

PROPUESTA PONENCIA
CCOO ILLES BALEARS

XIII CONGRESO CONFEDERAL

**PONENCIA CCOO ILLES BALEARS
XIII CONGRESO CONFEDERAL**

ÍNDICE	
INTRODUCCIÓN	1
EJE 1.- EL SINDICATO EN LOS ESPACIOS INSTITUCIONALES Y EN LA SOCIEDAD	
EJE 1.- EL SINDICATO EN LOS ESPACIOS INSTITUCIONALES Y EN LA SOCIEDAD	3
INTRODUCCIÓN	3
1.- PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL	3
2.- MESAS DE DIÁLOGO SOCIAL	4
3.- EL CONSEJO ECONÒMICO Y SOCIAL	5
4.- TEJER ALIANZAS CON OTROS ACTORES SOCIALES	6
EJE 2.- TRANSICIÓN DIGITAL, ECOLÓGICA Y DEMOGRÁFICA	
EJE 2.- TRANSICIÓN DIGITAL, ECOLÓGICA Y DEMOGRÁFICA	8
INTRODUCCIÓN	8
1.- TRANSICIÓN DIGITAL	8
2.- TRANSICIÓN ECOLÓGICA	9
3.- TRANSICIÓN DEMOGRÁFICA	11
EJE 3.- IGUALDAD	
EJE 3.- IGUALDAD	13
INTRODUCCIÓN	13
1.- LA IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL MUNDO DEL TRABAJO	15
2.- LAS CURAS EN EL CENTRO DE LA VIDA SOCIAL	16
3.- CONTRA LA VIOLENCIA MACHISTA	17
4.- DISCAPACIDAD Y SALUD MENTAL	18
5.- PERSONAS MIGRANTES Y/O DE ORIGEN EXTRANJERO	18
6.- LGTBI+	19
7.- JOVENTUD	20

**PONENCIA CCOO ILLES BALEARS
XIII CONGRESO CONFEDERAL**

ÍNDICE	
EJE 4.- MODELO PRODUCTIVO Y DISTRIBUCIÓN DE RENTAS	22
1.- MODELO TURÍSTICO	22
2.- SECTOR PRIMARIO	23
3.- INDUSTRIA	23
4.- INNOVACIÓN	25
5.-NEGOCIACIÓN COLECTIVA	25
6.- OCUPACIÓN	27
7.- FORMACIÓN	28
8.- MIGRACIONES	29
9.- SERVICIOS PÚBLICOS DE OCUPACIÓN Y PAO's	30
10.- SEGURIDAD Y SALUD	31
11.- GARANTÍA DE RENTAS	32
12. TAMIB	33
EIX 5.- POLÍTICAS PÚBLICAS	
INTRODUCCIÓN	34
1.- SANIDAD Y SALUD PÚBLICA	34
2.- EDUCACIÓN	35
3.- SERVICIOS SOCIALES	37
3.1.- PRESTACIONES	37
3.2.- POLÍTICAS DE CURAS	38
4.- VIVIENDA	39
5.- EL DERECHO A LA MOVILIDAD LABORAL Y SOSTENIBLE	40
6.- FINANCIACIÓN	42

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS
XIII CONGRESO CONFEDERAL

ÍNDICE

EJE 6.- LA ORGANIZACIÓN	43
INTRODUCCIÓN	43
1.-AFILIACIÓN	44
2.- REPRESENTACIÓN	46
3.- ATENCIÓN SINDICAL/JURÍDICA	48
4 -RECURSOS FINANCIEROS	49
5- COMUNICACIÓN	52
6.- FORMACIÓN SINDICAL	53
7.- FUNDACIÓN ATENEU	54

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

INTRODUCCIÓN

- 1.** El contexto en el que se desarrollará el 13 Congreso de CCOO de las Islas Baleares es de incertidumbre frente a los cambios en los que estamos inmersos. Cambios profundos que podemos decir, sin miedo a equivocarnos, representan un cambio de era, un momento de disrupción entre generaciones que afectan nuestra manera de entender y de relacionarnos con el mundo, y el mundo del trabajo no es ajeno a estos cambios y, por tanto, el sindicato tiene que saber leer bien el momento y situarse con fuerza al frente de las reivindicaciones que afectarán a las personas trabajadoras.
- 2.** Está en estos momentos de incertidumbre y de malestar que provoca cuando aparecen los discursos fáciles de la extrema derecha como hemos visto especialmente en Europa, lo que pasa en Hungría, Italia, Francia o Alemania entre otras, no es fruto de la casualidad, es fruto del desencanto de millones de personas trabajadoras que no encuentran respuesta en la precarización de sus condiciones de vida, donde los salarios no son suficientes para tener un proyecto vital digno y las políticas públicas no dan respuesta a las necesidades reales de la población.
- 3.** Es por todo esto que el sindicato tiene por delante los próximos años una tarea ingente, para dar respuesta a los cambios en el mundo del trabajo, pero también dar la batalla cultural, necesitamos dar certezas a las personas trabajadoras para proteger y mejorar sus lugares de trabajo, pero también deben tener la seguridad que luchamos para mejorar y proteger unas condiciones de vida adecuadas para desarrollar sus proyectos vitales.
- 4.** Este 13 Congreso tiene que servir para poner el sindicato a la ofensiva, y CCOO tiene que ser un actor clave en la construcción de un futuro más justo, sostenible e igualitario, que aspiremos a un nuevo contrato social que dé seguridad y certezas a las nuevas necesidades de una sociedad que ha cambiado mucho, por lo tanto, será también una tarea esencial del sindicato exigir políticas públicas que cubran estas necesidades.
- 5.** Hemos tratado de configurar un documento dónde por cada una de las reflexiones políticas sindicales se desarrollen medidas organizativas adecuadas para sustentarlas.
- 6.** El primer eje aborda las cuestiones relacionadas con los espacios institucionales de CCOO así como nuestra interacción con la sociedad.
- 7.** Un segundo eje podría abordar las transiciones digitales, energético/ecológicas y demográficas (aludiendo al envejecimiento poblacional y los flujos migratorios).
- 8.** Un tercer eje con todo el apartado sobre la igualdad y las políticas igualitarias. Con un énfasis especial en que alude a la desigualdad de género, pero sin compartimentar en exceso lo que tiene que ser una apuesta para constituir CCOO en el gran agente de igualdad de nuestro país, en todas las vertientes donde la desigualdad y la segregación social y laboral se reflejan.
- 9.** El cuarto eje tendría que elaborar el cambio de modelo productivo y la distribución de rentas, haciendo una lectura conjunta de como disputar la asignación de renta y riqueza a través de los salarios y las prestaciones sociales, pero también de los servicios públicos y de los bienes comunes,

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

que acaban configurando la verdadera distribución de riqueza y, en el fondo, el propio modelo de sociedad y de civilización a que aspiramos.

- 10.** El quinto eje hace referencia a la necesidad de mejorar y reforzar las políticas públicas como herramienta fundamental para mejorar la vida de las personas trabajadoras.
- 11.** El sexto eje tiene que abordar la relación del sindicato con las personas trabajadoras, que es la sustancia del debate organizativo que tiene que pivotar en cómo se organiza la empresa, la clase y la sociedad.
- 12.** Como abordar los nuevos sectores productivos, que muchas veces son transversales a las viejas organizaciones verticales y fordistas de producir. La propia evolución de la ocupación, cada vez más situada en segmentos de conocimiento y calificación medios-altos, con un potencial sindicalizable a explorar.
- 13.** El sindicato en el terreno, donde reside el sujeto que queremos organizar y colectivizar, el trabajador y sus vicisitudes. Por lo tanto, aquí alude al reforzamiento del papel sociopolítico y relacional de CCOO, a los procedimientos de acogida sindical, la formación sindical, la interacción con la sociedad civil, etc.
- 14.** La negociación colectiva, instrumento fundamental del gran valor cualitativo del sindicato (la capacidad de generar norma exigible desde la autonomía colectiva), pero también como herramienta principal de organización sindical. Principal herramienta si se vincula a dos elementos claves: la articulación sectorial y territorial de la negociación colectiva -ligada con la percepción de proximidad del trabajador con la principal producción legislativa del sindicato-, y las pautas de participación de las personas trabajadoras en la gestión de su convenio colectivo.
- 15.** El reforzamiento de los sistemas de asesoramiento sindical y jurídico, pieza clave a la hora del fortalecimiento del sindicato no solo como “productor” de norma, sino también como garante del cumplimiento de la misma, y por tanto otro factor de refuerzo organizativo clave. La extensión del sindicato y los sistemas de sistematización de estos trabajos recomiendan considerarlos como el tercer vértice de este triángulo organizativo, junto con el asesoramiento jurídico, y el asesoramiento sindical, donde hemos hecho pasos importantes en la mejor organización de los recursos.
- 16.** Vías para reforzar el sindicalismo de CCOO en los niveles de actuación donde interactuamos directamente con el trabajador en el centro de trabajo, donde se define o no si organizamos las personas trabajadoras, y donde el desarrollo del sindicalista de referencia y de proximidad parece como la variable clave. Plantear la consolidación de los espacios de cooperación interna, definición compartida de responsabilidades, y concreción de los procesos de evaluación del trabajo y el ejercicio de los recursos, porque las competencias que corresponden a cada organización (federal o territorial) no se constituyan como muros políticos internos que nos resten eficacia.
- 17.** Definir las claves financieras que lleven a dotar de verdadera potencialidad esta priorización de los niveles donde interactúa en los centros de trabajo, donde se dirime la relación del sindicato en los espacios donde residen los trabajadores que queremos organizar, representar y afiliar.

Eje 1.- EL SINDICATO EN LOS ESPACIOS INSTITUCIONALES Y A LA SOCIEDAD

INTRODUCCIÓN

18. La tarea del sindicato se sustenta, básicamente, en dos pilares; por una parte, la acción sindical en las empresas y la acción institucional. Orgánicamente, la primera corresponde ser trabajada a nivel federal y la segunda forma parte del trabajo territorial; y es dentro del marco de la participación institucional donde se desarrolla el diálogo y la concertación social.
19. Nuestro papel dentro del Diálogo Social es un ejercicio democrático para construir un futuro más justo, más social y más solidario. El fin último del Diálogo Social es el de mejorar las condiciones de vida de la gente, una herramienta para disputar el reparto de la riqueza y de la renta, es el espacio de influencia del sindicato en las políticas que nos afectan como clase trabajadora y donde se disputa buena parte del salario diferido.

1.- Participación Institucional

20. Por diálogo social, se entiende todo tipo de negociación, de consulta o, simplemente de intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores en cuanto a cuestiones de interés común en materia de política económica y social. Con el objetivo de mejorar la gobernanza y contribuir a establecer una sociedad más estable y más justa.
21. La legislación internacional, estatal y autonómica sustentan los cimientos donde encajar el diálogo social. En nuestras Islas, así lo refleja el Estatuto de Autonomía donde se regula la participación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
22. Intervenir en la mejora de las condiciones de vida de la gente trabajadora y, con esto, en el conjunto de la sociedad, con ideas y propuestas y con criterio propio, con presión y movilización, pero, por supuesto, con debates y acuerdos con aquellas instituciones y organizaciones que, desde planteamientos que le son propios, forman parte de lo que para nuestro sindicato es fundamental, que no es otra cosa que la defensa de los derechos de la ciudadanía y de los valores de un estado democrático, social y de derecho.
23. CCOO de les Illes Balears mantiene la tradición de participar activamente en el diálogo social en diferentes gobiernos y así lo ha dejado patente en diferentes documentos.
24. A estas alturas, con un nuevo gobierno de apariencia conservador con una agenda política muy marcada hasta ahora por la extrema derecha, se mantiene el diálogo social, pero no podemos conformarnos con un diálogo social que se mantenga de manera formal o sobre el papel, por lo que tenemos que ser exigentes en el cumplimiento de nuestro papel democrático en defensa del interés general.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 25.** Por lo anterior, abordamos el diálogo y la concertación social con los siguientes objetivos:
- 26.** ● Consolidar el diálogo y concertación social autonómico como competencia exclusiva de la Presidencia del Gobierno de las Islas Baleares y de quienes ostentan el máximo nivel de representación de los agentes social y económicos más representativos.
- 27.** ● Consolidar el diálogo y la concertación social en las Uniones Insulares, coordinando los intereses y las materias que son comunes en todas las islas.
- 28.** ● Normativizar vía decreto el funcionamiento del Diálogo Social Autonómico, de manera consensuada con los agentes económicos y sociales más representativos.
- 29.** ● Retomar el seguimiento, en su caso renovar si fuera necesario, los pactos vigentes que afectan a materias que directamente dependen de la Consellería de Empresa, Ocupación y Energía – Ocupación, Formación Profesional, Salud Laboral, e igualdad- será preceptivo retomar su seguimiento y, si procede, iniciar los trabajos por su renovación.
- 30.** ● Hace falta también el abordaje de hacer conocedora al conjunto de la organización y de la clase trabajadora de la tarea que se hace en el diálogo social, por lo cual se desarrollará un plan en este sentido.

2.- Mesas de diálogo social

- 31.** Siguiendo el apartado anterior, la formalización del diálogo y la concertación social y su estructura cobra importancia. Es por eso que hará falta, como es habitual, la constitución de las diferentes mesas de diálogo.
- 32.** Estas mesas tienen que partir de unos objetivos comunes como son el disfrutar de mayores cuotas de bienestar de la ciudadanía en general, y de los trabajadores en particular, con un desarrollo sólido, socialmente justo y sostenible medioambientalmente, el pleno empleo de calidad, y con la capacidad de hacer frente a los cambios que acontecen de los retos tecnológicos y de la digitalización.
- 33.** Este marco tiene que dar como resultado acuerdos sociales fruto del diálogo, y políticas públicas concertadas que disfrute de legitimación política -para dar sentido a su continuidad- y social –para garantizar un consenso que sea lo más amplio posible -.
- 34.** Para conseguir estos hitos hará falta:
- 35.** ● Dar una mayor funcionalidad a la Mesa de Diálogo Social Autonómico Tripartido, fichando sus objetivos, reglamentando su funcionamiento. Asimismo, dotar de igual funcionalidad y objetivos a las Mesas de Diálogo Social de las Uniones Insulares.
- 36.** ● Ordenar el Diálogo Social en diferentes mesas que aborden de manera sectorial las principales cuestiones de carácter laboral, económico y social, y que estas mesas dependan de las

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

consellerías competentes en cada tema, de forma que se pueda estructura el Árbol del Diálogo Social.

- 37.** ● Trabajar para una mayor implicación de las federaciones y las uniones insulares acercando los contenidos de los acuerdos a sus necesidades y haciendo que sean partícipes en su negociación y desarrollo.
- 38.** ● Continuar, mantener y construir la unidad de acción en lo sociopolítico y en la actividad del diálogo social, así como llegar a los acuerdos posibles, tiene que ser compatible con aumentar nuestra presencia y perfil propio en estos procesos, concretando iniciativas de comunicación dentro y fuera del sindicato, con el objetivo que lleguen al conjunto de la sociedad y especialmente a los sectores y centros de trabajo donde está nuestro activo sindical.
- 39.** ● De manera prioritaria, abordar las mesas que hagan referencia a los temas de mejora del mercado laboral y de la ocupación, productividad y competitividad, transiciones energéticas, industriales, medioambientales y digitales, vivienda y territorio, movilidad y conectividad, políticas públicas, inclusión social, migraciones y servicios.
- 40.** ● Participar de manera activa en otros espacios que pueda abrir el actual Gobierno de las Islas Baleares como es, en estos momentos, el Pacto Social y Político por la Sostenibilidad Económica, Social y Ambiental de las Islas Baleares.
- 41.** ● Abrir la posibilidad de un diálogo social reforzado con la participación consultiva de la sociedad civil organizada y expertos en las materias tratadas.

3.- El Consejo Económico y Social

- 42.** El Estatuto de Autonomía de las islas remarca el hecho que los poderes públicos tienen que promover la participación de los agentes económicos y sociales y del conjunto de la sociedad civil en los asuntos públicos.
- 43.** Además, el mismo Estatuto de Autonomía deja patente que el Consejo Económico y Social de las Islas Baleares es el órgano colegiado de participación, estudio, deliberación, asesoramiento y propuesta en materia económica y social.
- 44.** El Consejo Económico y Social de las Islas Baleares (CES) se configura como uno de los principales instrumentos de participación social y consenso de nuestra comunidad autónoma, y uno de los constituidos a nivel nacional que más actividad tiene a la hora de emitir dictámenes preceptivos, una de sus principales acometidas.
- 45.** Además, la “Memoria sobre la economía, el trabajo y la sociedad de las Islas Baleares” que edita anualmente es el único documento que de manera muy completa muestra los indicadores más relevantes por un análisis cuidadoso de nuestra realidad socioeconómica.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

46. Para el sindicato, el CES se tendría que configurar como un instrumento que tuviera la potencialidad de contribuir con sus propuestas al cambio de nuestro modelo productivo para que sea más inclusivo, más sostenible económica, social y medioambientalmente, y más equitativo.
47. A pesar de lo anterior, queda tarea para mejorar sus funciones, es por eso que desde CCOO de las Islas proponemos:
 48. ● Trabajar en el seno del Consejo Económico y Social para hacer una más cuidadosa definición de los objetivos que se tienen que plantear para configurar su acción, y que comporte, en primer término, la elaboración de un plan estratégico que defina cuál es su misión y los hitos a lograr.
 49. ● Mejorar la participación de las federaciones y territorios del sindicato, habida cuenta de los dictámenes y los estudios que les afecten de manera más directa para recibir propuestas.
 50. ● Celebrar anualmente un encuentro de consejeros del CES con el interno del sindicato para dar cuenta de la tarea que se hace. Este encuentro debe coincidir con la presentación de la memoria para poner en conocimiento de la organización la evolución de los principales indicadores económicos, laborales y sociales.
 51. ● Retomar la publicación de la Encuesta de Servicios de las Islas Baleares como instrumento válido para orientar la acción sindical.
 52. ● Proponer la creación de comisiones no permanentes más específicas en el seno del CES de los principales retos que tenemos como comunidad (productividad, vivienda, masificación).

