliando y ajustándolo a la



movilidad laboral de siglo XXI: polígonos industriales, multicentros de trabajo como aeropuertos o puertos marítimos de pasajeros y mercancías, polígonos de coworking o de empresas incubadora.

- Instar a las administraciones públicas a que promuevan las medidas necesarias para impulsar el transporte público y colectivo. Para coordinar esto se dotará de la figura del gestor de movilidad, que podría recaer en un delegado o delegada sindical.
- Que las estaciones de ferrocarril del extrarradio de las poblaciones cuenten con aparcamientos disuasivos en los cuales poder dejar el coche y coger el tren, y que a ellos lleguen los autobuses municipales con regularidad y rapidez, o usar la bici para ir al trabajo.
- Planes de movilidad de empresa obligatorios, participativos y justos, siempre que ofrezcan una oportunidad para que los representantes de los trabajadores sean consultados y participen en la elaboración de los planes.
- Los convenios colectivos negociados entre los empresarios y los sindicatos, ya sea a nivel sectorial o de empresa, son un instrumento muy poderoso para fomentar la movilidad sostenible de los trabajadores.
- Una financiación innovadora del coste de los transportes sostenibles para los trabajadores y trabajadoras. Incentivos financieros para la movilidad sostenible de los trabajadores, por ejemplo, "bonos de movilidad" basados en el sistema actual de bonos de restaurante existentes.

### **La logística.**

Nuestra realidad territorial nos enseña que el abastecimiento de la población, el suministro de las materias primas para la industria, así como la distribución del producto hasta su destino final, genera un circuito de movilidad, que de forma transversal incide en el medio ambiente y en nuestra sociedad, participando de la transformación económica que suponen las nuevas formas de operar en los servicios logísticos; el mercado de las plataformas y el comercio electrónico.

Durante la pandemia se ha enfatizado y reforzado la definición de servicio esencial a los servicios logísticos para el mantenimiento de la vida de la ciudadanía.

Sin embargo, y debido precisamente a este contexto económico cada vez más globalizado y exigente, la industria busca la máxima eficacia y optimización de costes, produciéndose una presión en el sector logístico.

Por lo anterior, nos planteamos como retos:

- Acabar con el deterioro de las condiciones de trabajo de la población ocupada en este sector que genera nichos de ocupación precaria, muchas veces bajo el nombre de economía colaborativa o de plataforma digital.

- El sindicato tendrá que fomentar la generación de espacios de colaboración entre las diferentes federaciones de rama, para ofrecer una respuesta sindical de manera transversal a las diferentes actividades productivas.

### **Digitalización. La cuarta revolución industrial y tecnológica.**

La pandemia ha provocado una aceleración de los cambios que caracterizan la 4ª revolución industrial: Big data, internet de las cosas, impresión aditiva o 3D, inteligencia artificial, robótica o servicios en la nube, entre otras. Todos ellos, conceptos que han ido ganando popularidad en los últimos años y que se enfrenta ahora al reto de dejar de ser una manera de innovar y experimentar en las empresas para pasar a integrarse en su estrategia. Pero la velocidad de la tecnología es superior a la de las propias empresas, lo cual obliga a cuestionar y vigilar su estrategia de forma permanente, con especial atención a los intentos de sustituir personas trabajadoras por máquinas tienen que encontrarse con frenos legislativos, negando que pueda despedirse a un trabajador o trabajadora porque se ha implementado un software o un robot que mejora la eficiencia, incorporando razones socioeconómicas más que laborales.

El proceso de digitalización no está exento de amenazas, como son la creación de oligopolios potentes que dominan los datos, concentrando poder y riqueza; la carencia de normas reguladoras, administrativas, laborales y fiscales; riesgos en materia de protección de datos personales; destrucción masiva de puestos de trabajo medianos (informatización); transversalidad de la ocupación (comerciales, informáticos, telecom, atención cliente, expertos en big data, desarrollador de aplicaciones, experto en redes ...); debilitamiento de la acción colectiva y las relaciones laborales; desigualdades en capacidades y formación en la demanda de mano de obra; condiciones de ocupación y salarios (estancamiento); erosión de la base fiscal y de la financiación de la seguridad social.

El gran riesgo de esta revolución es que no sea gobernada correctamente. Hay que permitir que el desarrollo científico y tecnológico cambie las vidas de la ciudadanía, pero visualizando las consecuencias sobre ella. Sobre todo, hay que garantizar que las personas sean el centro de todas las decisiones.

