

PROPOSTA PONÈNCIA
CCOO ILLES BALEARS

XIII CONGRÉS CONFEDERAL

**PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS
XIII CONGRÉS CONFEDERAL**

INDEX	
INTRODUCCIÓ	1
EIX 1.- EL SINDICAT ALS ESPAIS INSTITUCIONALS I A LA SOCIETAT	
INTRODUCCIÓ	3
1.- PARTICIPACIÓ INSTITUCIONAL	3
2.- MESES DE DIÀLEG SOCIAL	4
3.- EL CONSELL ECONÒMIC I SOCIAL	5
4.- TEIXIR ALIANCES AMB ALTRES ACTORS SOCIALS	6
EIX 2.- TRANSICIÓ DIGITAL, ECOLÒGICA I DEMOGRÀFICA	
INTRODUCCIÓ	8
1.- TRANSICIÓ DIGITAL	8
2.- TRANSICIÓ ECOLÒGICA	9
3.- TRANSICIÓ DEMOGRÀFICA	11
EIX 3.- IGUALTAT	
INTRODUCCIÓ	13
1.- LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES EN EL MÓN DEL TREBALL	15
2.- LES CURES EN EL CENTRE DE LA VIDA SOCIAL	16
3.- CONTRA LA VIOLÈNCIA MASCLISTA	17
4.- DISCAPACITAT I SALUT MENTAL	18
5.- PERSONES MIGRANTS I/O D'ORIGEN ESTRANGER	18
6.- LGTBI+	19
7.- JOVENTUT	20

**PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS
XIII CONGRÉS CONFEDERAL**

INDEX	
EIX 4.- MODEL PRODUCTIU I DISTRIBUCIÓ DE RENDES	22
1.- MODEL TURÍSTIC	22
2.- SECTOR PRIMARI	23
3.- INDUSTRIA	23
4.- INNOVACIÓ	25
5.-NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA	25
6.- OCUPACIÓ	27
7.- FORMACIÓ	28
8.- MIGRACIONS	29
9.- SERVEIS PÚBLICS D'OCUPACIÓ I PAO'S	30
10.- SEURETAT I SALUT	31
11.- GARANTIA DE RENDES	32
12. TAMIB	33
EIX 5.- POLÍTIQUES PÚBLIQUES	34
INTRODUCCIÓ	34
1.- SANITAT I SALUT PÚBLICA	34
2.- EDUCACIÓ	35
3.- SERVEIS SOCIALS	37
3.1.- PRESTACIONS	37
3.2.- POLÍTIQUES DE CURES	38
4.- HABITATGE	39
5.- EL DRET A LA MOBILITAT LABORAL I SOSTENIBLE	40
6.- FINANÇAMENT	42

**PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS
XIII CONGRÉS CONFEDERAL**

INDEX	
EIX 6.- L'ORGANITZACIÓ	43
INTRODUCCIÓ	43
1.-AFILIACIÓ	44
2.- REPRESENTACIÓ	46
3.- ATENCIÓ SINDICAL/JURÍDICA	48
4 -RECURSOS FINANCERS	49
5- COMUNICACIÓ	52
6.- FORMACIÓ SINDICAL	53
7.- FUNDACIÓ ATENEU	54