4.- Tejer alianzas con otros actores sociales

53. CCOO defiende un modelo social más justo y solidario, que sitúe a las personas y su bienestar por delante de los intereses económicos de unos pocos. Lo que nos obliga a intervenir en la dialéctica que se confronta con el avance de las posiciones más reaccionarias, el descrédito de lo que es colectivo, lo público y lo político. Avanzar en la construcción de una sociedad más justa acorde a los valores que defendemos, dependerá de nuestra acumulación de fuerzas por lo que establecer las alianzas necesarias que nos permitan construir una mayoría social será lo que determinará qué sociedad tendremos en el futuro.
54. CCOO de las Islas Baleares ya tiene trayectoria a la hora de establecer alianzas con diferentes actores sociales. Esta tarea no ha estado, ni es sencilla dada la histórica carencia que ha existido en el seno de la sociedad isleña de una sociedad civil organizada y estructurada, y muchas veces fragmentada y en competición.
55. Lo anterior ha sido motivo que desde el sindicato hayamos hecho esfuerzos en el sentido de ir creando y organizando sociedad civil. Muchas de las propuestas surgidas, y que se han formalizado -con algunas que han sido capaces de tomar vida propia- han nacido de propuestas nuestras. A otros, ya creadas y con relevancia social, hemos participado de manera significativa. La mayoría han tenido, y tienen, como nexo común, querer tener la capacidad de articular los conflictos

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

sociales que desde diferentes sectores se han producido. Y aquí, como sindicato, hemos podido aportar nuestra visión que, subyacente a la mayoría de conflictos, se configura en el conflicto de clase.

- 56.** Además de los que no son propios, derivados de la acción sindical en sentido más estricto, como sindicato participamos en las luchas que se vinculan al feminismo, los derechos LGTIB+, la memoria democrática, la defensa de la lengua, la financiación, la lucha contra el cambio climático, la conservación del territorio, y las problemáticas derivadas del modelo turístico, entre otras.
- 57.** CCOO de les Illes Balears continuará con esta tarea dirigida a tejer alianzas con otros actores que conforman la sociedad civil organizada, desde la perspectiva que diferencia de manera nítida lo que es el diálogo y la concertación social –que está sólidamente pautaada- y los procesos de participación de la sociedad civil.
- 58.** Por todo esto, en el próximo mandato trabajaremos en:
 - 59.** ● Dar continuidad a la tarea que se ha hecho, reforzando nuestro discurso en temas más de ámbito sectorial y participando de manera activa y propositiva en el seno de la sociedad civil organizada.
 - 60.** ● Reforzar el compromiso sociopolítico de nuestro activo sindical y su participación en las campañas, actos y movilizaciones en las cuales el sindicato participa. Estructurar a nivel interno la creación de grupos de trabajo que organicen a nuestra afiliación en función de los diferentes temas existentes para recoger propuestas y socializar la información, abriendo así la participación y la capacidad de influencia.
 - 61.** ● Poner en marcha otros espacios para tejer alianzas, de manera prioritaria los conformados por gente joven o los relacionados con los movimientos por la paz o la vivienda.
 - 62.** ● Estar atentos a la conformación de nuevas realidades al mundo del trabajo que se abran a diferentes espacios donde el sindicato tiene dificultades para acceder.

Eje 2.- TRANSICIÓN DIGITAL, ECOLÓGICA Y DEMOGRÁFICA

INTRODUCCIÓN

- 63. Las transiciones digital, ecológica y demográfica están produciendo cambios importantes tanto desde el punto de vista económico como social y están registrando una considerable aceleración en los últimos años que se ha visto incrementada a raíz de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19.
- 64. Estas transiciones no se están dando de igual manera en todas las zonas geográficas, ni entre todos los grupos generacionales, y están condicionadas tanto por factores estructurales como por los diferentes organismos que están involucrados, cosa que conduce a que tengan que quedar reflejadas en un nuevo modelo de contrato social que permita la consolidación de derechos en los ámbitos social y laboral.
- 65. Es necesario integrar en la negociación colectiva estos cambios, siendo capaces los sujetos negociadores de prever las transformaciones y hacerles frente en las mesas de negociación.

1.- Transición digital

- 66. Si bien hasta hace unos 40 años, el crecimiento demográfico se realizaba mayoritariamente alrededor de las ciudades (para tener más servicios públicos y más oferta de ocupación), la digitalización ha favorecido el crecimiento demográfico de zonas con baja densidad de población, atraídas por la posibilidad de hacer teletrabajo.
- 67. El año 2020, con la pandemia, se puso de manifiesto la necesidad de impulsar el teletrabajo, mostrando la posibilidad de mantener la actividad laboral y económica, a pesar del confinamiento.
- 68. A pesar de todo, el nivel de digitalización de las empresas y la sociedad era y continúa siendo tan desigual, que se descubre la existencia de una importante brecha digital entre aquellos con más conocimiento y recursos digitales y los que no tienen.
- 69. Para revertir estas diferencias, necesariamente hay que invertir en formación e innovación digital dirigida, no solo a la sociedad, sino también a las empresas y, especialmente, a las pequeñas y medianas empresas que forman la mayoría del tejido empresarial de las Islas Baleares y, que comparativamente, tienen menos recursos para hacerlo. También hay que digitalizar la administración sin que esto provoque dificultades de acceso de los servicios públicos a la ciudadanía con menos recursos digitales. Por eso, el Plan de Digitalización de las Administraciones Públicas 2021-2025 incorpora varias medidas concretas, dirigidas a la transformación digital de los Servicios Públicos de Ocupación. Tenemos que incidir que mejorar la accesibilidad digital de los servicios públicos de ocupación para la ciudadanía y las empresas, superar la brecha digital y favorecer la eficiencia y la eficacia de los empleados públicos, permitirá contar con más medios para la consecución de nuestros objetivos de resiliencia, cambio climático, medio ambiente, transición digital, salud pública, cohesión, etc...

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 70.** Tenemos que tener especial atención en que esta digitalización, que puede facilitar las tareas en muchos casos, no suponga una automatización que comporte la reducción de determinados puestos de trabajo y, a la vez, a una atomización de las tareas como consecuencia del teletrabajo que dificulte la acción sindical en cuanto a la atención de las personas trabajadoras, y a la difusión de derechos y que comporta un fortalecimiento de las empresas en el control, la supervisión y la autonomía de las trabajadoras y los trabajadores.
- 71.** El cambio tecnológico que supone la digitalización implica un aumento de los beneficios obtenidos y las empresas tienen que repercutir directamente a las plantillas de trabajadores.
- 72.** Un aspecto negativo de la digitalización que tiene que ser especialmente vigilado por el sindicato es el sesgo de género. Si ya denunciábamos antes la doble jornada laboral de las mujeres trabajadoras (jornada al hogar y jornada a la empresa), la flexibilidad que ofrece el teletrabajo hace creer, de manera equivocada, que es la herramienta adecuada para conciliar la vida laboral y familiar y se sigue reforzando la división sexual del trabajo y alejando el objetivo de corresponsabilidad. Esto nos lleva a exigir, como sindicato, medidas que no impliquen retrocesos en términos de igualdad efectiva entre hombres y mujeres.
- 73.** Otro reto que tiene el sindicato es la utilización de la inteligencia artificial, fruto de la digitalización de las empresas, que aprovechan la digitalización para reforzar el control jerárquico de la dirección sobre los trabajadores. Así, dentro de la selección de personal y promociones internas, se están utilizando algoritmos sesgados que no permiten hacer una selección objetiva, sino que tienden a eliminar candidatos por razón de sexo, edad, raza, condición social, etc. Dentro del ámbito laboral, hay riesgos derivados de la utilización de IA, como la intensificación de ritmos de trabajo, carencia de autonomía, vigilancia y control constantes, aumento de riesgos psicosociales... Por eso se hace imprescindible que, a través de la representación sindical, se pueda exigir información y participación en el control y la selección de los algoritmos utilizados, reforzando los derechos de información, consulta y participación de los representantes de los trabajadores, o prohibiendo las aplicaciones intrusivas en el contexto laboral.

2.- Transición ecológica

- 74.** Las Islas Baleares están especialmente afectadas por el cambio climático y sus consecuencias cada vez son más evidentes. Estamos inmersos en la crisis climática más grave que nunca hemos sufrido y sus consecuencias están repercutiendo muy negativamente en la vida de las personas.
- 75.** Se prevé que el incremento medio de temperatura en el archipiélago sea superior a la media global, situándose entre 2 y 5 grados los próximos años.
- 76.** Además, también estamos experimentando sequías por una disminución de la precipitación media y el aumento de acontecimientos extremos como olas de calor prolongadas, incendios forestales, o DANA's, todos provocados por el calentamiento global y un desarrollo económico basado en el consumo de combustibles fósiles.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 77.** Según los últimos análisis, este año en las Baleares, las energías renovables y las tecnologías libres de emisiones de CO2 han incrementado su cuota respecto al año anterior, pero no tenemos que perder de vista que este crecimiento tiene que ser prolongado y sostenible.
- 78.** La utilización de energías renovables favorece la creación de puestos de trabajo verdes, pero el perfil técnico necesario para estos puestos de trabajo exige una formación concreta y muy cualificada. Aun así, hoy en día, el 68% de las titulaciones educativas en energía del mundo todavía están orientadas a los combustibles fósiles, y solo el 32% se centra en las energías renovables.
- 79.** La sobreexplotación de recursos, la contaminación y la urbanización descontrolada amenazan la salud de nuestros mares y playas, por lo cual hay que impulsar políticas de conservación y gestión sostenible. Es fundamental proteger nuestros ecosistemas costeros y marinos, que tenemos en común al occidente mediterráneo, que son vitales para nuestra biodiversidad y para una economía como la nuestra.
- 80.** Necesitamos medidas que afronten este futuro inmediato de degradación ambiental de nuestras islas, medidas que permitan mantener nuestros objetivos en materia de condición de vida y trabajo decente.
- 81.** ● El modelo energético insular, centrado en la utilización de combustibles fósiles, tiene que ser sustituido por otro basado en energías renovables –solar e hidráulica– que a la vez supone una oportunidad económica y social.
- 82.** ● Hace falta una formación adaptada a las energías que se utilizarán en nuestro territorio.
- 83.** ● Por otro lado, habrá que tener en cuenta las necesidades de recalificación de aquellas personas que pierdan sus puestos de trabajo como consecuencia de la instalación y la utilización de las energías renovables.
- 84.** ● Promover políticas de sostenibilidad y eficiencia energética en las Baleares para un crecimiento sostenible, interviniendo en los procesos y en las políticas públicas en estas materias.
- 85.** ● Mejorar la sostenibilidad de la actividad turística e industrial, con la integración de energías renovables en estos sectores.
- 86.** ● Exigir la integración arquitectónica de las tecnologías renovables en los edificios y en los espacios públicos, cosa que crearía ocupación y ayudaría a reducir la emisión de gases de efecto invernadero.
- 87.** ● Propuestas como elaborar una normativa que regule el uso de recursos hídricos alternativos (aguas regeneradas y desaladas) especialmente en zonas de elevada concentración turística, o incrementar la eficiencia en el ciclo urbano del agua y disminuir pérdidas en la red de aprovisionamiento.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 88.** ● Se hace necesario fomentar la movilidad sostenible en nuestras Islas, especialmente en la temporada alta turística, cuando el vehículo privado es el principal medio de transporte en nuestra comunidad autónoma.
- 89.** ● Descarbonizar el transporte dejando de utilizar combustibles fósiles como fuente de energía, y apoyando un cambio de paradigma fomentando la utilización del transporte público incrementando frecuencias y paradas, reduciendo los desplazamientos urbanos o, incluso, aumentando el trazado ferroviario en las islas en la medida de lo posible.
- 90.** Para intentar llevar a cabo todas estas medidas, es fundamental el diálogo social y la colaboración entre el gobierno, los sindicatos, las empresas y la sociedad civil. Solo trabajando juntos podremos encontrar soluciones equitativas y eficaces para un medio ambiente saludable en la zona mediterránea y garantizar con esto los recursos necesarios para un futuro sostenible para todo el mundo.

3.- Transición demográfica

- 91.** Nos encontramos en un proceso de transición demográfica en que caen las tasas de natalidad y mortalidad (como consecuencia de la mejora en la alimentación y en las condiciones sanitarias, entre otras cosas).
- 92.** A pesar de que en las Baleares también caen las dos tasas, la tasa de natalidad es más grande que la media estatal (7,58 en las Baleares frente a 6,88 de media) y la de mortalidad es menor (7.78 en las Baleares y 9,67 de media). Todo esto, unido a la llegada constante en nuestras islas, de personas que buscan un puesto de trabajo, hace que la población aumente hasta situarse en 1.197.261 habitantes el 2023.
- 93.** Sin embargo, hay que resaltar que la población más grande de 64 aumenta más que la de menos de 16 años, por lo cual hay que implementar políticas destinadas a atender este grupo de población cada vez más numeroso.
- 94.** El sindicato se tiene que centrar especialmente para que la edad no suponga un factor determinante para ser expulsado del mercado laboral, como consecuencia de la pérdida de fuerza física o la dificultad para adquirir nuevos conocimientos relacionados con el puesto de trabajo.
- 95.** También se hace necesaria la mejora y el incremento de los servicios sanitarios y de atención a la dependencia para poder atender esta población cada vez más envejecida, cosa que, a la vez, supondrá la generación de puestos de trabajo estables que nos permitan cambiar la fuerte estacionalidad de nuestro mercado laboral balear. Sin olvidarnos de actividades tan importantes como el transporte, el ocio o la cultura de los cuales participan las personas mayores de manera más activa y que también son nichos importantes de ocupación.
- 96.** Ante esta situación de progresivo envejecimiento poblacional, aunque a un ritmo menor que a la mayoría del estado, las personas migrantes tendrán un papel fundamental en términos de crecimiento, ocupación y sostenibilidad del estado del bienestar

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 97.** El sindicato, como sindicato sociopolítico, tiene que empezar a trabajar en la creación de espacios de convivencia y socialización entre la gente mayor y, a la vez, entre las diferentes generaciones que conviven en nuestras islas.

EJE 3.- IGUALDAD

INTRODUCCIÓN

- 98.** El mayor disolvente de la democracia es la desigualdad. En un contexto de profundas transiciones en marcha (digital, ecológica, demográfica), Europa y nuestro país han afrontado políticas económicas, laborales y sociales completamente opuestas a las políticas de devaluación y austeridad que se desplegaron para hacer frente a la crisis financiera iniciada en 2008. La participación del sindicato a través del Diálogo Social, en el caso de las políticas desplegadas en España y también en nuestra Comunidad Autónoma, ha estado decisiva para provocar este cambio.
- 99.** En términos económicos y laborales, los resultados de estas políticas alejadas de aquellas de naturaleza neoliberal han estado más eficaces para amortiguar el impacto de los zarandeos sufridos estos últimos años y para impulsar una recuperación más rápida del crecimiento económico y la creación de ocupación. Cualquier parámetro que se quiera analizar corrobora esta afirmación. En términos sociales, las situaciones vividas han causado mucho dolor en nuestra sociedad y, aunque se ha podido mitigar el impacto, la reducción de la desigualdad económica tiene que continuar siendo un objetivo prioritario de la acción sindical, como lo ha estado desde los orígenes del sindicalismo de clase.
- 100.** Recordamos las políticas de corte neoliberal, que se ejecutaron en años pasados, dispararon la desigualdad, en todas sus expresiones, para después reducirse en los periodos de crecimiento económico y creación de ocupación. Justo es decir que nunca se reduce bastante para compensar el aumento y, por lo tanto, no se vuelve a su punto de partida. El cambio en las políticas económicas, laborales y sociales desplegadas durante los últimos años para hacer frente a los acontecimientos extraordinarios que hemos sufrido han roto con esta dinámica.
- 101.** La desigualdad es un fenómeno complejo que se expresa de muy diversas formas. La situación más cruda, más dramática, es la de las personas que se encuentran en pobreza extrema y en riesgo de pobreza. Hay que prestar atención sobre un fenómeno relativamente reciente, y creciente, que es el de las personas trabajadoras pobres, es decir, personas ocupadas, que no consiguen salir de la pobreza. Históricamente, la ocupación ha sido la palanca para salir de las situaciones de pobreza y vulnerabilidad para las mayorías sociales; hoy, para porcentajes no menores de trabajadores, no es así.
- 102.** Entre los segmentos sociales más afectados por la desigualdad económica es obvio que encontramos variables como la clase, el sexo y el género, que además interseccionan con otros factores como la formación adquirida, la situación laboral, el origen o la edad. Es fundamental tener en cuenta que el mayor riesgo de pobreza y exclusión social se concentra en los hogares con menores a su cargo y, especialmente, en los monoparentales y que, en su gran mayoría, son monomarentales. Junto a esta situación de las familias monomarentales, el riesgo de pobreza y exclusión social se concentra de manera especialmente alta entre la población extranjera y la población desocupada.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 103.** Todos los seres humanos nacemos libres e iguales en dignidad y derechos. Si bien nacemos con la libertad de ser, esto no nos garantiza la libertad para ser. Son las condiciones materiales de vida, la garantía de su protección, las que nos permiten ser, las que posibilitan que expresamos nuestra libre voluntad, las que propician que podamos controlar nuestra vida.
- 104.** Desde esta perspectiva, igualdad y libertad tienen que estar en armonía, tienen que conjugarse a la vez, porque son los avances en igualdad de nuestra sociedad los que permiten a amplias mayorías sociales ser libres.
- 105.** El principal objetivo de CCOO como sindicato de clase, sociopolítico y feminista desde nuestra intervención en el reparto de la riqueza que generamos, es la reducción de las desigualdades económicas, laborales y sociales, así como de las situaciones de mayor vulnerabilidad, que afligen a la mayoría social trabajadora.
- 106.** La acción cotidiana en el conflicto capital-trabajo son, por lo tanto, la garantía de nuestra libertad. Pero esta es también una disputa cultural e ideológica, quizás el reto más importante de nuestro tiempo, la pugna por el modelo de sociedad.
- 107.** Las mujeres son el 50% de la población y el 40% del sindicato y, en este espacio, cada vez son más, pero no tenemos esta presencia en los órganos donde se negocian y deciden las condiciones laborales, cosa que es una total anomalía.
- 108.** Las elecciones sindicales son el reflejo de cómo nos configuramos y por eso es tan importante que las mujeres formen parte de nuestras listas, incluyendo medidas de acción positiva, situando mujeres en posiciones que posteriormente permitan liderar las organizaciones o estructuras respectivas. Es esencial para conseguir el sindicato feminista que queremos, paritario e igualitario, un sindicato de mujeres y hombres.
- 109.** CCOO no es ajena al retroceso político en el ámbito de la mujer propugnado por parte de la derecha y la ultraderecha actualmente. Cuestiones como por ejemplo negar la violencia de género, tratar de confundirla con la violencia intrafamiliar, negar los asesinatos machistas, obstaculizar las políticas igualitarias no aplicando medidas de igualdad y recortar derechos a las mujeres, son reflejo de la regresión que intentan imponer las posiciones políticas más reaccionarias.
- 110.** Es imprescindible el reconocimiento de la igualdad en todas las facetas de la vida por parte de nuestra organización con el reproche y alejamiento de estas políticas ultraconservadoras, también con actos necesarios para que esto no se produzca en nuestro ámbito laboral y social y no tenga ninguna cabida en nuestra organización.
- 111.** Quienes defiendan abiertamente la violencia de género con su negación y haya sido demostrada públicamente la animadversión hacia esta y hacia la igualdad, no tienen que poder afiliarse a nuestra organización.