Ante este nuevo paradigma lleno de retos, desde CCOO, exigimos la creación de tablas de debate en las empresas y las administraciones para participar en la anticipación y gestión de los cambios, y además:

- Una mejor articulación institucional de la política de ocupación, reconversión profesional de nuestra fuerza de trabajo.
- El impulso de instrumentos compartidos de diagnóstico (Observatorios sectoriales, Planes Industriales).
- La formación de cuadros y representantes sindicales; la dotación de los recursos sindicales; el conocimiento compartido y aprendizaje de experiencias concretas.
- Coordinar la intervención en los diferentes espacios de actuación: Empresa, sector productivo y administración; e impulsar la cooperación entre ellos.

- Intervenir en los procesos y en las políticas públicas en esta materia.
- Enriquecer los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos, abordando en la negociación la incidencia de la digitalización y adecuar la legislación (Estatuto de los Trabajadores), en materia de representación de intereses colectivos, así como, el papel de los sindicatos.

### 3.1.2 Turismo

Hablar de turismo en nuestra comunidad es generar todo un río de opiniones, la mayoría a veces distorsionadas, fruto de planteamientos binarios, a favor o en contra, generando debates que no nos dejan avanzar en la dirección correcta, que no es otra que modificar el modelo de crecimiento económico.

Modificar el modelo de crecimiento no necesariamente implica dejar de lado al principal sector económico de nuestras islas de los últimos 50 años, más bien todo el contrario, tiene que ser el sector tractor del cambio y para hacerlo necesitamos repensar el propio sector. Es cierto que el turismo ha sido, y es, parte importante del desarrollo y el progreso de nuestras islas, pero también ha generado, en especial en los últimos tiempos, unas externalidades negativas importantes como son: una fuerte estacionalidad de nuestra economía, fruto del turismo de «sol y playa», que genera impactos importantes en el mercado de trabajo donde los contratos temporales son la norma; además de los problemas laborales, se han producido importantes problemas con la población residente dado el fuerte incremento de los visitantes, lo cual ha generado el debate de la saturación y de los recursos (hídricos, energéticos, residuos, ...).

Desde CCOO, entendemos que el turismo tiene que jugar un papel protagonista en la transformación económica de nuestras islas, pero tiene que ser un turismo responsable con el medio ambiente, que respete la cultura y tradiciones de los residentes, que apueste por la innovación y la calidad, que diversifique producto y que sea especialmente responsable con las trabajadoras y trabajadores, haciendo una apuesta decidida por la cualificación y mejora de las condiciones de trabajo.

Si no somos capaces de afrontar estos retos acontecerán problemas graves; en especial en unos momentos como los actuales, inmersos a una crisis económica derivada de una crisis sanitaria, que ha afectado especialmente al sector. Problemas sociales por una sociedad que se vuelva intolerante al turismo, económicos por no poder hacer frente a los precios de la vivienda y ambientales fruto de la huella ecológica que genera este modelo.

Por lo tanto, parece evidente que los retos a afrontar pasan por los 5 ejes de la sostenibilidad:

- **Económica.** Es imprescindible la diversificación del producto, especialmente ahora que el sector acometerá importantes reestructuraciones a tenor de los cambios como, por ejemplo, la touroperación fruto de las nuevas formas de viajar y de la digitalización, esto también modificará la promoción y las

reservas, afectando a los márgenes de beneficios, y la solución no puede ser competir en precio, más bien al contrario: competir por la vía de la especialización y la atracción de nuevos turistas.

- **Social.** Apostar por un turista responsable que respete el entorno local, la cultura. Dotar de más medios al control de la vivienda vacacional y al hotelero. Visualizar dónde destinamos el impuesto de turismo sostenible.
- **Laboral.** Caminar hacia una estabilidad laboral que permita conseguir ocupación de calidad durante todo el año, mejorar las condiciones de los trabajadores del sector, su formación y cualificación a lo largo de la vida como eje fundamental de un nuevo modelo.
- **Medioambiental.** El respeto por el medio ambiente será clave para una transformación de un destino turístico maduro como el nuestro, aplicar políticas donde la reducción de los impactos de la actividad turística sobre los recursos hídricos, energéticos y de gestión de los residuos, sea objetivo principal del sector.
- **Gobernanza.** Para llevar a buen puerto este proceso de transformación sectorial será necesaria la implicación de todos los agentes que trabajan en ello, y aquí el sindicato tiene que ser un agente imprescindible, tanto en el diálogo bipartito como tripartito, con propuestas y objetivos claros como los expuesto en este epígrafe.