INTRODUCCIÓ

1. El context en el que es desenvoluparà el 13 Congrés de CCOO de les Illes Balears es de incertesa front els canvis en els que estem immersos. Canvis profunds que podem dir, sense por a equivocar-nos, representen un canvi d'era, uns moments de disrupció entre generacions que afecten la nostra manera d'entendre i de relacionar-nos amb el món, i el món del treball no és aliè a aquests canvis i, per tant, el sindicat ha de saber llegir bé el moment i situar-se amb força al capdavant de les reivindicacions que afectaran a les persones treballadores.
2. És en aquests moments d'incertesa i de malestar que provoca quan apareixen els discursos fàcils de l'extrema dreta com hem vist especialment a Europa, el que passa a Hongria, Itàlia, França o Alemanya entre altres, no és fruit de la casualitat, és fruit del desencís de milions de persones treballadores que no troben resposta a la precarització de les seves condicions de vida, on els salaris no són suficients per tenir un projecte vital digne i les polítiques públiques no donen resposta a les necessitats reals de la població.
3. És per tot això que el sindicat té per davant els propers anys una tasca ingent, per donar resposta als canvis al món del treball però també donar la batalla cultural, necessitem donar certeses a les persones treballadores per protegir i millorar els seus llocs de feina, però també han de tenir la seguretat que lluitem per millorar i protegir unes condicions de vida adequades per desenvolupar els seus projectes vitals.
4. Aquest 13 Congrés ha de servir per posar el sindicat a l'ofensiva, i CCOO ha de ser un actor clau en la construcció d'un futur més just, sostenible i igualitari, que aspirem a un nou contracte social que doni seguretat i certeses a les noves necessitats d'una societat que ha canviat molt, per tant serà també una tasca essencial del sindicat exigir polítiques públiques que cobreixin aquestes necessitats.
5. Hem tractat de configurar un document on per cada una de les reflexions polítiques sindicals es desenvolupin mesures organitzatives adients per sustentar-les.
6. El primer eix aborda les qüestions relacionades amb els espais institucionals de CCOO així com la nostra interacció amb la societat.
7. Un segon eix podria abordar les transicions digitals, energètic/ecològiques i demogràfiques (al·ludint a l'envelliment poblacional i els fluxos migratoris).
8. Un tercer eix amb tot l'apartat sobre la igualtat i les polítiques igualitàries. Amb un èmfasi especial a què al·ludeix a la desigualtat de gènere, però sense compartimentar en excés el que ha de ser una aposta per constituir CCOO en el gran agent d'igualtat del nostre país, en tots els vessants on la desigualtat i la segregació social i laboral es reflecteixen.
9. El quart eix hauria d'elaborar el canvi de model productiu i la distribució de rendes, fent una lectura conjunta de com disputar l'assignació de renda i riquesa a través dels salaris i les prestacions socials, però també dels serveis públics i dels béns comuns,

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

que acaben configurant la veritable distribució de riquesa i, en el fons, el propi model de societat i de civilització a què aspirem.

- 10.** El cinquè eix fa referència a la necessitat de millorar i reforçar les polítiques públiques com a eina fonamental per millorar la vida de les persones treballadores.
- 11.** El sisè eix ha d'abordar la relació del sindicat amb les persones treballadores, que és la substància del debat organitzatiu que ha de pivotar en com s'organitza l'empresa, la classe i la societat.
- 12.** Com abordar els nous sectors productius, que moltes vegades són transversals a les velles organitzacions verticals i fordistes de produir. La pròpia evolució de l'ocupació, cada cop més situada en segments de coneixement i qualificació mitjans-alts, amb un potencial sindicalitzable a explorar.
- 13.** El sindicat al terreny, on resideix el subjecte que volem organitzar i col·lectivitzar, el treballador i les seves vicissituds. Per tant, aquí al·ludeix al reforçament del paper sociopolític i relacional de CCOO, als procediments d'acollida sindical, la formació sindical, la interacció amb la societat civil, etc.
- 14.** La negociació col·lectiva, instrument fonamental del gran valor qualitatiu del sindicat (la capacitat de generar norma exigible des de l'autonomia col·lectiva), però també com a eina principal d'organització sindical. Principal eina si es vincula a dos elements claus: l'articulació sectorial i territorial de la negociació col·lectiva -l·ligada amb la percepció de proximitat del treballador amb la principal producció legislativa del sindicat-, i les pautes de participació de les persones treballadores en la gestió del seu conveni col·lectiu.
- 15.** El reforçament dels sistemes d'assessorament sindical i jurídic, peça clau a l'hora de l'enfortiment del sindicat no només com a "productor" de norma, sinó també com a garant del compliment de la mateixa, i per tant un altre factor de reforç organitzatiu clau. L'extensió del sindicat i els sistemes de sistematització d'aquests treballs recomanen considerar-los com el tercer vèrtex d'aquest triangle organitzatiu, juntament amb l'assessorament jurídic, i l'assessorament sindical, on hem fet passos importants en la millor organització dels recursos.
- 16.** Vies per reforçar el sindicalisme de CCOO en els nivells d'actuació on interactuem directament amb el treballador al centre de treball, on es defineix o no si organitzem les persones treballadores, i on el desenvolupament del sindicalista de referència i de proximitat sembla com la variable clau. Plantejar la consolidació dels espais de cooperació interna, definició compartida de responsabilitats, i concreció dels processos d'avaluació del treball i l'exercici dels recursos, perquè les competències que corresponen a cada organització (federal o territorial) no es constitueixin com a murs polítics interns que ens restin eficàcia.
- 17.** Definir les claus financeres que portin a dotar de veritable potencialitat aquesta prioritització dels nivells on interactua als centres de treball, on es dirimeix la relació del sindicat en els espais on resideixen els treballadors que volem organitzar, representar i afiliar.