1.- La igualdad entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo

- 112.** CCOO como sindicato de clase, de carácter sociopolítico y feminista promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres como uno de sus objetivos prioritarios. La desigualdad de género se manifiesta a través de las múltiples discriminaciones que sufren las mujeres en base a la discriminación por razón de sexo y/o género. En el ámbito laboral estas discriminaciones, a veces, se expresan de manera directa; en otras ocasiones, hay que aplicar una mirada de género en el análisis para hacerlas visibles porque permanecen ocultas.
- 113.** En España se ha avanzado mucho en materia de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Nunca ha habido tantas mujeres trabajando, ni tantas mujeres con contrato indefinido como de un tiempo a esta parte. La brecha salarial se ha reducido, así como la temporalidad. Gracias al trabajo realizado con una responsabilidad clave: promover la igualdad efectiva en el mundo del trabajo.
- 114.** Todo y el evidente avance que se ha dado durante los últimos años, no podemos ser autocomplacientes. Tenemos que ser conscientes que todavía existen unas brechas que sufren las mujeres que son la expresión de desigualdades estructurales vinculadas a la división de género del trabajo y la adscripción de las mujeres a las curas. Las mujeres sufren una menor inserción en el mercado de trabajo, una mayor desocupación y de más larga duración, sueldos enganchosos, salarios medios más bajos, tiempo parcial indeseado, segregación ocupacional (vinculada directa o indirectamente a la atención y/o cura de personas). Hay que destacar, por la importancia de cara al futuro, la brecha existente en la ocupación tecnológica, dada la menor presencia de mujeres en los estudios y profesiones STEM.
- 115.** Para continuar avanzando en igualdad real entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, el sindicato dispone de una herramienta de primer orden: los planes de igualdad, obligatorios en empresas de más de 50 personas en plantilla. Somos el motor imprescindible para que las empresas cuenten con planes precisos y efectivos, no retóricos, que impliquen mejoras sustanciales y la eliminación de las brechas laborales que sufren las trabajadoras. Hay un amplio universo de empresas todavía sin planes de igualdad, aunque están obligadas a tenerlo. Los planes de igualdad son acción sindical y palanca para la extensión de la organización. El sindicato tiene que ser más proactivo, saber identificar espacios, planificar, intensificar y coordinar el trabajo en este terreno, haciendo un seguimiento de este.
- 116.** En el contexto actual, como organización sindical de clase y feminista hace falta que intensifiquemos nuestro compromiso, tanto con acción como con nuestro discurso, para hacer frente a la creencia que la igualdad entre hombres y mujeres ya está conseguida. Hemos avanzado notablemente, pero todavía queda mucho camino para recorrer. Tenemos que hacer frente a los ataques que el movimiento feminista y que los adelantos en igualdad sufren por parte de las fuerzas reaccionarias que aspiran a revertir los adelantos en los derechos de las mujeres y en políticas de igualdad y a hacer retroceder a la mujer al rol tradicional que tenía asignado.
- 117.** En este sentido, son múltiples las líneas de actuación que tiene que desplegar el sindicato, tanto en los centros de trabajo como través de nuestra intervención sociopolítica, en la próxima etapa

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

para continuar reduciendo las brechas de género en la ocupación y en la sociedad con el horizonte de su eliminación. Esto requiere un gran esfuerzo del conjunto de la organización. En términos organizativos, trabajaremos para abrir espacios internos para compartir y visibilizar las buenas prácticas en igualdad que nuestro sindicato ha desplegado en los centros de trabajo.

- 118.** Igualmente, el sindicato tiene que ser capaz de consolidar la perspectiva de género en el desarrollo de la negociación colectiva, en la prevención de riesgos laborales y la salud laboral, prestando atención a la perspectiva de género en los riesgos psicosociales y a las enfermedades profesionales en sectores feminizados. Así mismo, la negociación colectiva y los planes de igualdad, al conjunto de nuestra acción sindical, son los instrumentos fundamentales para continuar reduciendo la brecha salarial de género, corrigiendo los factores que la causan, hasta su eliminación.
- 119.** Tenemos que trabajar sindicalmente para negociar y activar protocolos de actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo que son obligatorios en todos los centros de trabajo. Impulsaremos la regulación de la figura de agente de igualdad.
- 120.** Continúa siendo una prioridad sindical garantizar plenos derechos laborales y sindicales a las trabajadoras del hogar. Tenemos que continuar reclamando y trabajando en el marco del diálogo social por la plena equiparación del uso del hogar.
- 121.** En el plano educativo tenemos que trabajar por un modelo educativo basado en la coeducación, exigencia histórica de CCOO, de forma que universalizar la educación en igualdad y corresponsabilidad, la educación afectivo-sexual, a la vez que se contrarrestan y superan la orientación y la segregación académica y profesional sexista y estereotipada.
- 122.** Finalmente, reafirmamos nuestro compromiso con la defensa contundente de los derechos sexuales y reproductivos de todas las mujeres, actualmente amenazados y recortados en muchas zonas del mundo por el auge de los integristas.

2.- Las curas en el centro de la vida social

- 123.** El actual sistema de bienestar, logro indiscutible del contrato social del s. XX, en el que afecta las curas de las personas, se perfila en la actualidad como un modelo desigual que genera discriminaciones de clase y género en la medida en que se eleva sobre la espalda de las mujeres de clase trabajadora. Son estas quienes tienen que cubrir con el trabajo familiar no remunerado o con las ocupaciones precarias en sectores de las curas las lagunas y vacíos del sistema. Es decir, cubren con su tiempo, su salud, su economía, su autonomía, sus derechos y su vida las carencias del actual sistema. Y esto es insostenible.
- 124.** CCOO se constituye como vertebrador de tres dimensiones: la defensa de la centralidad de las curas en la vida social, la centralidad del trabajo y la centralidad de los servicios públicos. El sindicato ha planteado una Propuesta de Pacto integral y estatal de las Curas en base a tres ejes: garantizar el derecho a ser cuidado/cuidada con curas profesionalizadas por el Estado en aquellas edades, situaciones o condiciones personales de falta de autonomía personal que requieran de

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

estas curas para garantizar una vida digna (especialmente en la primera infancia, discapacidad, dependencia o enfermedades crónicas incapacitantes); garantizar a través de una red pública de curas la asistencia integral multiprofesional adecuada y garantizar condiciones laborales, salariales y de protección social dignas a las personas que trabajan en las curas directas.

- 125.** Tenemos que impulsar que se aborde el concepto jurídico de “persona cuidadora profesional”, basado en un modelo de calificación profesional que sirva de marco para profesionalizar, definir, delimitar y especializar las diferentes tareas y ocupaciones profesionales en los diferentes ámbitos relacionadas con las ocupaciones de curas de los diferentes sectores (infancia, ocio educativo, dependencia, discapacidad, servicios sociales, sanidad, etc.).
- 126.** Proponemos que se configure normativamente el derecho a ser cuidado/cuidada y atendido/atendida por profesionales con la calificación que cada caso requiera, en situación de ocupación estable y de calidad, desde las administraciones públicas, como un pilar básico del estado del bienestar, para lo cual es imprescindible una financiación suficiente y acorde a los países más avanzados de nuestro entorno.
- 127.** La reducción del tiempo de trabajo sin reducción salarial y los permisos retribuidos de curas es una reivindicación prioritaria.
- 128.** En el entorno escolar es imprescindible la universalización de la educación infantil 0-3 años, la promoción de programas de apoyo extraescolar y ocio escolar a la infancia vulnerable y la gratuidad de los comedores escolares durante toda la etapa de educación obligatoria.

3.- Contra la violencia machista

- 129.** Todas las manifestaciones de la violencia machista y de género contra las mujeres en todos los ámbitos, incluido el laboral, requieren del firme y sostenido compromiso del sindicato con su erradicación. La lucha contra todas las formas de violencia, mercantilización, explotación sexual y reproductiva, contra sus causas y sus manifestaciones, es una prioridad del sindicato en todos los ámbitos.
- 130.** El sindicato tiene que hacer también un trabajo político y apostar por fórmulas que garanticen en todo momento el respeto a los derechos de las mujeres junto con la erradicación de todas las formas de explotación y violencia hacia ellas, incluidas las que tienen que ver con los nuevos formatos tecnológicos y digitales.
- 131.** Hace falta que el sindicato intensifique la potencialidad de la acción sindical y la negociación colectiva en la prevención y atención a mujeres víctimas de acoso sexual, acoso por razón de sexo y que amplíe, mediante la negociación colectiva, los derechos laborales de cualquier víctima de violencia de género o sexual.
- 132.** El sindicato cuenta con una herramienta pionera, el Observatorio de CCOO de acoso sexual y acoso por razón de sexo, que ha demostrado su utilidad como instrumento sindical de sensibilización, de información y de formación al servicio de las delegadas y los delegados. Tenemos

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

que desarrollar y ampliar esta iniciativa dirigiéndola a grupos de mujeres más expuestas (migrantes, jóvenes, trabajadoras precarias, etc.).

4.- Discapacidad y salud mental

- 133.** Las personas con discapacidad en España enfrentan múltiples desafíos en el ámbito laboral, reflejando una situación de desigualdad y exclusión que requiere atención urgente y medidas específicas.
- 134.** La ocupación protegida sirve para canalizar la mayor parte de la ocupación para las personas con discapacidad. Un aspecto preocupante es que la mayor parte de los contratos laborales de las personas con discapacidad se firman a través de Centros Especiales de Ocupación. Esto demuestra que existe una tendencia a segregar en lugar de integrar plenamente en estas personas en el mercado laboral general. Además, esto ocasiona en su mayoría que las personas con discapacidad no reciban igual remuneración por un trabajo de igual valor, lo cual implica que no están siendo remuneradas por su trabajo en igualdad de condiciones que las otras.
- 135.** A pesar de las cuotas de ocupación establecidas para personas con discapacidad según la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, estas se incumplen sistemáticamente. Según esta ley, en empresas con 50 o más personas en plantilla, se tiene que reservar el 2% de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad. Sin embargo, estos porcentajes no se cumplen y no hay un control efectivo para asegurar su cumplimiento, puesto que las inspecciones de trabajo son insuficientes para abordarlo, lo cual perpetúa la exclusión laboral de este colectivo.
- 136.** Hay que señalar las barreras sociales y actitudinales que persisten en nuestra sociedad. Estas barreras incluyen la estigmatización, los estereotipos, los prejuicios y la discriminación, que limitan todavía más las oportunidades y la calidad de vida de este colectivo.
- 137.** El sindicato tiene que dedicar esfuerzos al hecho que se fomente un trabajo digno para las personas con discapacidad a través de la mejora en la adaptación de los lugares y el impulso a la contratación de estas personas en las empresas. Al mismo tiempo, tenemos que llevar a cabo, y exigir a las autoridades públicas, un mayor control de los Centros Especiales de Ocupación para que no se produzca una desnaturalización de su rol con el correspondiente menoscabo de las condiciones de trabajo de este colectivo.
- 138.** Finalmente, CCOO tiene que promover la adaptación y mejora de los servicios públicos para esta población. Tiene que señalarse la necesidad de mejorar su inclusión en el sistema educativo y garantizar su acceso universal y gratuito a todos los servicios de salud necesarios para estas personas.

5.- Personas migrantes y/o de origen extranjero

- 139.** Nuestra sociedad es diversa y plural en relación con la nacionalidad de las personas, lo cual tiene su reflejo en el mundo del trabajo. La diversidad de orígenes de la población en las Islas Baleares se

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

sitúa entre las más elevadas entre todas las Comunidades Autónomas con una fuerte evolución dinámica a consecuencia del incremento de la inmigración y su progresivo arraigo. Estas personas trabajan aquí y aportan a la sociedad que conformamos todos y todas.

- 140.** La lucha por la igualdad y la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora exige que el sindicato preste una especial atención a las personas migrantes y/o de origen extranjero, puesto que a menudo se trata de personas trabajadoras que están en una situación más precaria en el ámbito laboral y sufren una mayor vulnerabilidad, pobreza y exclusión social que la media de la población, a pesar de las mejoras que se han dado durante estos últimos años.
- 141.** Hay que destacar, por la especial complejidad de su realidad, a las personas de origen migrante en situación de irregularidad administrativa. La extrema necesidad que viven estas personas las sitúa en una posición de mayor vulnerabilidad y son más susceptibles de sufrir explotación laboral. En este sentido, tenemos que apuntar que las mujeres migrantes sufren específicamente problemas como su mayor presencia en la economía informal, cargas familiares en solitario y una mayor exposición a acoso sexual, entre otros.
- 142.** Reconocer la diversidad de la clase trabajadora implica que el sindicato tiene que trabajar por la integración de la población migrante en todos los ámbitos. Tenemos que combatir con total contundencia las ideas racistas y xenófobas en un momento en el cual la extrema derecha contamina la conversación pública y pretende dividir en la clase trabajadora enfrentando el penúltimo contra el último.
- 143.** El sindicato tiene que hacer un esfuerzo organizativo para ofrecer una atención integral a estas personas, lo cual demanda una mayor formación del activo sindical en esta materia y la disponibilidad de recursos para poder orientar las necesidades de este colectivo.
- 144.** En la acción sindical ordinaria, CCOO tiene que poner especial atención en los sectores con una alta densidad de población trabajadora migrante, principalmente en los cuales se sufre una mayor precariedad laboral, con el objetivo de mejorar sustancialmente las condiciones laborales. Seguro que son sectores menos sindicalizados y, por lo tanto, el sindicato se encuentra con mayores dificultades para ejercer su papel de sujeto social capaz de extender derechos. Es por eso que la organización tiene que incrementar los esfuerzos para la incorporación de estos colectivos a la base afiliativa y militante del sindicato para crecer orgánicamente también allí donde se encuentra.

6.- LGTBI+

- 145.** Las personas LGTBI+ continúan sufriendo de manera cotidiana situaciones de discriminación y continúan enfrentándose a la LGTBI+fobia. A pesar de los avances normativos de los últimos años, queda camino para recorrer.
- 146.** Asistimos a un auge de los discursos de odio dirigidos, especialmente, hacia las personas LGTBI+. Estos discursos, promovidos y amparados por la ultraderecha, tienen consecuencias directas sobre las personas del colectivo.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 147.** En el ámbito laboral sabemos que persiste la invisibilización: solo 4 de cada 10 personas LGTBI+ son visibles en su centro de trabajo. Además, más de la mitad de las personas LGTBI+ considera que su orientación o identidad sexual dificulta su promoción profesional. 1 de cada 10 dicen haber recibido un trato desigual.
- 148.** CCOO ha trabajado activamente para erradicar la lgtbifobia y la discriminación de las personas LGTBI+ en el ámbito laboral. Podemos resaltar el acuerdo del diálogo social tripartito firmado en junio de 2024 que cristalizará en un real decreto que desarrolla el artículo 15 de la Ley 4/2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de las personas LGTBI.
- 149.** Este reglamento será obligatorio para las empresas de más de 50 personas trabajadoras y voluntario para el resto. Las medidas negociadas y acordadas se incluirán en los convenios colectivos (de empresa o supraempresariales) y versarán sobre: igualdad de trato y no discriminación; acceso a la ocupación, clasificación y promoción profesional; formación, sensibilización y lenguaje y revisión de los permisos y beneficios sociales para que estos sean inclusivos. También se incluirán sanciones en el régimen disciplinario y la obligación de disponer de un protocolo frente al acoso y violencia que articulen mecanismos de actuación, sensibilización y prevención. Ahora queda hacerlo efectivo en las empresas y aquí de nuevo el sindicato es un motor esencial.
- 150.** Desde CCOO tenemos que trabajar para erradicar la LGTBI+fobia y los discursos de odio de nuestra sociedad y luchar contra la discriminación que sufren las personas del colectivo, especialmente en el ámbito laboral. En este sentido, la sensibilización, tanto internamente en la organización como externamente en los centros de trabajo y la sociedad en su conjunto, así como la formación de nuestro activo sindical en esta materia, son líneas de actuación que el sindicato tiene que desarrollar en el próximo periodo.