### 3.1.3 Industria

Está demostrado que el sector industrial resiste mejor los cambios de ciclo económico y genera ocupación de calidad, por lo tanto, necesitamos políticas en Baleares que sitúen la innovación, la industrialización, la formación y la ocupación de calidad en el centro de la agenda política de nuestra comunidad. Es cierto que no se puede decretar un cambio de modelo productivo, pero el sector público tiene que proporcionar los medios para facilitar el crecimiento del sector y, porque no, encontrar nuevos nichos industriales.

El tejido industrial balear está dominado por microempresas y empresas pequeñas, los sectores industriales preponderantes son de baja intensidad tecnológica.

El peso de la industria sobre el PIB está muy por debajo de la media nacional, pero hay bases sólidas de conocimiento para aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización industrial para crecer en los servicios a las empresas. Solo con un incremento del peso de la industria se podrá fundamentar sólidamente otro modelo productivo más diversificado y sostenible.

En definitiva, la educación, la innovación y la industria tienen que trabajar de forma coordinada y no separada en políticas que podrían ser divergentes. Se trata de un reto prometedor y objetivamente posible.

Por lo mencionado, desde el sindicato valoramos los siguientes retos:

- Potenciar el desarrollo de la actividad industrial, aumentando los parámetros productividad, competitividad y calidad, para contribuir al establecimiento de un modelo económico basado en el crecimiento sostenible y la creación de puestos de trabajo de calidad e incrementar el peso del sector industrial.
- Facilitar condiciones marco para la creación de empresas y la regeneración del tejido industrial de las Islas Baleares y, más concretamente, de empresas intensivas en tecnología, conocimiento y creatividad.
- Clusterizar la actividad industrial.
- Aumentar la industria manufacturera en un 12% lo cual supondría la creación de 3.000 nuevos puestos de trabajo.
- Impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico (R + D). Incrementar la transformación digital para ser una industria 4.0.
- Fomentar la internacionalización, para que el 20% de las empresas desarrollen procesos de exportación.
- Mejorar la cualificación del capital humano mediante la formación permanente.
- Mejorar la asignación de recursos públicos para su eficiencia y la prestación de servicios.
- Estimular la captación de inversiones directas.
- Mejorar la eficiencia energética, la implementación de energías renovables y disminuir la tasa de residuos generados.
- Fomentar la cooperación entre empresas, crear y mantener ocupación de calidad y evitar deslocalizaciones empresariales.

### **3.1.4 Sector primario**

Como en otras crisis, la necesidad de potenciar la capacidad de autoabastecimiento de las Islas hace que el sector agrario, ganadero y la pesca se perciban con más claridad como un sector estratégico de la economía. El sector primario, a pesar de su debilidad estructural y de los problemas derivados de la insularidad, puede ser un sector viable económicamente, capaz de generar ocupación, riqueza y valor añadido, para lo cual es necesario aumentar el peso del sector en el PIB, muy disminuido en la última década.

El mercado laboral agrario es el refugio para personas trabajadoras asalariadas de otros sectores y países. La actividad agraria es estratégica para la sociedad y la economía de las Islas Baleares desde las perspectivas social, ambiental y económica.

La agricultura presenta problemas de competitividad, deficiencias para afrontar los retos derivados de las innovaciones tecnológicas y de la globalización de productos.

El sector tiene relaciones laborales que se caracterizan por su gran precariedad, la administración no ayuda con su incapacidad para definir el papel de los agentes sociales que tienen que intervenir, se confunden organizaciones empresariales, organizaciones de productores agrarios y sindicales, hace falta además incentivar estrategias para conseguir que el sindicalismo representativo sea homologado con el de las patronales agrarias, tanto en participación como en medios.

- Hace falta que las ayudas dirigidas a las organizaciones patronales agrarias (mal denominadas sindicatos agrarios) se condicionen y reviertan en la creación de ocupación y a mejorar las condiciones de las personas asalariadas por cuenta ajena.
- El objetivo es hacer atractivo el trabajo en el sector agrario, con puestos de trabajo estables y de calidad, potenciar el contrato fijo-discontinuo, incluir prestaciones de la Seguridad Social y desocupación similares al resto de los trabajadores, medidas que estimulen la renovación generacional y la incorporación de la mujer.
- Desde el sindicato hemos hecho propuestas a la administración y a las patronales, propuestas que incorporan aspectos relacionados con la necesidad de un convenio para el campo, que en Baleares lleva sin negociarse desde el 2004, lo cual denota la debilidad del sector y la escasa presencia sindical en el mismo. Estas propuestas van en el sentido de impulsar la innovación, la digitalización y comercialización en sectores que ya tienen un importante reconocimiento como el vino, las frutas, hortalizas, aceite, pesca y frutos secos. Establecer plataformas únicas de venta, campañas de producto local, favorecer la economía circular, plan de industrialización de la pesca, etc.
- Se debe favorecer la competitividad del sector primario e industrial. No es posible una estrategia de futuro sin una estrategia para la industria agroalimentaria, generando una cadena de valor en la industria existente y en la que potencialmente podría crearse impulsando el sector primario.