7.- Juventud

- 151.** El edadismo es una forma de discriminación que afecta tanto personas jóvenes como mayores. Esta discriminación por razón de edad se expresa de muy diversas maneras: a veces de forma muy directa, por ejemplo en el acceso a la ocupación, la calidad del mismo o en derechos (las personas jóvenes de 18 a 23 años no pueden acceder al IMV excepto excepciones, a pesar de ser el segundo grupo poblacional con mayor riesgo de pobreza); otras veces se da a través de estereotipos, prejuicios relacionados con la edad, así como narrativas y discursos en la esfera pública y discriminaciones indirectas.
- 152.** La discriminación y los prejuicios basados en la edad generan una ruptura de la conversación intergeneracional, dificultan la empatía recíproca y la construcción de redes de solidaridad entre generaciones, al mismo tiempo que bloquean el impulso de políticas públicas y acciones concretas dirigidas a mejorar las condiciones de trabajo y de vida y la protección social de determinados colectivos. De este modo, el conflicto entre generaciones se construye artificialmente, obviando el conflicto real entre clases.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 153.** En relación con la juventud, específicamente, tenemos que señalar que su situación en el ámbito laboral ha mejorado en los últimos años a pesar de las situaciones de excepcionalidad que hemos sufrido y que han comportado un duro impacto económico, laboral y social. Su incorporación en el mundo del trabajo, así como sus condiciones laborales y salariales, no tiene comparación reciente. Además, los más jóvenes mayoritariamente se encuentran en los centros formativos cursando algún programa de formación. Lejos quedan las tasas de abandono escolar superiores al treinta por ciento que se dieron antes del estallido de la burbuja.
- 154.** Sin embargo, es evidente que la precariedad laboral, expresada en sus múltiples rostros, continúa siendo un hecho característico que sufre la juventud trabajadora. Uno hecho que no es exclusivo de los que ahora son jóvenes, sino que siempre ha afligido a las y los jóvenes de su tiempo a nuestro país. Las altas tasas de desocupación, temporalidad, parcialidad involuntaria o bajos salarios son situaciones que la juventud trabajadora sufre por encima de la media.
- 155.** En el perímetro de esta precariedad laboral que sufre la juventud trabajadora también tenemos que incluir el problema de los falsos becarios, falsos autónomos y todo lo relacionado con el fraude en la contratación.
- 156.** Un aspecto clave en la nuestro Comunidad Autónoma, que afecta especialmente la juventud - pero no solo- es la dificultad de acceder a una vivienda asequible. La subida absurda de los precios de la vivienda, el alquiler y la compra imposibilita que las y los jóvenes, a pesar de que sus salarios se incrementen, puedan emanciparse o tengan que hacerlo de manera coyuntural y precaria, impidiendo la construcción de proyectos de vida sólidos y estables a medio y largo plazo. A día de hoy, la cuestión del acceso a la vivienda es quizás el problema más acuciante que tiene que enfrentarse desde las políticas públicas y posiblemente es el principal problema que afecta la juventud trabajadora y que genera mayor malestar y desafección.
- 157.** Hay que destacar que las y los jóvenes son un referente en muchos ámbitos. No se entendería el impulso, la vitalidad y la energía del movimiento ecologista y feminista durante los últimos años sin la implicación de la juventud. También han sido los segmentos más jóvenes de nuestro país los que han visibilizado en el centro de la agenda social y política los problemas de salud mental.
- 158.** Es fundamental desarrollar un trabajo específico para/con la juventud trabajadora. El sindicato tiene que acercarse a estos colectivos desde que están en los centros de estudio, a través de la impartición de talleres en institutos y universidades, y, por supuesto, cuando se incorporan al mundo del trabajo, mediante el desarrollo de protocolos de acogida que orienten el trabajo de nuestros delegados y delegadas. Las preocupaciones, problemáticas e inquietudes que tiene la juventud trabajadora tienen que impregnar la acción sindical de CCOO en todos los ámbitos.
- 159.** Igualmente, la organización en toda su amplitud tiene que ser capaz de promover que la juventud acceda a responsabilidades sindicales en todas las estructuras y órganos de decisión, e impulsar los espacios de Jóvenes CCOO. Una juventud que tiene que empaparse de la experiencia y el legado de lucha y conquistas de las generaciones más veteranas. En este sentido, hay que impulsar espacios en el sindicato para tejer estas redes intergeneracionales que promuevan la reproducción cultural del sindicato.

EJE 4.- MODELO PRODUCTIVO Y DISTRIBUCIÓN DE RENTAS

1.- Modelo turístico

- 160.** El modelo económico de las Islas Baleares está basado principalmente en el sector servicios y tiene una dependencia excesiva del turismo, principalmente internacional y de “sol y playa”, que conduce a la masificación y provoca una fragilidad en la sostenibilidad tanto económica como medioambiental y social, que está derivando en descontento social.
- 161.** El turismo ha estado y es parte importante del desarrollo y del progreso de las Islas, pero continúa perpetuando las debilidades que sufre desde hace años nuestra economía como es la fuerte estacionalidad que produce un impacto negativo en nuestro mercado de trabajo, todo y las significativas mejoras derivadas de la última reforma laboral, y la importante demanda de mano de obra no cualificada. Todo esto repercute negativamente en los datos de ocupación y bienestar de la clase trabajadora.
- 162.** Por otro lado, hay que resaltar que este modelo turístico actual, que ha propiciado la masificación y saturación de nuestro territorio, y provoca dificultades en las economías de las familias debido a la elevada inflación, el imposible acceso a una vivienda digna por parte de las personas trabajadoras o el colapso de algunos servicios públicos, está en discusión, ahora más que nunca, por parte de la sociedad. Parece que se está llegando al consenso de que es insostenible y necesita un cambio.
- 163.** En CCOO entendemos que no se tiene que dejar de lado al sector turístico, que tiene que continuar generando riqueza pero de una forma más sostenible y que ésta también llegue a la clase trabajadora.
- 164.** En primer lugar, somos partidarios de limitar la llegada de turistas y centrar la actividad en un modelo, que supere la estacionalidad y que promueva la mano de obra cualificada y, por lo tanto, fomente la creación de lugares de trabajo más estables y de calidad. Esto implica impulsar la calificación y formación a lo largo de la vida de las personas trabajadoras.
- 165.** También es necesario superar la estacionalidad, diversificar el producto turístico fomentando el turismo rural, deportivo, sénior, de congresos, náutico o cultural como base para la desestacionalización del sector. Para esto se tiene que garantizar la conectividad y las plazas hoteleras en temporada baja.
- 166.** Hay que encontrar un turismo respetuoso con el medio ambiente. Es importante implantar medidas de reducción y gestión de los residuos y de los recursos hídricos y energéticos.
- 167.** En definitiva, urge llegar a un modelo junto con la ciudadanía, con un turista que respeta nuestra tierra, el entorno cultural y la naturaleza, donde pueda haber convivencia y control de la vivienda vacacional y hotelera y donde haya una auditoría del destino del impuesto de turismo sostenible.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

2.- Sector primario

- 168.** Favorecer la competitividad del sector primario e industrial. Se tiene que establecer una estrategia de futuro para la industria agroalimentaria y generar una cadena de valor en la industria existente y en la que potencialmente podría crearse con impulso del sector primario.
- 169.** Durante la crisis sanitaria de la COVID-19 se ha puesto de relevo la importancia y necesidad de un sector primario fuerte y próximo, con puestos de trabajo de calidad y donde desaparezca la economía sumergida y fraude.
- 170.** En este sentido, consideramos que se necesita más control e inspección al sector del campo para evitar fraude en la contratación de un sector muy precarizado.
- 171.** El sector primario tiene relaciones laborales que se caracterizan por su gran precariedad, la administración no ayuda por su incapacidad de definir el papel de los agentes sociales que tienen que intervenir, se confunden organizaciones empresariales, organizaciones de productores agrarios y sindicales, como hemos visto en las movilizaciones del sector agrario del año 2024.
- 172.** También es necesario que se incentiven estrategias para conseguir que el sindicalismo representativo sea homologado con el de las patronales agrarias, tanto en participación como con medios.
- 173.** El objetivo es hacer atractivo el trabajo en el sector agrario, con puestos de trabajo estables, de calidad e incluir medidas que estimulen la renovación generacional y la incorporación de la mujer.
- 174.** Desde el sindicato llevamos haciendo propuestas a la administración y a las patronales para incorporar aspectos relacionados con la necesidad de un convenio para el campo que en Baleares lleva sin negociar desde el 2024, lo que 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, las hortalizas, aceite, pesca y frutos secos. Establecer plataformas únicas de venta, más campañas de producto local, favorecer la economía circular y un plan de industrialización de la pesca.

3.- Industria

- 175.** El peso de la industria sobre el PIB en las Islas Baleares está muy por debajo de la media nacional, realidad que perdura y se agrava con el tiempo.
- 176.** La promulgación de la ley de Industria parecía consolidar la industria como sector estratégico económico y lo combinaba con medidas de facilitación de la actividad industrial desde el 2012; no obstante, estas acciones han resultado insuficientes para las pequeñas y muy pequeñas empresas.
- 177.** Por otro lado, el plan estratégico industrial (2017-2025) menciona expresamente el autoconsumo como medida de eficiencia energética. En el desarrollo de este plan es destacable la creación de las tablas de diálogo social y de coordinación y seguimiento, si bien la carencia de convocatorias y

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

espacios de interlocución con la administración para el control y la participación han dificultado su óptimo desarrollo.

- 178.** Así pues, el decreciente peso de la industria y la externalización de producción, junto con el poco interés de la clase política impide evolucionar hacia un modelo de mayor valor añadido y de alto contenido tecnológico.
- 179.** Las Islas necesitan incrementar su tejido industrial, impulsado por el sector público, que tiene que contribuir al cambio de modelo económico y abrir nuevos espacios industriales, para tener una economía más resiliente.
- 180.** Por eso necesitamos un plan a largo plazo que ponga de relevo la importancia de la creación de productos con un alto valor añadido. Se tienen que facilitar las condiciones para la creación de empresas y la regeneración del tejido industrial, sobre todo de empresas intensivas en tecnología y creatividad. Se tiene que situar la innovación, la industrialización y la ocupación de calidad, en el centro de las políticas de la Comunidad Autónoma, utilizando el conocimiento existente para aprovechar las oportunidades que ofrece la digitalización industrial y crecer en los servicios a las empresas. Este plan tiene que ser contrastado y validado por los agentes sociales a la vez que aborde los retos siguientes:
- 181.** ● Potenciar el desarrollo de la actividad industrial, aumentando los parámetros de productividad, competitividad y calidad, para contribuir a establecer un modelo económico basado en el crecimiento sostenible y la creación de puestos de trabajo de calidad, incrementar el peso del sector industrial.
 - 182.** ● Facilitar condiciones para la creación de empresas y la regeneración del tejido industrial.
 - 183.** ● Clusterizar la actividad industrial.
 - 184.** ● Aumentar la industria manufacturera en un 12% que supondría la creación de 3.000 puestos de trabajo.
 - 185.** ● Impulsar la innovación y el desarrollo tecnológico (I+D). Incrementar la transformación digital para ser una industria 4.0.
 - 186.** ● Fomentar la internacionalización para que el 20% de las empresas desarrollen procesos de exportación.
 - 187.** ● Mejorar la calificación del capital humano mediante la formación permanente.
 - 188.** ● Mejorar la asignación de recursos públicos, su eficiencia y la prestación de servicios.
 - 189.** ● Estimular la captación de inversiones directas.
 - 190.** ● Mejorar la eficiencia energética, la implantación de energías renovables y disminuir la tasa de residuos generados.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 191.** ● Fomentar la cooperación entre empresas.
- 192.** ● Crear y mantener ocupación de calidad.
- 193.** ● Evitar deslocalizaciones empresariales.
- 194.** Además, para lograr estos objetivos tenemos que buscar la implicación de los grupos políticos y parlamentarios, que sirvan para desarrollar acuerdos que impidan a las empresas existentes el libre albedrío en el marco del conflicto capital-trabajo y relegando al sindicato a una actitud defensiva.

4.- Innovación

- 195.** La innovación es clave para afrontar los retos laborales del siglo XXI en las Islas Baleares. En un mundo cada día más digital y competitivo, es esencial que los trabajadores y trabajadoras se adapten a los cambios tecnológicos, organizativos y sociales. Para lograr este objetivo tenemos que empezar por la base, que es la educación. Necesitamos un consenso político que dé estabilidad al modelo educativo y que contemple planes que generen interés para la formación tecnológica y el mundo empresarial, a la vez que promocionen y hagan atractiva la formación profesional, sin olvidar la perspectiva de género en aquellos estudios donde exista un sesgo claro. La educación superior tendría que tener como fin el mercado laboral, de forma que sea más práctica y orientada, además, a las necesidades de las empresas.
- 196.** En el contexto industrial, en las Baleares se tiene que aprovechar el nuevo paradigma de competitividad que supone la digitalización de la economía alrededor de la solidez de clústeres o entornos de innovación como por ejemplo el sector turístico, el sector químico, la moda, el hábitat, la náutica; tenemos que potenciar las ventajas comparativas de las Baleares respecto de otras regiones mediterráneas, priorizar los ejes básicos de colaboración público-privada y factores de crecimiento.
- 197.** También hay que establecer un pacto por la innovación. Por eso hay que continuar con una estrategia enfocada a crear un verdadero ecosistema de innovación, con políticas impulsadas por la Administración y el compromiso empresarial. Tendríamos que concentrar los esfuerzos en sectores estratégicos que actúen como tractores del crecimiento. Así mismo, incentivar la inversión productiva y la creación de centros de excelencia de empresas de carácter internacional, como una manera de atraer inversión para el país.
- 198.** En definitiva, la educación, la innovación deben trabajar coordinadamente con el tejido productivo balear, y no separada por políticas que podrían ser divergentes para lograr un tejido productivo diversificado, innovador, de alto valor añadido y que proporcione puestos de trabajo de calidad. Es un reto prometedor y objetivamente posible.

5.-Negociación colectiva

- 199.** La negociación colectiva es la primera forma de redistribución de rentas y una de las herramientas primordiales que tiene el sindicato para mejorar las condiciones sociolaborales de las personas

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

trabajadoras. En este sentido, se tiene que exigir la negociación de los convenios vencidos o inexistentes a las asociaciones patronales o ante la carencia de asociaciones patronales del sector.

- 200.** El convenio colectivo, resultado final de la negociación colectiva, tiene que superar su función de ordenación interna y reguladora de las relaciones laborales, de la actividad a la que dirige su ámbito de aplicación. Tenemos a nuestro alcance una magnífica herramienta para determinar otras formas de participación del sindicato, que normalmente quedan fuera de la negociación colectiva.
- 201.** Procede incluir en los convenios colectivos, fórmulas de participación del sindicato como representante de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones del día a día de la actividad empresarial y en las decisiones estratégicas de la empresa.
- 202.** La defensa de la ocupación de calidad como elemento de cohesión y vertebración social tiene que ser la premisa en la negociación. En un momento en que en las Islas Baleares tenemos unos datos de casi pleno empleo, necesitamos que las condiciones laborales y salariales sean óptimas para poder asegurar una sociedad cohesionada.
- 203.** La recuperación salarial tiene que ser la prioridad en la negociación colectiva. El estudio del Salario de Referencia de las Islas Baleares tiene que servir de herramienta de negociación y con unas cifras que tienen que ser un horizonte a lograr.
- 204.** Tenemos que enfrentarnos a la negociación colectiva desde una perspectiva de género con el objetivo de cubrir las carencias que puedan tener los convenios en cuanto al acceso a la ocupación, principalmente allí donde las mujeres están infrarrepresentadas, acceso a la formación, a la promoción profesional o en las medidas relativas a conciliación corresponsable. También se tienen que tener en cuenta los aspectos de diversidad sexual, orientación sexual, identidad de género, expresión de género o características sexuales, para garantizar la igualdad de trato y la no discriminación de las personas LGTBI en los centros de trabajo.
- 205.** Necesitamos una negociación colectiva que tenga en cuenta las transformaciones digitales, ecológicas y económicas. Se tiene que hacer especial atención a los cambios que aporta la introducción de la inteligencia artificial (IA) y la utilización de algoritmos en el mundo del trabajo para reducir los impactos negativos que derivan en más riesgos laborales. Por eso se tiene que incluir en la negociación colectiva el uso de forma transparente y consensuada de estas herramientas, de tal manera que puedan ser beneficiosas para todo el mundo.
- 206.** Se tiene que garantizar la negociación colectiva en las administraciones públicas como derecho fundamental. Los acuerdos suscritos en la función pública para mejorar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos, así como el Acuerdo marco para una Administración del siglo XXI, han iniciado la recuperación salarial y de condiciones laborales. La transformación y modernización de las administraciones públicas tienen que partir de la mejora de las condiciones de trabajo. Por eso es imprescindible garantizar ofertas de ocupación pública ambiciosas para los próximos años, sin limitación de la tasa de reposición, para dar estabilidad a las plantillas y hacer frente a la jubilación de funcionarios.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 207.** Se tiene que promover que nuestras federaciones impulsen espacios de coordinación que tenga como objetivo prioritario los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras de un mismo centro de trabajo propiciando ámbitos de comunicación entre los afiliados de todas, aunque sean de diferentes empresas.
- 208.** El Sindicato tendrá que coordinar las diferentes estructuras en los procesos de negociación para conocer experiencias, resultados y en la medida de lo posible elaborar respuestas y movilizaciones, al mismo tiempo que tiene que estudiar la unificación de convenios, que afectan sectores de actividad muy similares y con condiciones laborales muy parecidas, ganando masa crítica y capacidad negociadora.

6.- Ocupación

- 209.** Las Islas Baleares se caracterizan para tener un modelo productivo intensivo en mano de obra no cualificada. Tenemos que optar hacia un modelo de mayor valor añadido con ocupaciones de más calidad y mayores retribuciones.
- 210.** Es imprescindible que el sindicato continúe participando en la planificación, ejecución y control de las políticas de ocupación, poniendo un énfasis especial en el plan de ocupación 26-30, puesto que es un instrumento clave para dinamizar la integración al mundo laboral de las personas en situación de paro.
- 211.** Para lograr este objetivo tenemos que insistir y estar vigilantes en los puntos siguientes:
- 212.** ● Dar prioridad a la lucha contra la economía sumergida y el fraude en la contratación haciendo especial énfasis en la contratación a tiempo parcial no deseada, que mayoritariamente afecta jóvenes y mujeres.
- 213.** ● Vigilar la utilización de la contratación fija-discontinua de forma que no sean los nuevos contratos temporales disfrazados de contratación indefinida.
- 214.** ● Seguir potenciando el Servicio de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB) como organismo responsable de la planificación, ejecución y control de las políticas de ocupación, adecuándolo a las necesidades actuales de las personas en situación de desocupación y del mercado laboral, garantizando una buena atención, calidad y efectividad en los servicios de orientación, intermediación, reubicación y formación; dotándolo del capital humano necesario.
- 215.** ● Establecer medidas para la mejora de la inserción laboral de los colectivos con dificultades de inserción especiales y en riesgo de exclusión social y las personas en paro de larga duración. Atendiendo, principalmente, su escasa calificación y/o sus extremas necesidades económicas, planteamos:
- 216.** ● Establecer itinerarios personalizados de orientación e inserción para estos colectivos con dificultades para acceder al mundo del trabajo, con la participación de los servicios sociales cuando haya una situación de exclusión social asociada.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 217.** ● Las medidas para incentivar la contratación de estos colectivos tienen que contar con un control y acompañamiento tutorizado hasta su inserción profesional y social.
- 218.** ● Vigilar que las prácticas no laborales estén vinculadas a programas de formación oficiales
- 219.** Para avanzar hacia una sostenibilidad económica apostamos para trabajar en las transformaciones ecológica, tecnológica y digital, la transición energética y el envejecimiento poblacional. La inversión comprometida mediante los fondos europeos en aquellos sectores productivos, con más capacidad de transformación de nuestro tejido económico y social, tiene que ir acompañada ineludiblemente, por planes de dotación de recursos humanos y la formación suficiente para lograr los objetivos marcados.
- 220.** Desde CCOO tenemos que incidir en aquellos nichos de ocupación, especialmente aquellos que supongan el desarrollo de servicios de utilidad colectiva, entre otros, rehabilitación del patrimonio, gestión de residuos y aguas, protección de zonas naturales o revalorización de espacios públicos. Toda la actividad relacionada con la economía verde y el tercer sector, tiene que ser una garantía de ocupación estable y de calidad. Estas iniciativas encaminadas a la creación de ocupación, forman parte de la necesaria transformación del actual modelo productivo en forma de monocultivo de actividad de servicios para el sector turístico, el cual ha mostrado señales claras de agotamiento.
- 221.** En cuanto a la ocupación pública es necesario recuperar las plazas perdidas y rejuvenecer las plantillas de forma urgente e inaplazable debido a la edad avanzada, próxima a la jubilación, de un altísimo porcentaje de personal trabajador público. En caso contrario, se pondría en riesgo la continuidad de los servicios públicos con eficacia, calidad y universalidad de la prestación. Igualmente se tienen que emprender los cambios necesarios para el correcto desarrollo de los procesos de modernización y digitalización de las administraciones públicas sin que esto suponga pérdida de ocupación y acompañado de los planes de formación necesarios para adaptarse a las nuevas realidades.

7.- Formación

- 222.** Ante los cambios que se nos acercan como consecuencia de las transiciones ecológica y digital, que se están iniciando, la formación de todas las personas trabajadoras a lo largo de la vida laboral es el eje central que permitirá que se adquieran las habilidades y conocimientos indispensables para acceder a un puesto de trabajo digno. Además, solo mediante la formación se podrá conseguir un cambio de modelo productivo que genere y consolide puestos de trabajo de calidad.
- 223.** Las modificaciones normativas que se han producido este último tiempo y que conducen a un sistema de formación profesional integrado, modular y acumulativo, tendrían que ser una oportunidad para profesionalizar las plantillas para transitar hacia un modelo productivo de mayor valor añadido, mano de obra cualificada y ocupaciones de calidad con salarios dignos.
- 224.** Por eso desde el sindicato consideramos indispensable:

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 225.** ● Elaborar planes de formación ajustados a las necesidades del mercado laboral y dirigidos a obtener certificados de profesionalidad.
- 226.** ● Facilitar, mediante cursos de formación, el manejo de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, a la vez que se propicia la valorización de las áreas técnicas de investigación e innovación.
- 227.** ● Diseñar cursos para el conocimiento en derechos sociolaborales, así como en la prevención de riesgos laborales, la gestión ambiental, la calidad de los procesos o la Responsabilidad Social Empresarial.
- 228.** ● Difundir el sistema de acreditación de las calificaciones profesionales que lleva a cabo el Instituto de Calificaciones Profesionales de las Islas Baleares (IQPIB) para incrementar el número de trabajadores y trabajadoras a quienes se reconocen sus competencias de forma que les permita mejorar su situación tanto en la empresa actual como en otros puestos de trabajo futuros.
- 229.** ● Impartir la formación para la ocupación exclusivamente en centros públicos. Que la planificación, la programación, el seguimiento, el control y la evaluación del sistema de formación se haga de manera conjunta entre el SOIB y los agentes sociales, y que la gestión de la formación en todos sus aspectos la realice el SOIB.
- 230.** El sindicato aboga por dar un valor preponderante a la Formación Profesional dual intensiva como herramienta de formación e inserción laboral que, al mismo tiempo, tiene que servir para disminuir el abandono escolar en nuestra Comunidad Autónoma.
- 231.** El modelo de Formación Profesional dual intensiva tiene que ser una herramienta imprescindible para avanzar en el trabajo de calidad. La formación en alternancia entre un centro de formación y un centro de trabajo que se realiza a lo largo del programa formativo, conduce a la calificación por parte del alumnado trabajador o trabajadora a obtener un título de formación profesional del sistema educativo o un certificado profesionalidad de la formación para la ocupación.

8.- Migraciones

- 232.** El trabajo es un elemento central en el hecho las migraciones y en la integración social. Partimos de la premisa que necesitamos una migración ordenada, segura y regular para poder asegurar los derechos a las personas que vienen de países de fuera de la Unión Europea, pero también de aquellas que ya están en el territorio español de forma irregular.
- 233.** Debido a los movimientos migratorios que se están produciendo, y que no parece que vayan a disminuir a corto plazo, tenemos que considerar y dar una importancia capital a las acciones y políticas que se llevan a cabo en cuestión de migración y extranjería al mismo tiempo que hacemos esfuerzos para integrar a personas trabajadoras migrantes a nuestro sindicato.
- 234.** En las Baleares, las actuaciones desarrolladas en este ámbito competencial por los diferentes niveles de la administración autonómica, han estado, de forma sistemática, poco ambiciosas,

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

y se han limitado casi de forma exclusiva a programas de sensibilización. Esto deriva en problemas que en algunos casos son específicos de nuestro territorio y otros que se repiten en diferentes comunidades autónomas pero que todos ellos impiden una fácil integración social de las personas migradas.

- 235.** También, es imprescindible aumentar los recursos humanos en las administraciones y las infraestructuras públicas adaptadas para poder dar acceso a las personas migrantes a los derechos de que disponen. El desbordamiento de los servicios y la imposibilidad de obtener una cita, menguan los derechos de las personas migrantes y en petición de asilo. Esta situación es insostenible, indignante y la tenemos que denunciar y combatir.
- 236.** Es preocupante el discurso antiinmigración, racista y xenófobo que está penetrando en la sociedad y del que nuestra organización, a través de sus afiliados y afiliadas, no es inmune. Son significativos y angustiosos los datos extraídos de la encuesta realizada con ocasión del estudio del Salario de Referencia, en los que se refleja que el 35% de las personas afiliadas que respondieron la encuesta están de acuerdo o muy de acuerdo en que la inmigración es una amenaza para las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras de las Islas Baleares.
- 237.** Para hacer frente a esta realidad, en CCOO pensamos que es imprescindible:
- 238.** ● Que se continúe participando en los espacios Red STOP Racismo del Ayuntamiento de Palma y del Observatorio de la inmigración, organismo autonómico dependiente de la Consellería de Familias y Asuntos Sociales.
- 239.** ● Formar parte de la Coordinadora de ONGD de las Islas Baleares junto con otras entidades y ONGs.
- 240.** ● Realizar acciones de sensibilización y formación contra el discurso racista y xenófobo de la ultraderecha.
- 241.** ● 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.
- 242.** ● Requerir en el Gobierno de las Islas ambición en las acciones y políticas a tomar para favorecer la inserción laboral y social de las personas migradas y demandantes de asilo como herramienta de cohesión social y reducción de la desigualdad.
- 243.** ● Establecer estrategias en el asesoramiento de este colectivo en materia sociolaboral y favorecer la participación al sindicato.

9.- Servicios Públicos de ocupación y PAO's

- 244.** El Servicio Público de Ocupación de las Islas Baleares (SOIB) tiene como finalidad principal planificar, gestionar y coordinar las políticas activas de ocupación. Es un organismo primordial con

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

el cual el sindicato tiene que trabajar con el fin de diseñar aquellas políticas que se tienen que llevar a cabo para la inserción laboral y dar respuesta a las necesidades de todos aquellos y aquellas que participan de la vida laboral.

- 245.** Desde el Sindicato tenemos que luchar por un SOIB fuerte, con una dotación económica y de recursos humanos adecuada y una cartera de servicios individualizada y adaptada a las necesidades de un mundo laboral cambiante.
- 246.** Además, tienen que hacer investigaciones basadas en análisis del mercado de trabajo para presentar propuestas de mejoras para planificar, desarrollar e impulsar nuevas políticas de ocupación que se centren en la inserción laboral de las personas desocupadas y las acompañen en las transformaciones del mundo del trabajo.
- 247.** Todo esto tiene que quedar reflejado en el Plan de Ocupación docente 2026-2030 y el sindicato tiene que exigir que sea riguroso, se base en los datos y análisis tanto de la situación laboral actual como de los resultados obtenidos del plan anterior, además de ser negociado con los agentes social.
- 248.** También es necesario que se mejoren los estudios que se hacen para confeccionar el catálogo de ocupaciones de difícil cobertura y el desajuste de la oferta y la demanda para evitar que se saquen conclusiones erróneas que dificulten el trabajo sindical y la calidad de las ocupaciones de las Islas Baleares. Por eso el sindicato será vigilante y exigirá rigor en este ámbito.
- 249.** Todo y el impulso e importancia que tiene para el Sindicato la Formación Profesional dual intensiva, tanto educativa como ocupacional, como herramienta estratégica de formación y calificación de plantillas, el servicio público de ocupación tiene que arrogarse un papel preponderante en relación a la formación dual precisamente, para su monitorización minuciosa.
- 250.** Los servicios públicos de ocupación tienen que incentivar el acceso mediante la formación dual intensiva en sectores considerados como estratégicos, para dar respuesta al cambio de modelo productivo necesario que pide nuestra economía productiva, basada casi en forma de monocultivo, sobre la actividad de servicios turísticos. Fomentar el acceso a la formación dual de los colectivos vulnerables, a los jóvenes, a personas con alguna discapacidad, es una forma de incorporarse al mercado laboral mediante criterios integradores de carácter social y universal.

10.- Seguridad y Salud

- 251.** La Seguridad y Salud es un eje fundamental en la acción sindical puesto que cuando se analizan las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se revela la estrecha relación que tienen con las condiciones de trabajo. Las excesivas cargas de trabajo, los riesgos ergonómicos, químicos, físicos o biológicos y condiciones de trabajo inseguras son características propias de un modelo productivo y económico que prioriza los beneficios empresariales por encima de la salud de las personas trabajadoras.
- 252.** Las condiciones con las que trabajamos condicionan no solo nuestra salud individual sino también la colectiva y es imprescindible incorporar la perspectiva de la seguridad y la salud en el trabajo

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

para abordarlos con más garantía, incorporando a su análisis los determinantes sociales más importantes de la salud como son las condiciones de vida y de trabajo.

- 253.** Por eso desde el sindicato nos comprometemos en la defensa de la seguridad y la salud al trabajo. Tenemos que continuar con la denuncia sistemática de la infradeclaración de las enfermedades producidas en el trabajo además de profundizar, dentro del trabajo sindical, en el resarcimiento de los daños producidos como herramienta preventiva.
- 254.** Se tiene que prestar atención a los cambios que suponen la introducción de inteligencia artificial, algoritmos o herramientas automatizadas en las empresas que pueden suponer un incremento a la exposición a los riesgos de salud en el trabajo, especialmente los psicosociales, ergonómicos y de seguridad. Por lo tanto, tenemos que incorporar mecanismos de prevención para estos riesgos.
- 255.** Como consecuencia de la crisis climática, las elevadas temperaturas suponen un riesgo añadido que perjudica seriamente la salud de las personas trabajadoras, principalmente, aquellas que trabajan al aire libre. Se tendrá que tener cuidado y una atención especial a este aspecto.
- 256.** Por otro lado, se tendrá que hacer mención en la formación en prevención de los riesgos laborales de las personas trabajadoras jóvenes, promoviendo que se trate dentro de la formación reglada de los grados de Formación Profesional de forma general y dentro de las empresas de manera más específica. Esto, que siempre ha estado de primordial importancia, se hace todavía más necesario debido al relevo generacional que sufrirán las plantillas debido a la llegada a la edad de jubilación de las personas nacidas durante el llamado “Baby boom”.
- 257.** Además, también se tienen que poner en práctica medidas específicas para las personas de más edad y que necesitan acciones específicas que aseguren un desarrollo de su actividad laboral en condiciones de seguridad para su salud.

11.- Garantía de rentas

- 258.** La Renta Social Garantizada y el Ingreso Mínimo Vital son herramientas fundamentales para combatir la pobreza y reducir las desigualdades. Estos mecanismos proporcionan un apoyo económico básico a las personas y familias más vulnerables. Es necesario facilitar el acceso a las personas solicitantes, simplificar los requisitos y mejorar los recursos técnicos y profesionales que promueven y agilizan las solicitudes.
- 259.** En las Islas Baleares es necesario incrementar los presupuestos destinados a la Renta Social Garantizada debido a la demanda que existe para asegurar una vida digna en todo el mundo. Es esencial que los cambios que se produzcan se hagan de forma negociada y consensuada dentro del diálogo social, para que el sindicato sea capaz de dar prioridad a dedicar los recursos a aquellas coberturas de prestación social autonómica que presenten graves carencias, como son la vivienda social, servicios sociales y dependencia.

12. TAMIB

- 260.** A la tarea de participación se ha revelado imprescindible la promoción de procedimientos y mecanismos de impulso y apoyo para la negociación colectiva, así como el fomento de negociaciones constructivas, fundamentadas e informadas, previniendo y resolviendo los conflictos laborales de manera canalizada a través del TAMIB. En efecto, el TAMIB se ha consolidado como un instrumento valioso y positivo para canalizar y resolver conflictos en el ámbito de las relaciones laborales y facilitar la adopción de acuerdos, es por eso, que tenemos que seguir impulsando el TAMIB como herramienta de resolución de conflictos desde la mediación en todos los ámbitos, desde la empresa hasta la sala, y siempre de manera acordada.

EJE 5.- POLÍTICAS PÚBLICAS

INTRODUCCIÓN

- 261.** Los servicios sociales forman parte de aquellos servicios básicos para el conjunto de la ciudadanía, que se tienen que garantizar como servicio público inalienable. CCOO tiene que defender con fuerza esta condición por muchos de motivos, porque es un derecho de todos y todas, porque crean ocupación y porque es una herramienta muy potente por la lucha contra la desigualdad. Defender aquello que es público, mejorarlo y preservarlo, es necesario por el conjunto de la sociedad, al menos por la mayoría.
- 262.** El pensamiento neoliberal insiste que el sector público no es un buen empresario, y que la gestión privada es más estricta en la vigilancia del coste y más eficiente en la exigencia de responsabilidades, pero no quiere reconocer el elevado coste de la degradación continua de las condiciones de vida de los trabajadores y trabajadoras, y la consecuente mercantilización del bienestar social.
- 263.** Necesitamos fortalecer la plena propiedad y gestión pública de los servicios públicos. Procede hacer entender a los responsables de la gestión de los servicios públicos, la diferencia que hay entre el sindicato en representación de las personas trabajadoras de las empresas y las administraciones, de la participación del sindicato en representación del conjunto social de la población trabajadora.
- 264.** Cualquier propuesta que defienda la sustitución de esta forma de gestión, colabora con su desmantelamiento.
- 265.** En el actual contexto de ataques frontales al salario y, por lo tanto, al componente indirecto que son los servicios públicos, es imprescindible defenderlos de forma inequívoca, sin ninguna ambigüedad. Esto pasa en primer lugar para rechazar todo canto de sirena sobre otras formas de gestión, vengan de donde vengan, que muy seguro, servirán para acabar dinamitando la condición de derechos.
- 266.** Así, el papel que los servicios públicos tienen que tener es de redistribución y de progreso, orientados a promover una igualdad efectiva de oportunidades y la satisfacción de necesidades, asegurando los derechos sociales y sus prestaciones. En este afán hay la firme convicción de que los servicios públicos que constituyen el estado del bienestar, contribuyen al desarrollo económico a través de la seguridad que aportan a la ciudadanía y a las personas individualmente consideradas, también como dinamizadores de la economía al aumentar la medida del mercado que propician.
- 267.** El gasto público es un agente multiplicador y unido a los servicios públicos, promueven la productividad laboral, son factor de igualdad y favorece la estabilidad. El resto, es el mercado.

1.- Sanidad y Salud pública

- 268.** La descapitalización del sector sanitario público a partir del 2008, ha hecho que la norma en la última década y media sea la escasez de profesionales, un número menor de camas públicas, y una

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

tecnología escasa y muchas veces obsoleta, con problemas de mantenimiento que afectan a veces al desarrollo normal de la actividad.