### **3.1.5 Construcción**

Este sector, que siempre ha sido un elemento estratégico para nuestra economía, requiere un cambio en su modelo de producción si quiere no solo recuperar cifras importantes en cuanto a nivel de ocupación, peso en el PIB, etc., sino si quiere verdaderamente adaptarse a las exigencias / recomendaciones de la UE en materia de sostenibilidad como, por ejemplo, el Pacto Verde Europeo.

Para que esto sea posible, hay que hacer una serie de propuestas:

- Mayor inversión pública en infraestructura. El impulso de proyectos de infraestructuras adecuadas pueden no solo apoyar la ocupación y la actividad empresarial, pueden también servir de base a la aplicación del enfoque de "reconstruir mejor", del desarrollo incluyente y sostenible a que se refieren

los responsables de formular las políticas si incluyen objetivos ambientales y mejoran el acceso de los ciudadanos más desfavorecidos a los servicios básicos.

- Empezar a impulsar, entre otras, las infraestructuras relacionadas con la Agenda 2030 y el Pacto Verde Europeo.
- Cambios en el modelo de producción que pasan necesariamente por plantear otra manera de construir. Se tiene que priorizar un modelo sostenible, ecológico y energéticamente, teniendo presente las cuestiones sociales.
- Realizar una verdadera apuesta por la rehabilitación integral, es decir, que no contemple exclusivamente la eficiencia energética, sino que integre otras cuestiones como la accesibilidad, la limitación de problemas de ruidos, humedades, luminosidad, prevención de incendios, regeneración urbana etc.
- Los proyectos de renovación de viviendas se pueden implementar rápidamente y alrededor del 60% del gasto en modernizaciones de eficiencia energética iría directamente a los trabajadores y trabajadoras de la construcción locales.
- Se tiene que abordar de manera inminente el desarrollo urbano sostenible a través del concepto de ciudad inteligente, digital y sostenible. De este modo, las ciudades serán más resistentes y avanzadas en herramientas TIC.
- La cesión de suelo para vivienda social en régimen de alquiler, el acceso a la vivienda digna es un problema de nuestra sociedad todavía sin resolver que requiere de una contestación inmediata.
- Realizar un seguimiento de la financiación que se reciba y de la gestión de los procedimientos de contratación pública que se pongan en marcha. Hay que dotar de verdadera transparencia a las licitaciones y promover la inclusión de criterios que mejoren las ofertas de forma cualitativa, reduciendo aquellas que tratan de imponer el criterio económico (con bajas temerarias argumentadas) cuanto más rentable.
- Anticipar las necesidades de formación de nuestros trabajadores.
- Al respecto, para hacer el sector atractivo a los jóvenes tenemos que limitar el acceso al mismo a personas que no estén previamente formadas, de forma que debemos activar los mecanismos para configurar certificados de profesionalidad que, además, permitan una carrera profesional muy definida. Como parte de esta formación, será fundamental la incorporación de la prevención de riesgos laborales, puesto que los cambios tecnológicos que se introduzcan -estamos hablando de la transformación digital, incluso las nuevas relaciones del trabajo- puedan impactar en la salud de las personas. Será también primordial la vigilancia de nuevos riesgos emergentes, de las condiciones de trabajo y la disposición de las medidas preventivas que eviten cualquier mal.

## **4. Retos organizativo**

En el 11.º Congreso nos marcamos como objetivos la necesidad de unificar esfuerzos y reestructurar nuestra organización, la idea no era otra que unir recursos y esfuerzos tanto estructurales como personales, por lo tanto, organizar.

Con este objetivo genérico queremos:

- Extender la organización llegando a más trabajadores y trabajadoras, promoviendo la afiliación y ofreciéndoles vías de participación para organizarlos en la acción reivindicativa.
- Adecuar nuestras estructuras para actuar eficazmente en los sectores y con los colectivos en los cuales se están concentrando los cambios en el tejido productivo y en el mercado laboral.