- 269.** Por eso, constituye una prioridad incrementar la financiación del sistema sanitario público, en torno al 1 – 2% en el menor plazo posible, para poder incrementar el número de camas hospitalarias públicas, así como para invertir tanto en el mantenimiento y mejora de las actuales infraestructuras, como en innovación y nuevas tecnologías. Pero para esto, necesitamos del mismo modo, incrementar las plantillas con un número de profesionales importante que puedan dar la mejor calidad asistencial posible. Tenemos que buscar la manera de que los profesionales, no solo quieran venir a trabajar a nuestras islas, sino también que se quieran quedar y así fidelizar los profesionales.
- 270.** Hay que tener especial atención a la atención primaria, puerta de entrada y pilar esencial del Sistema Nacional de Salud, al cual se le tienen que garantizar recursos suficientes para evitar el colapso actual de este nivel asistencial y que la atención primaria disponga de los recursos humanos y materiales necesarios para aumentar su capacidad resolutive y la atención comunitaria, la prevención y la promoción de la salud pública. Tenemos que tener en cuenta que reforzar la atención primaria, supondría un ahorro que se podría invertir en seguir cuidando nuestra salud, puesto que muchas patologías actuando a tiempo de manera preventiva y siguiendo unas pautas y conductas de salud, podrían parar la progresión y no llegar a necesitar otros procesos más largos y que, en definitiva, causen un mayor perjuicio en los ciudadanos a todos los niveles, puesto que afectaría la calidad de vida, supondría bajas laborales y un largo recorrido que se podría evitar o al menos minimizar con una atención primaria de calidad con tiempo, infraestructuras y recursos suficientes.
- 271.** Hay que potenciar la Salud Pública, dotándola de financiación suficiente para mejorar la capacidad de respuesta ante futuras emergencias sanitarias, pero también para reforzar su papel preventivo desde una perspectiva de determinantes sociales de salud.
- 272.** No nos tenemos que olvidar de lo que se ha aprendido en la última crisis sanitaria, la Pandemia nos tiene que hacer reflexionar y no escatimar inversión en la protección de la salud, en la investigación y en todo aquello que proporciona tener una población saludable, porque la salud es un pilar fundamental no solo para cada cual, de forma individual, sino para el engranaje de todos los pilares de nuestra sociedad.

2.- Educación

- 273.** La defensa de una educación pública universal, gratuita y en catalán es una señal de identidad de nuestro sindicato y es condición necesaria pero no suficiente del sistema. Tenemos que atender las nuevas realidades y transformaciones sociales y hacerlo desde una perspectiva de clase, la educación pública juega un papel capital en la reducción de las desigualdades de oportunidades, con la inclusión de las personas migrantes y, por tanto, es el mejor disolvente para prevenir y poder hacer frente a los discursos segregadores y de odio que están arraigando a nuestra sociedad.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 274.** Consideramos que es imprescindible que la administración invierta los recursos necesarios para que toda la ciudadanía tenga acceso en igualdad de condiciones a una educación y una formación pública de calidad y a lo largo de toda su vida. Y creemos que hay una línea de continuidad indestructible entre unas condiciones de trabajo dignas para todos los profesionales de la educación y una educación de calidad, no segregadora y crítica. Desde nuestra condición de sindicato de clase estamos en la mejor situación posible para agrupar a los trabajadores y trabajadoras de todos los sectores educativos para avanzar en los aspectos comunes y apoyarnos mutuamente en todas las reivindicaciones propias de cada colectivo.
- 275.** Somos contundentes en la defensa de nuestra lengua en las aulas y luchar contra la segregación lingüística, en unos momentos donde los discursos de odio van calando dentro la ciudadanía y contribuyen a la segregación social. En este sentido, también tenemos que abordar la diferencia de cobertura entre la educación pública y la concertada, ambas redes financiadas con fondos públicos sabiendo que el objetivo de la segunda es llegar donde la primera no lo hace y garantizar así la escolarización de cualquier menor residente en el territorio balear.
- 276.** Para avanzar en este sentido necesitamos universalizar la educación 0 - 3 como elemento para reducir la desigualdad existente entre los diferentes niveles de renta y avanzar hacia la inclusión y la equidad social, al mismo tiempo que se contribuye hacia una igualdad efectiva entre hombres y mujeres y a la corresponsabilidad.
- 277.** Necesitamos una FP con infraestructuras y recursos suficientes para que pueda ser una opción real para el futuro de nuestros jóvenes, especialmente en este momento donde se empieza a prestigiar esta formación, hecho que se demuestra con la creciente demanda existente. En Baleares será imprescindible dada la estructura de nuestro mercado de trabajo que requiere de estas titulaciones que, hoy por hoy, ocupan personas trabajadoras sin la calificación adecuada. Por eso es primordial la formación del profesorado en herramientas o maquinaria innovadora, en materia pedagógica y metodologías de evaluación adecuadas a los tiempos y a la normativa actual.
- 278.** Más recursos también necesita la universidad pública para hacer frente al incremento injustificado de las universidades privadas. El sistema universitario público tiene que ser de calidad para poder producir conocimiento que contribuya al desarrollo económico, social, científico y tecnológico y a la creación de ocupación de calidad.
- 279.** Por todo esto tenemos que incidir sobre la lucha contra la privatización en la educación, mejorar el modelo educativo, inclusivo y equitativo. Tenemos que introducir la figura de la trabajadora social para coordinar los equipos multidisciplinares y combatir el abandono escolar. Actuar para incrementar los recursos para una educación inclusiva y compensadora de desigualdades. Asegurar e incrementar la oferta educativa pública en la educación infantil.
- 280.** CCOO defiende la Educación Pública obligatoria, preobligatoria y postobligatoria en todas las etapas y enseñanzas porque es la que asegura igualdad de oportunidades, cohesión y justicia social, compensación de desigualdades, atención a la diversidad y cambio social positivo.
- 281.** Los objetivos de CCOO en este aspecto son vitales, ambiciosos y, en el contexto actual, especialmente relevantes porque las tendencias privatizadoras y mercantilistas son muy grandes,

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

especialmente en las ofertas educativas como la educación infantil, la formación profesional y la educación superior (universitaria) anteriormente mencionadas.

282. Tenemos claro el modelo educativo: la defensa de la enseñanza pública, pero hay que volver a destacar la defensa de todos los trabajadores de la enseñanza, de su prestigio como personas trabajadoras y sus derechos sociolaborales, en especial aquellos colectivos más precarios como son, por ejemplo, los y las educadoras infantiles, sobre todo en un momento en el que hay una apuesta por un primer ciclo de educación infantil universal y gratuito. Desde CCOO continuamos defendiendo, como lo hemos hecho siempre, que la educación es un derecho de la ciudadanía que no puede ser puesto al servicio ni de las empresas ni de los proyectos de adoctrinamiento reaccionario de ningún colectivo.

3.- Servicios Sociales

283. Las políticas de curas tendrían que ser uno de los pilares fundamentales especialmente en una población cada vez más envejecida. Es probablemente uno de los sectores de actividad que acontecerá en pocos años como uno de los más importantes para la ciudadanía, pero, en primer lugar, hay que analizar cuál es la situación de los servicios y de las prestaciones sociales en Baleares.

284. Dado que las condiciones de vida de la clase trabajadora están empeorando, el reforzamiento de los servicios sociales dirigidos a colectivos vulnerables, pero también para personas trabajadoras que tienen graves problemas para hacer frente a los gastos de primera necesidad, se tiene que reforzar y dotar de más presupuesto.

285. La distribución desigual de la riqueza, el aumento de las desigualdades sociales, la segregación social que impide la cohesión social y el difícil acceso efectivo a los servicios públicos y a la vivienda son factores claves que se tendrán que compensar a través de las políticas sociales.

3.1.- Prestaciones

286. Están en una clara disminución y se ve en el número de personas beneficiarias de prestaciones familiares o de personas beneficiarias de la RMI. Las razones de esta bajada no tienen por qué responder a una mejora de las condiciones de vida de las personas. El hecho de que haya menos personas beneficiarias se puede referir al hecho de que el nivel de ingresos de las familias está por encima del que dicta la ley para acogerse a las prestaciones, pero no tiene por qué significar una bajada del número de familias que continúan estando en riesgo de pobreza. Por lo tanto, las razones de esta disminución se tienen que buscar en las propias dinámicas de funcionamiento de estas prestaciones, antes que en la mejora de las condiciones de vida de las personas (atendiendo a los niveles de pobreza y exclusión social que existen en Baleares y expuestos, entre otros, por FOESSA en sus informes).

287. No son pocas las críticas al sistema de la RMI. Principalmente porque, al estar sujetos a la inserción laboral, al encontrar un trabajo retribuido, la persona beneficiaria de la prestación deja de reunir las condiciones para acceder; pero muchas veces, el trabajo al que accede esta persona es muy precario: contratos temporales y de muy corta duración; contratos de sustitución; o durante

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

un periodo de tiempo de prueba que, una vez agotado, no lleva a una contratación, ni mucho menos indefinida. Además, hace falta no olvidar que la pobreza no se explica solo con la carencia de trabajo, sino que una persona puede ser trabajadora y pobre a la vez, porque los salarios pueden no llegar ni a cubrir lo que se necesita para vivir. De hecho, el sistema de RMI no está bien estructurado y no logra el objetivo de inclusión social.

- 288.** Entre las cuestiones más importantes a resolver y que forman parte de nuestras reivindicaciones, destacan: la pesada burocracia, las bajas prestaciones, la incompatibilidad con el trabajo temporal o esporádico, el requisito del hogar, cuando muchas personas no tienen vivienda, además, las personas menores de 25 años, a menudo vulnerables por ser población muy joven, están excluidas.
- 289.** De todas formas, hace falta no perder de vista que muchas personas continúan sujetas a la valoración que hagan los servicios sociales municipales comunitarios básicos, por lo tanto, la burocracia pesada continúa siendo una realidad y las personas afectadas por esta crisis tienen que hacer frente a gastos ordinarios, pero con una situación completamente extraordinaria.
- 290.** La Renta Social Garantizada (RESOGA) supone una ayuda que no implica tener que participar en programas o actividades de inserción laboral o social, ni tener que hacer ninguna valoración social de la situación, como sí que ocurre con la RMI. La problemática de encontrar un trabajo desaparece con la RESOGA, con lo cual, ya no tiene por qué desincentivar la búsqueda de la misma ni tampoco causar la pérdida del derecho a recibir la renta si se encuentra un trabajo de carácter temporal, esporádico, puntual o con una contratación de periodo de prueba.
- 291.** Se tiene que tener en cuenta que el perfil marcado de esta prestación es el de las mujeres mayores, más vulnerables, con pensiones (de jubilación o de invalidez) muy escasas, que se ven en la necesidad de complementar sus bajos ingresos para subsistir. Hay que tener en cuenta que, en el caso de pensiones de jubilación, muchas mujeres mayores no accedieron al mercado laboral de forma regular y por esta razón, su pensión es, a menudo, mínima.
- 292.** Nuestra reivindicación principal es que harían falta muchos más recursos económicos para mejorar la prestación y ampliar el número de beneficiarios.

3.2.- Políticas de curas

- 293.** Estamos en un contexto de insuficiente financiación pública, donde la principal estrategia de las administraciones públicas ha sido expandir servicios públicos mediante la creación de mercados (allá donde fuera posible) que puedan generar beneficios y atraer capital privado.
- 294.** La demografía y las condiciones de vida de nuestra comunidad autónoma ponen de relevo la necesidad de poner una atención especial al sector de las curas que previsiblemente se convertirá en un sector estratégico para el mantenimiento del bienestar de la ciudadanía y un nicho de ocupaciones que se tiene que profesionalizar y dignificar. Por eso necesitamos ir hacia un nuevo modelo social de curas que se necesitan a lo largo de la vida.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 295.** Aumentar el parque residencial privado y externalizar la gestión del público, así como dar servicios de ayuda domiciliaria también en competencia competitiva, ha servido tanto a los intereses de la Administración, que ha podido expandir servicios a expensas de la precarización de las condiciones de trabajo de los profesionales y de la calidad del propio servicio, como los de diferentes actores privados, que no pueden ofrecer servicios sin apoyo público, servicios que también pueden dar provechosas rentas inmobiliarias. Si a finales del siglo pasado salieron beneficiadas las grandes cadenas de servicios residenciales y los centros sanitarios privados obsoletos que buscaban reconvertirse, actualmente el protagonismo lo tienen más los actores internacionales. Cómo pasa en el mercado sanitario privado, se está produciendo una concentración de mercado alrededor de multinacionales y fondos de inversión internacionales, tanto en residencias públicas como privadas. Y España solo es una pieza más de un fenómeno que está sucediendo en el resto de Europa, incluidos los países nórdicos. Al capitalismo financiero se deja un colectivo vulnerable en manos de quien necesita explotar rentas a muy corto plazo.
- 296.** Por lo tanto, necesitamos tener un modelo público que preste el servicio desde infraestructuras públicas y con personal público, con unas condiciones de trabajo dignas y salarios suficientes, que garantice un buen servicio para una población que de cada vez está más envejecida y que requerirá de más curas tanto en el servicio residencial como en la ayuda domiciliaria, en la que se tendrá que prestar atención a las posibles economías de plataformas en el sector de las curas.
- 297.** En este sentido, el sindicato tiene que defender un pacto integral para las curas que, además de dar un servicio de calidad y profesionalidad y con cobertura de negociación colectiva, mejorará las condiciones para avanzar en corresponsabilidad social y familiar y la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, principalmente en el plan laboral. Este pacto tiene que incluir el sector de las curas de forma amplia, los de la infancia (educación y ocio escolar, fundamentalmente de 0 a 3 años y la población vulnerable infantil); curas de larga duración (dependencia, discapacidad, etc.) y las curas indirectas (limpieza, cocina, suministros...)
- 298.** Finalmente, es imprescindible que los planes de formación profesional potencien la oferta formativa de este sector como motor de profesionalización y mejora del servicio.

4.- Vivienda

- 299.** La vivienda en Baleares es, sin ningún tipo de duda, el principal problema en nuestras islas. Muchos son, seguramente, los factores que han influido en que sea el principal factor de exclusión en nuestra comunidad. Hay una incapacidad manifiesta de acceso a una vivienda digna con unos precios asequibles, tanto de alquiler como de compra, por parte de la ciudadanía de las islas y especialmente de nuestros jóvenes.
- 300.** El derecho a la vivienda no puede esperar más, tiene que ser una realidad para toda la población con urgencia. Todos los informes señalan la vivienda como un factor de riesgo de marginación social, que está aumentando tanto por las presiones a que está sometido el mercado, como por la distorsión existente entre el precio de la vivienda y el estancamiento de los ingresos familiares.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 301.** El salario necesario para comprar una vivienda en Baleares es el respectivo con más de 25 años de trabajo y la emancipación de la mayoría de jóvenes se hace pasados los 35 años por no encontrar vivienda accesible. Además, los informes y estudios que se publican indican que la tendencia al alza es de las más pronunciadas del país y no se ve ningún horizonte de cambio.
- 302.** Las políticas de vivienda pública han estado inexistentes durante muchos años y en los últimos años, cuando se han puesto en marcha algunas medidas (ley de vivienda de las Islas Baleares, ayudas al alquiler, promociones públicas) han estado demasiado ligeras y poco transformadoras para poder hacer frente a la realidad que sufrimos o no han tenido su despliegue completo. El nuevo Gobierno también se ve sobrepasado por la situación y no ha pasado del maquillaje discursivo cuando lo que hace falta son medidas valientes para poner en el mercado vivienda vacía, penalizando por la vía impositiva el no hacerlo o poniendo más recursos para reducir la oferta de vivienda de alquiler vacacional, así como medidas para controlar la compra de segundas residencias, pero, además de todo esto, necesitamos repensar un modelo económico que no favorezca todo este despropósito del que se benefician unos pocos y lo sufre la mayoría social.
- 303.** En este sentido, tenemos que estar vigilantes a propuestas que pueden venir de la administración, con el anteproyecto de la ley de vivienda, en la que se quiere tratar el tema de la ocupación ilegal, hecho que no está demostrado ni que sea frecuente ni que suponga un impedimento para el acceso a una vivienda digna de la población en general. Tenemos que combatir estos discursos que no tienen fundamento y que lo único que persiguen es crear alarma social, despistar y dividir a la sociedad con actitudes xenófobas y de extrema derecha.
- 304.** Con el fin de defender el derecho a una vivienda digna de las personas trabajadoras, CCOO tiene que participar en la Mesa de Vivienda, y en cualquier espacio de discusión y negociación sobre vivienda, consciente de que las políticas que se puedan hacer en esta materia en el corto y medio plazo serán las más transformadoras de las condiciones de vida de las personas trabajadoras.
- 305.** Desde el Sindicato tenemos que defender un despliegue de los artículos de la ley de vivienda que favorezcan las ayudas a personas vulnerables, la puesta en circulación de las viviendas vacías y la gestión e incremento del parque de vivienda pública de alquiler. Se tiene que regular la vivienda de uso temporal o el alquiler por habitaciones de forma urgente. También se tendría que evitar dedicar edificios enteros o viviendas enteras al alquiler de vivienda turística, singularmente en las zonas objetivamente tensionadas, es decir, cuando el precio medio de la vivienda de alquiler supere los umbrales establecidos sobre los ingresos medios de quienes viven en estas zonas. En las zonas tensionadas solo debería haber alquiler turístico de habitaciones en viviendas donde la persona propietaria reside también. Finalmente, el alquiler turístico es una actividad económica que proporciona un servicio de alojamiento a los turistas y, por lo tanto, tiene que tributar al IVA general (21%) como el resto de las actividades económicas.

5.- El derecho a la movilidad laboral y sostenible

- 306.** Nuestro sindicato ha enfatizado sus aportaciones en el derecho ciudadano a la movilidad sostenible con una priorización del servicio público y a la movilidad activa sobre aquello privado y que, además, cuente con un sistema de financiación suficiente y atienda las necesidades de toda la

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

población sin dejar nadie atrás. Un servicio accesible, asequible y universal que se apoye en la digitalización para una mayor eficiencia, en la intermodalidad, en la negociación colectiva para los planes de movilidad en los centros de trabajo y en la inclusión de la perspectiva de género para el abordaje de cualquier política pública de movilidad.