Por lo tanto, el sindicato tiene que garantizar la permanencia en el mismo, fidelizando la afiliación, para lo cual será necesario fijar criterios y programas de trabajo.

### **4.1 Extender la organización con afiliación, representación y desarrollo organizativo.**

Incorporar más personas al sindicato y organizarlas para la acción reivindicativa ha sido un objetivo que siempre ha estado presente en nuestros debates. Aquí radica la fuerza de los trabajadores y trabajadoras y la capacidad de interlocución y movilización del sindicato. Prueba evidente, el reto organizativo hecho con la extensión del COVID19 y la muestra de nuestras capacidades de respuesta como organización.

El proyecto sindical necesita tener una amplia base de afiliación. Poder sindical y autonomía son dos piezas inseparables en las que se basan nuestra afiliación, la representación y la organización.

#### **Representatividad**

La promoción de elecciones sindicales tiene que ser la consecuencia lógica de la extensión de la organización.

Las elecciones sindicales tienen que ser, por lo tanto, una actividad íntimamente ligada al trabajo de extensión y, por tanto, de las personas “Sindicalistas de Referencia”.

Para esta organización no hay duda de que la representación que se obtiene es gracias al fruto del apoyo de trabajadoras y trabajadores que, desde sus centros de trabajo, nos dan su apoyo en los procesos electores; este es uno de los exponentes que legitima al sindicato para defender los intereses del



conjunto de la clase obrera, por lo cual se ha priorizado y destinado una gran cantidad de recursos tanto económicos como humano para poder llegar a más centros de trabajo.

No hay duda de que la representatividad que obtenemos es el fruto del apoyo que los trabajadores y trabajadoras nos dan en los centros de trabajo a través de sus votos en los procesos de elecciones sindicales, junto a la afiliación, es el máximo exponente de legitimidad democrática que ostenta el sindicato para defender los intereses del conjunto de la clase trabajadora. Esta ha sido la razón por la cual en los últimos años hemos dado prioridad a los procesos electorales y hemos destinado una cantidad importante de los recursos económicos y humanos, para poder representar de la mejor manera posible los intereses de los trabajadores y trabajadoras.

La crisis sanitaria, transformada también en económica, lo ha condicionado todo, generando un escenario complicado para la intervención sindical, pero una vez más hemos demostrado que con mucho esfuerzo y pocos recursos, estando en los centros de trabajo y compartiendo el día a día junto a los trabajadores y trabajadoras. Los procesos electorales han dado el resultado y la confianza que esperábamos en muchas de las empresas en que hemos concurrido.

Por lo anterior:

- La colaboración y coordinación entre el territorio y la rama genera un efecto multiplicador a la hora de poder atender todos los procesos electorales y debemos aprovecharnos de ello con el objetivo de ser el primer sindicato de las Islas Baleares.
- Ampliar nuestra base representativa tiene que ser una de las prioridades en el próximo mandato, lo cual requerirá de planes específicos para poder acometerla con garantías.
- El contacto permanente con los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo es la clave del éxito electoral, este seguimiento contribuirá a reforzar el sentido de pertenencia y la vinculación a CCOO, garantizando el crecimiento afiliativo y la confección de candidaturas electorales.

## **Afiliación**

La afiliación es el primer paso que hace un trabajador o trabajadora como expresión de la voluntad de unir sus fuerzas a otras personas trabajadoras para defender sus intereses y formar parte del proyecto de CCOO.

Muchas personas asalariadas no se afilian o bien porque no nos conocen o no tienen una idea clara de para qué les puede servir afiliarse o porque no tienen una visión positiva de nuestra tarea, fruto de las campañas de desprestigio que hemos sufrido. Darnos a conocer, poner en valor la utilidad de la afiliación y salir al paso de la "contaminación" que podamos sufrir por la imagen que de nosotros puedan trasladar terceros, es la clave hacia la cual tenemos que dirigir nuestro trabajo sindical. Esta triple tarea únicamente se puede abordar con posibilidades de éxito si los sindicalistas establecen un contacto

personal y directo con los trabajadores y trabajadoras en sus centros de trabajo o allá donde se encuentren.

El llamamiento a la afiliación tiene que estar ineludiblemente asociada a la capacidad del sindicato para responder a las expectativas que generamos para conseguirla. La responsabilidad de la estructura de la cual se ha dotado el sindicato, empezando por los que hemos asumido responsabilidades de gobierno, es dar satisfacción a sus necesidades y ofrecerles vías para organizarse en la acción reivindicativa y participar en la vida interna del sindicato.