- 307.** La apuesta por medios de transporte menos contaminantes, la digitalización y uso de algoritmos para la mejora y la eficiencia de las rutas, la inversión en nuevos combustibles, etc...
- 308.** La actividad laboral que los trabajadores y las trabajadoras tenemos que llevar a cabo para conseguir un salario, empieza en el mismo instante que cruzamos la línea que separa la puerta de casa con el exterior. Desde este momento y hasta que llegamos a nuestro centro de trabajo, compartimos con el resto de los usuarios, las diferentes infraestructuras que están a nuestro alcance para podernos desplazar. Esta realidad implica que el desplazamiento a los centros de trabajo no se puede analizar desde una perspectiva exclusivamente individual, sino que tiene que ser interpretada como desplazamientos laborales que forman parte de la movilidad en su conjunto.
- 309.** Se hace del todo imposible avanzar en criterios de movilidad sostenible si no aceptamos planteamientos como este. Las cifras recopiladas por diferentes estudios que miden ratios en los desplazamientos de la población, coinciden que un día común laborable, los desplazamientos desde casa hasta el puesto de trabajo de los ciudadanos, representan casi una tercera parte de los desplazamientos totales de aquel día.
- 310.** La movilidad no es un acto gratuito ni solo individual, sino una necesidad cotidiana colectiva. Desplazarse al trabajo desde el lugar de residencia –y hacer el recorrido inverso– genera diariamente miles de viajes sobre el territorio que exige contar con una red de servicios e infraestructuras de transporte que garanticen la seguridad y la eficiencia.
- 311.** Se trata de hacer un cambio de paradigma. Las propuestas que hay que elaborar para conseguir implantar verdaderos planes de movilidad sostenible y de larga duración, pasan por la colaboración de todos los agentes implicados. Desde CCOO tenemos que interiorizar que el campo de acción donde somos actores principales es la negociación colectiva, ergo es precisamente durante la negociación del convenio colectivo, donde las propuestas como es bonificar el uso del transporte público para acudir al centro de trabajo, establecer servicios de lanzadera entre un aparcamiento disuasivo y el centro de trabajo, acompañado de una necesaria flexibilidad horaria para las entradas y salidas en aquellos turnos que coinciden con las franjas horarias de máxima congestión, son alternativas que pueden encajar en aquellos espacios donde se concentren un número más grande de puestos de trabajo (aeropuertos, hospitales, polígonos, centros educativos).
- 312.** El transporte ferroviario en Mallorca y la red de carreteras en el conjunto de las islas, son las infraestructuras a las que tenemos que dirigir la acción del sindicato en su conjunto, cuando hablamos de movilidad.
- 313.** La ampliación de la red ferroviaria tiene que dejar de ser una quimera. Tenemos que exigir al Gobierno una financiación adecuada para conectar las comarcas del Llevant y el Migjorn a las del Raiguer y el Pla con Palma.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

314. Por otro lado, el transporte regular interurbano por carretera necesita reducir los tiempos de desplazamiento entre localidades y para conseguirlo es imprescindible descongestionar las carreteras. Reducir la circulación de los casi 800 camiones del tipo tráiler, que transportan las mercancías que diariamente llegan en barco a nuestras islas, es un reto al cual no podemos dar la espalda. Disponer de un centro logístico integrado que pueda absorber el volumen de la mercancía necesaria para abastecer a la población y distribuirla, con criterios de movilidad sostenible, también puede ser una propuesta compartida por nuestra organización.

6.- Financiación

315. Desde el sindicato venimos denunciando la carencia de recursos económicos necesarios para atender debidamente los ciudadanos de este archipiélago. Las insuficiencias de la financiación hacen muy difícil cubrir las necesidades que la ciudadanía de las Islas tiene en sanidad, educación y servicios sociales, así como acabar la red ferroviaria o impulsar nuevas formas de movilidad como el tranvía o implementar las energías renovables, para poner solo algunos ejemplos.

316. Reivindicamos:

317. ● Un nuevo modelo de financiación.

318. ● La corresponsabilidad del Estado con la asunción de la deuda de nuestra comunidad.

319. ● El incremento progresivo y sustancial de las inversiones estatales.

320. ● El pago de las inversiones estatutarias que todavía se deben.

321. ● La cogestión aeroportuaria.

322. ● La derogación de la Ley Montoro.

323. No tendríamos que perder de vista que en el diseño de un modelo de financiación se está hablando, fundamentalmente, de reparto de poder tributario y de cumplir algún principio de equidad interterritorial. Las soluciones técnicas son infinitas, pero solo pueden ser resueltas en el terreno de los valores, de la política. Sería deseable que sea cual sea el rumbo, se canalizara a través del diálogo, de la negociación y del entendimiento.

EJE 6.- LA ORGANIZACIÓN

INTRODUCCIÓN

- 324.** La confederalidad es la garantía de la democracia sindical. Como sindicato de clase nos permitirá más efectividad en beneficio de los trabajadores y trabajadoras, hacia la afiliación y la representación, fundamentales como base de la legitimidad sindical.
- 325.** El debate organizativo tiene que centrarse en cómo hacemos frente a los cambios que se despliegan desde hace tiempos y que afectan la manera en cómo se organizan y se relacionan la empresa, la clase trabajadora y la sociedad.
- 326.** Para hacer frente a los desafíos del mundo del trabajo actual donde los adelantos tecnológicos, sus aplicaciones y las nuevas dinámicas laborales están redefiniendo el panorama laboral, es crucial que nos adaptemos y evolucionemos, con propuestas orientadas a fortalecer nuestra organización, centrándonos en la afiliación, representación, atención sindical/jurídica y a nuestros recursos financieros. Acciones dirigidas a ser más sindicato: más próximo, más eficaz, más útil para los afiliados y las afiliadas. Ser el referente en las relaciones laborales para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras; más abierto a la sociedad; capaz de gestionar los recursos eficazmente; más fuerte y más confederal.
- 327.** El reto es ser capaces de reforzar nuestras fortalezas en músculo organizativo ganando afiliación y representación, convirtiéndolas en militancia y compromiso activo con la organización.
- 328.** Estos cambios continuos en el mundo del trabajo nos obligan a adaptar el sindicato a cada momento y a cada realidad, adaptar y ajustar nuestras estructuras y modelo organizativo y financiero a los retos que tenemos por delante y, donde lo más prioritario, es seguir situando nuestra acción sindical y nuestra organización a las necesidades de las personas a quienes queremos organizar y representar.
- 329.** La apuesta decidida por fórmulas de trabajo colaborativo entre estructuras, con implicación de territorio y federaciones en todos los ámbitos, es la mejor manera de afrontar todos y cada uno de los desafíos a los que nos enfrentamos. Hay que entender e interiorizar que tenemos que hacer pasos para ir en la dirección de articular espacios comunes que nos permitan, entre todos y todas, ganar en presencia y eficacia.
- 330.** La exigencia de lo que tenemos por delante, si queremos continuar siendo fuerza vertebradora del conjunto del mundo del trabajo y generadora de derechos, si queremos continuar siendo el principal espacio de autoorganización de la clase trabajadora, demanda que avancemos en el compromiso de participación, corresponsabilidad, eficiencia y coherencia de gobierno compartido entre territorios y federaciones.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

1.-Afiliación

- 331.** El principal objetivo tiene que ser continuar con el aumento afiliativo.
- 332.** La promoción y el reforzamiento de la afiliación sindical constituye un objetivo estratégico. Es una parte prioritaria de una acción sindical a la ofensiva y de la extensión electoral y representativa del sindicato.
- 333.** Conseguir una mayor extensión afiliativa, fidelizando y apoyando a nuestra afiliación de manera efectiva, acercándolos al sindicato y acercando el sindicato a las empresas.
- 334.** El incremento de la afiliación está directamente relacionado con la acción sindical en las empresas, a estar más presentes en las pequeñas y a los sectores de más precariedad laboral, a la capacidad para negociar convenios colectivos, a dar solución a los problemas laborales concretos, a la acción sociopolítica del sindicato y a la mejora de los servicios a la afiliación.
- 335.** Tutelar los derechos de la afiliación y, a la vez, dinamizar en la mejora de la calidad de los servicios y atención que reciben las personas afiliadas.
- 336.** La Confederación Sindical de CCOO Illes Balears está especialmente sensibilizada en la protección de datos de carácter personal de las personas usuarias que participan de la actividad del sindicato. Mediante la Política de Privacidad (o Política de Protección de Datos) se informa a las personas usuarias en la web “POLÍTICA DE PRIVACIDAD” de los usos a que se someten los datos de carácter personal que se piden, para que las afiliadas y afiliados decidan, libremente y voluntariamente, si quieren facilitar la información que se les solicita. Se pone, además, a disposición de las personas interesadas, toda la información ampliada de los diferentes tratamientos de datos personales llevados a cabo en el sindicato.
- 337.** Los datos basados en el consentimiento se mantienen mientras no se revoque el consentimiento o se opongan al tratamiento siguiendo las vías adoptadas en nuestro sistema de información con medidas técnicas y organizativas que garantizan la seguridad y confidencialidad de los datos almacenados.
- 338.** Objetivos y acciones:
- 339.** ● Presencia en los centros de trabajo, contacto y atención directa. El incremento de la afiliación está fuertemente ligado con la presencia y la acción sindical a las empresas.
- 340.** ● A todas las delegadas y delegados de CCOO no afiliados les tenemos que proponer la afiliación para corregir el importante porcentaje que suponen. Establecer plazos para su afiliación. Tenemos que proponerles la afiliación ya que son el enlace de las plantillas que representan y los interlocutores directos de los trabajadores y trabajadoras en las empresas.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 341.** ● Incrementar el nivel de motivación de los delegados y delegadas en el ofrecimiento de la afiliación, buscando que compartan la importancia estratégica de la afiliación aportándoles las herramientas y habilidades necesarias para hacerlo.
- 342.** ● Impulsar planes para el fomento de la afiliación en todos los servicios sindicales, sobre todo en los servicios de asesoramiento sindical, asesoramiento jurídico y la formación.
- 343.** ● Implementar campañas y encuestas de sensibilización que destaquen los beneficios de la afiliación, campañas específicas destinadas a colectivos de baja tasa afiliativa.
- 344.** ● Fidelizar la afiliación y reforzar los sistemas de control e información de altas y bajas, utilizando plataformas digitales y redes sociales para llegar a un público más amplio y utilizar, por el hecho de ser de gran ayuda, herramientas confederales como es el cuadrodemando.ccoo.es.
- 345.** ● Establecer campañas informativas en los espacios académicos donde se forman futuros trabajadores y profesionales. Acercarse a los jóvenes estudiantes, mediante acciones de información y sensibilización en centros de formación profesional y universidades. Buscar acuerdos de colaboración con los centros educativos.
- 346.** ● Promoción de la atención y la participación diferenciada de la afiliación. Esta tiene que tener un protagonismo preferente en la elaboración de propuestas y toma de decisiones colectivas, generando así un incentivo para afiliarse de los trabajadores y trabajadoras que no lo están.
- 347.** ● Crear un servicio de atención a la afiliación. Ser solventes y eficaces requiere elementos de retorno, de interacción con las personas que son la base y el fin. Un servicio de atención que permita atender las quejas y, sobre todo, las sugerencias de las personas que se afilian. Con esto potenciaremos la atención a la afiliación y nos permitirá, además, contactar periódicamente con la afiliación y mejorar con una atención más rápida y de mejor calidad.
- 348.** ● Creación de una unidad móvil que permita desplazarse por aquellos puntos necesarios donde no tenemos presencia. Dar visualización y servicio a la afiliación existente y también de captación de posible afiliación, como punto informativo para la presencia y participación en concentraciones, manifestaciones, acontecimientos relevantes del sindicato, 1.º de mayo, etc...
- 349.** ● Incorporar más jóvenes trabajadores, igual que a la población trabajadora migrante.
- 350.** ● Impulsar las nuevas tecnologías que facilitan el proceso de afiliación y mantiene a la afiliación informada sobre sus derechos y beneficios.
- 351.** ● Asegurar el mantenimiento de la afiliación de las personas que han finalizado la trayectoria laboral y que pasan a la situación de jubilados o pensionistas.
- 352.** ● Verificación y seguimiento de la aplicación de las cuotas especiales y reducidas, establecer refuerzos en la recuperación de cuotas impagadas y de las bajas, con criterios comunes que aseguren la estabilidad para aquellas personas que se encuentran en situación de paro o sin ingresos, y así facilitar la continuidad de su afiliación al sindicato.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 353.** ● Potenciar y ampliar las iniciativas de ofertas de servicios complementarios.
- 354.** ● Establecer fórmulas de trabajo colaborativo entre estructuras, con implicación de territorios y federaciones. Para conseguir crecer en afiliación, será imprescindible la unidad de acción del conjunto de las estructuras, desde la sección sindical en el centro de trabajo, hasta los órganos de dirección, pasando por el conjunto de trabajadores y trabajadoras de CCOO y de los sindicalistas.
- 355.** ● Tener personas de referencia concreta cuando alguien se afilia, tanto en la empresa, la federación o en el territorio.
- 356.** ● Asegurar el cumplimiento estricto de la privacidad en el tratamiento de los datos personales de la afiliación y poner a disposición de las personas interesadas toda la información de los diferentes tratamientos de datos personales atendiendo al deber de transparencia e información recogido en la Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y en el Reglamento (UE) 2016/679.
- 357.** ● Mantener actualizada y adaptada a las novedades legislativas, criterios jurisprudenciales, prácticas del sector o intereses de la entidad, la información ampliada sobre los tratamientos realizados para que se tenga perfecto.

2.- Representación

- 358.** Conseguir una mayor extensión representativa, apoyando a nuestros delegados y delegadas de forma efectiva en sus funciones, acercándolos al sindicato y acercando el sindicato a las empresas.
- 359.** No hay duda que la representatividad que obtenemos es el fruto del apoyo que los trabajadores y las trabajadoras nos dan en los centros de trabajo a través de sus votos en los procesos de elecciones sindicales, y, junto con la afiliación, es el máximo exponente de legitimidad democrática que ostenta el sindicato para defender los intereses del conjunto de la clase trabajadora.
- 360.** La representación de los trabajadores en las negociaciones laborales es fundamental, pero a menudo se ve limitada por la carencia de diversidad y la desconexión con las realidades de los trabajadores.
- 361.** El desarrollo organizativo y la extensión sindical compartida, manteniendo los marcos competenciales establecidos, hace cada vez más urgente la intervención de manera colaborativa donde no somos capaces de llegar o llegamos con muchas dificultades y de manera desigual.
- 362.** Las elecciones sindicales no se pueden concebir solo como una competición con otros sindicatos, sino como la vía para acercar el sindicato a muchos trabajadores y trabajadoras. Hemos de tener en cuenta que el resultado electoral está directamente relacionado con la presencia en la empresa, más allá del momento puntual del proceso electoral.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 363.** La cooperación entre estructuras y organizaciones federales y territoriales se tiene que establecer a través de los mapas de responsabilidades en materia de atención y extensión electoral, siempre bajo criterios de eficiencia de los recursos humanos y económicos. Tenemos que continuar dando pasos en la construcción, desarrollo y consolidación de espacios de gobernanza compartida para poder organizar los trabajos de extensión sindical, desarrollo organizativo y todas aquellas actuaciones sindicales que es necesario encarar colaborativamente.
- 364.** En el conjunto del Estado somos el primer sindicato, no así en nuestra Comunidad Autónoma. Finaliza el mandato sin conseguir un recorte importante en el diferencial con el sindicato competidor. Este es el objetivo que nos tenemos que marcar para el próximo proceso de elecciones sindicales, no podemos y no tenemos que abandonar el trabajo que nos ayudará a cumplir este objetivo. Objetivo muy ambicioso si tenemos en cuenta el resultado negativo del que partimos y la escasa cantidad de recursos que disponemos para llevar a cabo esta tarea.
- 365.** Objetivos y acciones:
- 366.** ● Seguimiento: Reforzar la presencia del sindicato en el centro de trabajo más allá del proceso electoral. El contacto permanente con los trabajadores y trabajadoras en los centros de trabajo es la clave del éxito electoral, por eso hay que sistematizar las visitas en los centros de trabajo y las asambleas sectoriales. Este seguimiento contribuirá a reforzar el sentido de pertenencia y la vinculación a CCOO, garantizando el crecimiento afiliativo y la confección de candidaturas electorales.
- 367.** ● Formación sindical continúa a los representantes sindicales sobre las nuevas legislaciones y derechos laborales, así como sobre técnicas y habilidades de negociación.
- 368.** ● Ampliar la participación de las trabajadoras y trabajadores en las elecciones sindicales para incrementar nuestra representatividad y legitimidad ante el conjunto de la sociedad.
- 369.** ● Reforzar la acción sindical en la empresa para fortalecer el enlace con los trabajadores y las trabajadoras en el centro de trabajo. Para lograr este objetivo es fundamental programar visitas en los centros de trabajo y así obtener información de primera mano de nuestra representación sindical en la empresa. Así mismo, con este contacto periódico estaremos haciendo una importante tarea de pedagogía hacia nuestros representantes, mostrando así toda la capacidad que puede llegar a desplegar nuestro sindicato para intentar informar y asesorar en la resolución de los conflictos laborales que estén latentes en aquel momento o detectar aquellos conflictos que puedan surgir a futuro.
- 370.** ● Elaborar planes de trabajo para los procesos de renovación. Tenemos que atender todos los procesos de renovación, tanto si tenemos representantes como si todavía no los hemos conseguido; sin duda esta tarea corresponde a las organizaciones federales en el territorio, pero la colaboración y coordinación entre el territorio y la federación genera un efecto multiplicador a la hora de poder atender todos los procesos electorales y tenemos que aprovecharnos.
- 371.** ● Plan de trabajo en empresas sin representación. Ampliar nuestra base representativa tiene que ser una de las prioridades en el próximo periodo, cosa que requerirá de planes específicos

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

para poder emprenderlos con garantías. Será necesario el trabajo de todo el activo sindical estableciendo colaboraciones con afiliados y afiliadas, delegados y delegadas de los sectores de actividad donde las empresas estén encuadradas.