Para acercar gente nueva, hay que proponer individualmente la afiliación, y esto solo es posible desde la proximidad con el trabajador o la trabajadora en el centro de trabajo.

Por esto:

- Para mantener la afiliación es imprescindible la presencia en todos los centros de trabajo, así como el contacto y la atención directa.
- Conviene hacer partícipe a la afiliación del componente ideológico inherente al hecho de ser de Comisiones Obreras; una organización sociopolítica para la mejora de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras y para la transformación social
- Profundizar en el compromiso que supone la afiliación a este sindicato, haciendo ver que para mejorar las condiciones de trabajo ahora más que nunca es necesaria la participación activa.
- Favorecer la atención prioritaria a la afiliación estableciendo claras diferencias en cuanto a derechos y respuestas por parte del sindicato en cuanto a las personas no afiliadas.
- Establecer planes específicos para determinados colectivos (parados, jóvenes, jubilados, delegados no afiliados, precarios, etc.).

### **Desarrollo organizativo**

La empresa, los centros de trabajo, son el ámbito natural en que surge la organización de los trabajadores y despliega su acción el sindicato. El anclaje en la sociedad, la fuerza y la capacidad de intervención de cualquier sindicato deriva de su amplia presencia y porosidad en el tejido productivo.

La tarea es ingente y necesitamos tomar conciencia de esto y proponernos un "reciclaje" cultural y poner a disposición de las organizaciones, los sindicalistas y de los afiliados y afiliadas los recursos que nos ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, tenemos que avanzar en la capacidad organizativa y en nuestra proyección y esto exige un salto cualitativo en materia de digitalización.

Para avanzar en esta dirección:

- Debemos seguir fidelizando y dinamizando los locales del sindicato como lazos de conexión de la organización con los trabajadores y trabajadoras de las empresas.
- Mantener el alto nivel en la calidad de la información transmitida y la atención personal a través de la capacitación del personal permanente que trabajan en las sedes.
- Ofrecer un asesoramiento sindical cada vez más profesional y homogéneo en sus estructuras territoriales.
- Adecuar nuestras estructuras a los cambios operados en el tejido productivo y en el mercado laboral.
- Regular el funcionamiento de las Comisiones de Extensión Sindical para dotarlas de la sistemática necesaria para una planificación eficaz.
- Establecer y ampliar, en la medida posible, la red de Sindicalistas de Referencia.
- Vincular la tarea de los Sindicalistas de Referencia a la actividad general del sindicato y especialmente en la red de asesores sindicales. Dotarlos de la formación necesaria para ejercer sus funciones con eficacia.
- Las Federaciones deberían sistematizar la colaboración entre ellas tanto para promover iniciativas sindicales en aquellos ámbitos en los cuales concurren como para establecer estrategias organizativas conjuntas.
- Favorecer los mecanismos de mediación para resolver los conflictos entre organizaciones.
- Implicar más a los territorios en la cooperación y participación en las elecciones sindicales y mancomunar la actividad sindical con criterios de eficiencia/eficacia y proximidad
- Apostar por la territorialización, el trato próximo (de abajo arriba) y la municipalización (teniendo en cuenta las características de nuestro territorio).

## **4.2 Una organización próxima y útil: coordinación y cooperación con base territorial y federativa.**

Tenemos claro que no hay organización si no hay acción sindical y que la organización es un medio (no una finalidad). Por lo tanto, se tienen que adaptar a los objetivos de la acción sindical porque básicamente fortaleceremos nuestra organización con los resultados que obtendremos de la acción sindical.

Así, la clave para fortalecer el sindicato consiste en la manera de implementar la acción sindical; en la forma en que nos relacionamos con los trabajadores y las trabajadoras.

El papel que pueden jugar las Uniones Insulares, nuestras estructuras territoriales, es básico para conseguir este despliegue. El objetivo de la transversalidad se debe trabajar desde las Federaciones con los apoyos de los territorios. Hay que conseguir trabajar para Comisiones Obreras Islas Baleares, además de para nuestras Federaciones. Hay que insistir en este cambio de paradigma en el día a día de nuestra acción sindical, aprovechando las sinergias y sumando esfuerzos. La realidad sindical y el contexto o situación general de los diferentes sectores económicos de nuestras Islas nos abocan a la transversalidad como instrumento básico para enriquecer nuestra acción sindical, nuestra representación y nuestra afiliación.