- 372.** ● En las empresas donde hay representación sindical y no existe sección sindical, es una prioridad desarrollar un plan de actuación para la implantación y el desarrollo del sindicato en estas.
- 373.** ● En las empresas donde no hay ni sección sindical ni representación sindical, pero que tienen una dimensión apropiada para la presencia real del sindicato, exige de programas de trabajo que las organizaciones federales tienen que desarrollar.
- 374.** ● La realización de asambleas sectoriales de manera regular en empresas medias y grandes. Encuentros que se tendrían que sistematizar antes o después de las reuniones de los máximos órganos de dirección de las organizaciones. Es a partir de aquí desde donde se garantiza la participación y una relación más grande y también mejor del sindicato, sus iniciativas y propuestas, con el centro de trabajo.
- 375.** ● Revisar y reformar los mecanismos actuales para permitir una participación más clara, equitativa y efectiva de las federaciones y organizaciones territoriales en los procesos electorales.
- 376.** ● Implantar las nuevas tecnologías como herramientas de trabajo útiles donde fluya la información, que faciliten y agilicen la comunicación y la participación de delegados y delegadas.
- 377.** ● Uso de Tecnología: Implementar plataformas digitales para facilitar la comunicación entre los afiliados y afiliadas y sus representantes, permitiendo una retroalimentación constante.
- 378.** ● Es necesario y urgente la implicación de las estructuras del sindicato con los trabajadores y trabajadoras que se incluyen en el colegio electoral de técnicos y administrativos, que se ponga voz a las necesidades de este colectivo y con una estrategia comunicativa propia en los centros de trabajo. Desarrollar campañas específicas para este colectivo.

3.- Atención Sindical/jurídica

- 379.** El papel de los servicios de asesoramiento sindical y jurídico tiene que ser una de las herramientas que nos permita diferenciarnos, además de darle un valor añadido, al hecho de estar afiliado o afiliada.
- 380.** El desarrollo de los acuerdos relacionados con la puesta en marcha del nuevo modelo de configuración de los servicios jurídicos se ha ido consolidando en el desarrollo como ejemplo de espacio compartido dirigido al interés común.
- 381.** El acceso al servicio jurídico es vital, pero no es menos indispensable y valiosa que la atención y el asesoramiento sindical. Esta es una pieza más de la acción sindical que tenemos que consolidar.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

Se trata de situar las personas -y sus problemas- en el centro de nuestra acción, y poner la organización a disposición de ayudarlas mediante una acogida y una orientación inicial que permita identificar las necesidades y canalizarlas adecuadamente. A partir de esta atención empática, integral y útil, el sindicato puede generar los vínculos emocionales imprescindibles con la persona que se nos acerca con un problema para dar el paso de afiliarse o promover elecciones sindicales en su centro de trabajo junto con sus compañeros.

382. Objetivos y acciones:

- 383.** ● Mejorar la atención sindical y los servicios que prestamos a las personas afiliadas, sistematizando pautas de actuación homogéneas encaminadas a mantener, ampliar y apoyar a los afiliados y las afiliadas sin distinción de origen del sector o territorio al cual están adscritos.
- 384.** ● Garantizar el derecho de todos los afiliados y afiliadas, con un mínimo de antigüedad, a una asesoría jurídica gratuita y de calidad de manera homogénea en todo el territorio de las Baleares.
- 385.** ● Aumentar la implementación de las herramientas confederales de trabajo útiles donde fluya la información, que faciliten y agilicen la comunicación interna en materia de asesoramiento jurídico sindical. Trasladar toda la información necesaria, en apoyo informático, para hacer más eficiente el tratamiento de la información y el trabajo que se realiza.
- 386.** ● Exigir la recogida y análisis de los datos que provienen de toda esta estructura de atención integral, puestas a disposición de nuestras áreas de acción sindical y negociación colectiva. Se tienen que convertir en una oportunidad excelente para mejorar el conocimiento y la información sobre la realidad en la que operamos y, por lo tanto, para ajustar mucho más eficazmente nuestras propuestas y acciones.
- 387.** ● El asesoramiento técnico-sindical individual basado en la capacidad de las federaciones para dotar de los recursos sindicales necesarios para su desarrollo, partiendo de la consolidación y reforzamiento de las asesorías que están funcionando actualmente y, completándolo, con los recursos compartidos que se consideren necesarios y que se puedan comprometer a través de las comisiones territoriales. Este asesoramiento técnico-sindical tiene que actuar como filtro previo a la vía jurídica, asegurando así que las personas reciban una (guía) asistencia/atención inmediata, precisa y personalizada y que se puedan identificar y resolver de manera ágil los problemas que no necesitan intervención jurídica. Esto agiliza el servicio a nuestra afiliación evitando la burocratización del proceso de atención y reforzando la relación entre el sindicato y su afiliación. Este asesoramiento técnico-sindical fortalecerá la capacidad del sindicato para defender y promover los derechos de las personas trabajadoras de manera eficaz y eficiente, sindicalizando y no judicializando nuestra respuesta.

4 -Recursos financieros

- 388.** Gestionar los recursos económicos, humanos y materiales bajo los principios de autosuficiencia, eficacia y transparencia.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 389.** Definitivamente, nuestra situación actual pone de manifiesto que las medidas de ajuste y control del gasto adoptado no son suficientes, pero sí las convenientes y necesarias para el mantenimiento y desarrollo de la actividad de CCOO Illes y, además, tenemos que continuar trabajando para conseguir el objetivo marcado de gestión y administración de los recursos económicos, humanos y materiales bajo los principios de autosuficiencia, eficacia y transparencia ajustados a nuestra principal fuente de ingresos: los ingresos por cuota.
- 390.** Fruto de la política de control del gasto aplicado, se ha ido conteniendo el gasto de estructura, que ha permitido una reducción importante.
- 391.** Se han tomado medidas para reforzar la gestión eficiente de los gastos y se han incorporado mecanismos de optimización de recursos, conductas de austeridad y de contención.
- 392.** La autofinanciación de la organización con recursos propios es la base donde se sustenta nuestra voluntad de ser independientes de cualquier poder político y económico ajeno al sindicato. Los ingresos por cuotas de nuestra afiliación son uno de los elementos que intervienen para garantizar esta autonomía y el refuerzo de la autofinanciación de la actividad sindical. Es la cuota sindical la garantía de nuestra autonomía financiera.
- 393.** Tenemos que continuar manteniendo, como hasta ahora, el compromiso del conjunto del sindicato de disponer de una estructura basada de manera general en nuestros recursos propios, en las cuotas afiliativas, en los créditos y las garantías sindicales que se derivan de nuestra capacidad representativa, estableciendo rigurosos mecanismos de control de crédito y de recursos sindicales así como una política afiliativa que responda a la necesidad de extender el sindicato ganando en músculo afiliativo y, con la misma intensidad, fidelizar a las personas que ya están organizadas.
- 394.** Nos caracterizamos por el principio de autonomía que rige nuestras organizaciones, pero, a la vez, nuestra doble estructura territorial y sectorial supone que cualquier problema o incidencia que afecte una organización repercute en las otras. CCOO tiene, con la afiliación y la sociedad en general, la obligación de gestionar los recursos con más eficiencia, transparencia, solidaridad y cooperación entre sus estructuras: las cuotas de nuestra afiliación, los recursos obtenidos de la prestación de servicios, los proyectos y programas en los que participamos y el capital humano del sindicato son los recursos vitales para el desarrollo de nuestros objetivos.
- 395.** Disponer de recursos financieros y humanos para lograr los objetivos sindicales. No hay duda que el activo más importante que tiene el sindicato son los trabajadores y las trabajadoras, así como los sindicalistas. Sin ellos, no sería posible funcionar con normalidad en las actividades diarias que realiza el sindicato. Pero no podemos obviar que los recursos económicos de la organización son limitados, cosa que nos obliga a ser escrupulosos y responsables a la hora de planificar y dimensionar las plantillas del personal y respetar el porcentaje de gasto en relación con los ingresos por cuotas.
- 396.** El modelo de gestión y los recursos, tanto económicos como humanos, son el apoyo necesario para conseguir los objetivos planteados que nos permitan mejorar la acción sindical y la organización del sindicato en la empresa y en la sociedad.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 397.** La transparencia es una herramienta que nos sirve para conocer el conjunto de nuestros recursos e invertirlos de manera más racional y eficiente. Pero a la vez es un elemento que nos permite cumplir escrupulosamente con nuestras obligaciones internas y externas, que afectan por igual al conjunto de organizaciones.
- 398.** A pesar de que hemos avanzado de manera importante en la visibilidad de la información, hay que incidir en los instrumentos que nos permitan conocer con claridad la situación global, así como analizar el conjunto de nuestra actividad, para reforzar políticas de integridad y control financiero, dotándolos de mecanismos que permitan consolidar una gestión homogénea.
- 399.** La puesta en marcha del nuevo Plan Contable, junto con los nuevos módulos, contribuirá de manera notable a mejorar y dar transparencia a la gestión contable, financiera y fiscal de la organización.
- 400.** En nuestra voluntad firme de dar respuesta a la afiliación, y también a las instituciones y a la sociedad, nuestra política financiera tiene que estar relacionada con seguir adoptando medidas de reequilibrio de los gastos de estructura que sigan posibilitando desarrollar nuestra actividad sindical ordinaria dando continuidad y eficacia a estas actividades.
- 401.** Objetivos y acciones:
- 402.** ● Avanzar en control y transparencia económica.
- 403.** ● Formación necesaria para una mayor profesionalización de la gestión de todos los recursos administrados por el sindicato.
- 404.** ● Medidas correctoras necesarias de manera anticipada minimizando así posibles riesgos que pongan en peligro la viabilidad económica de la organización.
- 405.** ● Registrar lo que hacemos es fundamental e imprescindible para poder, no solo saber lo que hacemos, sino también generar análisis y controles que nos permitan evaluar de manera objetiva el resultado de nuestras acciones y desarrollar de manera más efectiva nuestro trabajo.
- 406.** ● Incidir en los instrumentos que nos permitan conocer con claridad la situación global y analizar el conjunto de la actividad de la organización.
- 407.** ● Ampliar funciones en la comisión de GGCC con la participación de los territorios y las federaciones para estudiar, analizar y proponer al Consejo Confederal modificaciones del Manual de Procedimiento confederal, introduciendo criterios que se acuerden en esta comisión que permitan redistribuir los gastos comunes con un mayor criterio de justicia y solidaridad entre las organizaciones.

5.- Comunicación

- 408.** No hay que repetir la importancia que tiene la comunicación en nuestra organización. Como es sabido “aquello que no se comunica, no existe”. Es por esto que en el seno de una sociedad fuertemente polarizada y en plena “batalla cultural”, CCOO de las Illes Balears tiene el deber de hacer prevalecer sus mensajes en defensa del conjunto de los trabajadores y de las trabajadoras y de los valores que representa el sindicalismo de clase, confederal y socio-político.
- 409.** Actualmente conviven en el espacio mediático los medios clásicos y las nuevas formas de comunicar e informar, ambos forman y conforman opinión, y conviven en el marco social, y esto hace que se configure un complejo escenario que transita entre los intereses del “mass media” a la fragmentación y tecnificación de todo lo que se mueve en las redes sociales.
- 410.** Organizar esta complejidad no es una tarea sencilla y requiere aumentar los recursos tanto humanos como técnicos.
- 411.** Por lo anterior, nos ponemos como hitos:
- 412.** ● Continuar con la estrategia de centralización de cara a los medios clásicos de comunicación – televisión, radio y prensa escrita y digital- ya que permite un mejor acceso de los medios al sindicato.
- 413.** ● Aumentar, en la medida de nuestras posibilidades, los recursos humanos, materiales y técnicos destinados a las tareas comunicativas de manera eficiente.
- 414.** ● Abrir nuevos canales de comunicación conforme se van configurando en el espacio digital y en las redes sociales. Las redes sociales han sido una herramienta fundamental buscando mejorar la comunicación interna y atraer a un público más joven. La utilización y la periodicidad de métodos de comunicación a través de estas plataformas como Facebook, Instagram, TikTok y X no solo permitirá a la organización estar más presentes entre los afiliados y las afiliadas, sino que también facilitará la creación de un ámbito más dinámico y atractivo que fomenta sentido de pertenencia.
- 415.** ● Organizar jornadas formativas en temas de comunicación, retomando los cursos de oratoria, intervención en los medios y utilización de redes sociales.
- 416.** ● Planificar, de manera conjunta con el ámbito federal, las estrategias de comunicación a lo que se refiere a la acción sindical, teniendo mucha mención a la negociación colectiva.
- 417.** ● Ampliar afiliación utilizando plataformas digitales y redes sociales para llegar a un público más amplio.
- 418.** ● Compartir información relevante de manera regular, hacer encuestas entre la afiliación para ayudar a construir confianza y potenciar la participación activa. Las RRSS ofrecen una plataforma

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

perfecta para conocer opiniones y no solo mejora la comunicación, sino que también permite conocer intereses y sugerencias.

- 419.** ● Crear píldoras visuales como manera de comunicar mensajes de manera efectiva y atractiva. Pueden ser infografías, videos cortos, imágenes o gráficos que transmitan información de manera clara y concisa utilizando plataformas como TikTok, Instagram Reels o YouTube Shorts que son perfectos para crear videos breves y atractivos.
- 420.** ● Los tiempos cambian muy rápido y la tecnología, así como la IA, hacen que cada vez tenga que ser más rápida la actualización del Sindicato a todos los nuevos retos, tiempos y medios. No es suficiente con enviar o colgar mucha información en las RR.SS., en estos tiempos es más importante como decirlo que lo que decimos.
- 421.** ● Hay que actualizar y mejorar nuestra manera de comunicarnos con la afiliación. Herramientas como el Cuadro de Mando, la nueva APP, la digitalización en general de todos los procesos y comunicaciones tienen que ser un medio más a nuestra disposición para mejorar el servicio y la atención a la afiliación.

6.- Formación Sindical

- 422.** Tenemos claro que no hay organización sin acción sindical y que la organización es un medio, no una finalidad, y que la clave para fortalecer el sindicato en nuestras islas es la manera como nos relacionamos con las trabajadoras y trabajadores. La formación sindical, tanto para trabajadores como para cuadros sindicales, es fundamental para fortalecer y extender los valores de CCOO.
- 423.** La formación sindical es la prioridad para mejorar la capacidad de la acción sindical de nuestras delegadas y delegados, a la vez que el sindicato se nutre de los valiosos inputs y feedback de nuestra representación a las empresas. Además, una potente formación sindical en el sentido más amplio, disminuiría la carga sindical del conjunto de nuestra organización.
- 424.** Objetivos y acciones:
- 425.** ● El sindicato tiene que aprovechar los nuevos canales y tecnologías para la formación en línea después de la época COVID-19, sin renunciar a la formación presencial porque pisar el sindicato genera sentido de pertenencia.
- 426.** ● Para la Organización es prioritario dotar a nuestros representantes en las empresas, especialmente a los nuevos, de los mínimos conocimientos sindicales y laborales necesarios para el inicio y la profundización posterior en sus funciones de representación e información en el centro de trabajo.
- 427.** ● Desde la Organización en conjunto, y de manera transversal, se tienen que diseñar itinerarios formativos amplios, donde nuestros representantes adquieran conocimientos en materias tan necesarias y básicas como el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo de referencia,

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

estrategias de negociación colectiva, nóminas, prevención de riesgos laborales, protección de datos, etc...

- 428.** ● La formación sindical a nuestros representantes tiene que coordinarse entre los territorios y las federaciones para optimizar los recursos disponibles. Por esto, resultaría beneficioso dotarnos de una Aula Virtual donde tengan cabida las cuatro islas y la finalidad de las cuales sea extender la adquisición y el aprendizaje de conocimientos al número más grande de personas que representan CCOO.
- 429.** ● Planes estratégicos para la formación de cuadros sindicales jóvenes y reciclaje de aquellas personas sindicalistas que necesiten actualizar la formación.
- 430.** ● Utilizar las redes sociales para difundir la oferta formativa del sindicato.

7.- Fundación Ateneu

- 431.** En el 2020 constituimos la Fundación Ateneu CCOO, un espacio de debate y reflexión capaz de dotar de sentido crítico nuestras decisiones como sindicato y que es fundamental para mantener los principios ideológicos de nuestra organización. Es también una herramienta formativa de nuestros cuadros y dirigentes sindicales. Esta iniciativa, como otras, se interrumpió durante el periodo pandémico. Después de este lapso de tiempo, se puso en marcha y se han desarrollado una serie de actividades encaminadas al debate y reflexión sindical, social y política.
- 432.** Entre las funciones del Ateneu hay la gestión y custodia del archivo histórico de nuestra organización, es fundamental para nuestro futuro mantener muy presente cual es nuestro pasado, cuáles son nuestros orígenes, como nacimos y como nos desarrollamos. Ha sido objeto de visita y trabajo de diferentes historiadores y estudiantes, es el referente más grande de la lucha de la clase obrera Balear durante el tarde franquismo y, sin duda, el periodo de la transición.
- 433.** La biblioteca, con un importante fondo de obras y muy especialmente las referenciadas en la lucha de la clase trabajadora, merecen una dedicación especial para poder ponerla al servicio de aquellas personas interesadas en publicaciones que hoy en día son de difícil acceso. Pretendemos ser un referente para los estudiosos de la lucha de la clase obrera.
- 434.** Objetivos y acciones:
- 435.** ● Consolidar el Ateneo como marco y referente para el debate social y político y que se constituya en referente social y de interlocución con otras entidades memorialistas sociales políticas para trabajos conjuntos y de proyección de las luchas de los trabajadores.
- 436.** ● Garantizar la financiación que permita continuar desarrollando las actividades programadas, la adquisición de obras y el funcionamiento ordinario.
- 437.** ● Dotar de espacio suficiente y adecuado para la instalación y la accesibilidad de las personas interesadas en conocer el contenido de nuestra base documental o nuestras publicaciones.

PONENCIA CCOO ILLES BALEARS

- 438.** ● Desarrollar en el marco estatutario de la fundación, la constitución de un consejo asesor compuesto por las organizaciones confederadas (Federaciones de Illes y Uniones Insulares) que, como mínimo, se reúna una vez al año para aprobar la programación futura y balances de actividad.

- 439.** ● Dotarlo como espacio para el desarrollo de la Formación Sindical y que, en su programación incluya, un itinerario que permita y dote de conocimientos básicos a nuestros delegados y delegadas: conocer nuestra organización, orígenes y objetivos de CCOO como Sindicato.