Para lo que hemos de contar con:

- Un sindicalismo de proximidad, reivindicativo y propositivo.
- La fidelización de la afiliación: crear estrategias para aumentar el sentimiento de organización en la afiliación.
- Formando nuestro activo sindical: impulso en la Escuela Sindical empoderándola como referente dentro del nuevo proyecto.
- Acercando nuestra organización a las bases: proximidad y transparencia. Pero también haciéndolos partícipes de la organización: implicándolos en diferentes funciones organizativas internas si es preciso. Responsabilidades compartidas.

#### **4.2.1 Formación sindical**

La formación sindical es la herramienta fundamental para mejorar la capacidad de la acción sindical de nuestras delegadas y delegados, así como también es un instrumento de acercamiento de estas personas al sindicato.

La crisis de la COVID-19 nos ha obligado a cambiar el modelo de formación que se venía impartiendo durante estos años, y nos ha forzado a buscar nuevas fórmulas para formar e informar a nuestros activos sindicales.

Por eso proponemos:

- Para la Organización sigue siendo necesario dotar a nuestros nuevos representantes en las empresas de los conocimientos sindicales y laborales necesarios para el inicio y desarrollo de sus funciones de representación e información a los trabajadores. Como también es importante seguir reciclando y dotando de formación a nuestros cuadros sindicales.
- La formación sindical también tiene que servir para que nuestro activo sindical conozca, defienda y actúe según los valores de CCOO, y refuerce el sentido de pertenencia y de identidad colectiva.

- Hay que diseñar un nuevo modelo de formación que responda a los retos actuales y a las restricciones de movilidad y agrupamiento de personas que puedan surgir, mientras se mantenga activa la pandemia, fomentando el uso de herramientas formativas como la formación en línea.
- Facilitar y potenciar el acceso a cursos que antes se impartían presencialmente, actualizando constantemente sus contenidos, a las nuevas circunstancias laborales y de prevención de riesgos laborales.
- Adecuar cursos confederales estatales al sistema de formación presencial / Aula Virtual para ofrecer nuevas materias a nuestros delegados y delegadas (teletrabajo, ERTes, negociación colectiva, Protección de Datos, etc.).
- Planes estratégicos para la formación de cuadros jóvenes.

## **4.2.2 Comunicación**

La comunicación en el sindicato se perfila como un instrumento al servicio de la clase trabajadora y que actúa de apoyo, principalmente, en la acción sindical, así como en el desarrollo de la representación en las empresas, el crecimiento afiliativo y el diálogo y la concertación social.

En una organización de estructura compleja como es nuestro sindicato debemos dotarnos de elementos claros a la hora de poner en marcha nuestra tarea comunicativa que, como es conocido, ya tiene recorrido hecho.

Por ello:

- En cuanto a la comunicación offline, tal como se denominan a los medios clásicos, hace falta continuar con la estrategia de gestión centralizada que permita a los medios encontrarnos con rapidez y facilidad, lo cual supone una ventaja con nuestros competidores.
- En cuando a los medios online, ya llevamos tiempos en su implementación. Cerramos el mandato con la normalización de la nueva página web de la Confederación de Islas y aventuramos el próximo periodo para darle todo el rendimiento y toda su potencialidad, con la inclusión de la elaboración de boletines periódicos destinados al conjunto de la militancia.
- Igualmente, en cuanto a las redes sociales de las que ya participamos -sobre todo Facebook, Twitter, Youtube, y en menor medida Instagram- se deberá continuar en la mejora de los contenidos, sobre todo teniendo en cuenta a los cada vez más demandados contenidos audiovisuales.

- Por lo que respecta a la revista Unidad -que en la práctica se ha convertido en una revista digital, lo cual ha abaratado mucho la edición- será oportuno, en los próximos cursos, elaborar una ampliación de secciones y contenidos para hacerla más atractiva.
- En cuanto a la comunicación interna, cada vez se ha ido imponiendo por su versatilidad la mensajería instantánea vía WhatsApp. En este próximo periodo se pretende que toda la organización implemente la mensajería instantánea vía Telegram dado que, como herramienta de comunicativa, disfruta de muchas más potencialidades que WhatsApp.
- Como se ha comentado anteriormente, cada vez es más patente la importancia que está tomando la comunicación audio visual, ya que permite diferentes formatos y medios asequibles, por lo cual será importante formar a los responsables de las federaciones y de los territorios en la utilización de estos medios. De igual manera, también se debe atender la formación de cuadros en habilidades comunicativas, relacionadas con hablar en los medios, redacción de comunicados, notas de prensa, etc.
- También será necesario en el próximo mandato crear un grupo de comunicación con la participación de afiliados y cuadros sindicales que puedan estar interesados en esta materia, tanto para la elaboración de contenidos como para su difusión en redes.
- Y como última acción será importante continuar animando a las estructuras del sindicato a actualizarse en las redes sociales.

#### **4.2.3 Disponer de una buena red de asesorías y servicios jurídicos.**

Los Servicios Jurídicos de CCOO, y la tarea de las personas que se dedican al asesoramiento sindical, se han convertido en la primera razón por la cual los trabajadores y trabajadoras dicen afiliarse. Por otro lado, podemos afirmar, por lo tanto, que el asesoramiento y los servicios jurídicos son una parte indispensable de la acción del sindicato.

En el periodo que ahora empieza tendremos que proponernos los siguientes objetivos:

- Garantizar el desarrollo y cumplimiento de los acuerdos, para lo cual se requerirá de la participación y del compromiso de todas las organizaciones en el marco de las Comisiones de Asesoramiento que se han creado.
- Seguir con la red de asesores y asesoras sindicales junto a la coordinación con las Asesorías Jurídicas.
- Establecer criterios y procedimientos de trabajo en las asesorías para mejorar la calidad de la atención y de la gestión.

### **4.3 La gestión de los recursos**

Desde la Secretaría de Finanzas, las líneas de actuación referentes al modelo financiero, económico, y de recursos humanos de la CS de CCOO de las Islas Baleares han demostrado una gran fortaleza y compromiso a la hora de hacer frente a la situación sobrevenida por la crisis sanitaria, pero a la vez se han evidenciado las deficiencias tecnológicas y precarias en herramientas telemáticas que disponemos en nuestra organización.

Debemos gestionar los recursos económicos y humanos con eficiencia, situando a la afiliación como el eje sobre el cual tiene que pivotar toda la organización. La atención al afiliado y su fidelización será nuestra principal prioridad, así como conseguir su participación e implicación en las propuestas e iniciativas de CCOO. Los recursos económicos, humanos y tecnológicos se destinan a conseguir los objetivos estratégicos propuestos, incrementando la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa, y mejorando la atención de los afiliados.

Para conseguir los objetivos necesitamos:

- Poner a disposición de las organizaciones, los sindicalistas y de los afiliados y afiliadas los recursos que nos ofrecen las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Dotarnos de una gestión económica, fiscal y financiera eficiente y transparente
- El control financiero, la profesionalización de la gestión de cualquier tipo de recurso administrado por el sindicato se articulará a través de protocolos de cumplimiento normativo obligatorio.
- Se elaborará un plan de igualdad en la organización permitiendo una mejora en la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Se agilizarán los procesos contables a través de la herramienta confederal, permitiéndonos conocer en todo momento la situación económico-financiera que nos permita adoptar las medidas correctoras necesarias de manera anticipada; minimizando, de este modo, posibles riesgos que pongan en peligro la viabilidad económica de nuestra organización.
- Para tener más presencia, seguiremos acondicionando las sedes para dar mayor cobertura a nuestros afiliados y afiliadas, y ser un punto de encuentro para nuestros delegados y delegadas, en los que encuentren espacios donde exponer sus problemas y canalizar sus reivindicaciones.
- Los locales del sindicato son lugares de referencia para los trabajadores y trabajadoras y los espacios desde los cuales irradiamos nuestra actividad, de forma que vamos a promover mejoras en las comunicaciones integrando la red IP IBERCOM confederal en los locales que, hoy en día, no lo están; de este modo garantizamos una optimización de los recursos humanos y la calidad de la atención a nuestros afiliados u afiliadas.

- Trabajar para seguir mejorando la protección de datos en todos los ámbitos a través de la formación, preferentemente interna, ya sea desde la secretaria de Formación Sindical o mediante delegado DPDC en colaboración con la organización confederal. Estas materias fundamentales nos exigen la mayor responsabilidad.
- La solvencia financiera junto con la sostenibilidad económica deben ser los pilares en los cuales se apoye nuestra organización. No se puede gastar más de lo que se tiene y no pueden sostenerse estructuras con ingresos inciertos.
- Para garantizar un equilibrio financiero se mancomunarán los recursos humanos que dan cobertura técnica a las federaciones ya sea en materia laboral, en materia de salud laboral o la realización de procesos electorales, uniendo esfuerzos para fortalecer la acción sindical.
- Continuar, con esfuerzo y obstinación, manteniendo la autosuficiencia en el conjunto de las organizaciones. En este escenario tenemos que ser capaces de equilibrar los costes de nuestros servicios jurídicos y mantener y extender nuestra afiliación que es la base de nuestros ingresos.