Eix 1.- EL SINDICAT ALS ESPAIS INSTITUCIONALS I A LA SOCIETAT

INTRODUCCIÓ

18. La tasca del sindicat es sustenta, bàsicament, en dos pilars; per una part l'acció sindical a les empreses i l'acció institucional. Orgànicament, la primera correspon ser treballada a nivell federal i la segona forma part de la feina territorial; i és dins el marc de la participació institucional on es desenvolupa el diàleg i la concertació social.
19. El nostre paper dins del Diàleg Social és un exercici democràtic per a construir un futur més just, més social i més solidari. La fi última del Diàleg Social és la de millorar les condicions de vida de la gent, una eina per a disputar el repartiment de la riquesa i de la renda, és l'espai d'influència del sindicat en les polítiques que ens afecten com a classe treballadora i on es disputa bona part del salari diferit.

1.- Participació Institucional

20. Per diàleg social, s'entén tota mena de negociació, de consulta o, simplement d'intercanvi d'informació entre representants de governs, ocupadors i treballadors en quant a qüestions d'interès comú en matèria de política econòmica i social. Amb l'objectiu de millorar la governança i contribuir a establir una societat més estable i més justa.
21. La legislació internacional, estatal i autonòmica sustenten els fonaments on encaixar el diàleg social. A les nostres Illes, així ho reflecteix l'Estatut d'Autonomia on es regula la participació institucional de les organitzacions empresarials i sindicals més representatives.
22. Intervenir en la millora de les condicions de vida de la gent treballadora i, amb això, en el conjunt de la societat, amb idees i propostes i amb criteri propi, amb pressió i mobilització, però, per descomptat, amb debats i acords amb aquelles institucions i organitzacions que, des de plantejaments que li són propis, formen part del que per al nostre sindicat és fonamental, que no és altre cosa que la defensa dels drets de la ciutadania i dels valors d'un estat democràtic, social i de dret.
23. CCOO de les Illes Balears manté la tradició de participar activament en el diàleg social en diferents governs i així ho ha deixat palès en diferents documents.
24. A hores d'ara, amb un nou govern de caire conservador amb una agenda política molt marcada fins ara per l'extrema dreta, és manté el diàleg social, però no podem conformar-nos amb un diàleg social que es mantingui de manera formal o sobre el paper, per la qual cosa hem de ser exigents en el compliment del nostre paper democràtic en defensa de l'interès general.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 25.** Per l'anterior, abordem el diàleg i la concertació social amb els següents objectius:
- 26.** ● Consolidar el diàleg i concertació social autonòmic com a competència exclusiva de la Presidència del Govern de les Illes Balears i dels qui ostenten el màxim nivell de representació dels agents social i econòmics més representatius.
- 27.** ● Consolidar el diàleg i la concertació social a les Unions Insulars, coordinant els interessos i les matèries que són comunes a totes les illes.
- 28.** ● Normativitzar via decret el funcionament del Diàleg Social Autonòmic, de manera consensuada amb els agents econòmics i socials més representatius.
- 29.** ● Reprendre el seguiment, en el seu cas renovar si fos necessari, els pactes vigents que afecten a matèries que directament depenen de la Conselleria d'Empresa, Ocupació i Energia –Ocupació, Formació Professional, Salut Laboral, i Igualtat- serà preceptiu reprendre el seu seguiment i, si escau, iniciar els treballs per la seva renovació.
- 30.** ● Cal també l'abordatge de fer coneixedora al conjunt de l'organització i de la classe treballadora de la tasca que es fa al diàleg social, per la qual cosa es desenvoluparà un pla en aquest sentit.

2.- Meses de diàleg social

- 31.** Seguint l'apartat anterior, la formalització del diàleg i la concertació social i la seva estructura cobra importància. És per això que caldrà, com és habitual, la constitució de les diferents meses de diàleg.
- 32.** Aquestes meses han de partir d'uns objectius comuns com són el gaudir de majors quotes de benestar de la ciutadania en general, i dels treballadors en particular, amb un desenvolupament sòlid, socialment just i sostenible mediambientalment, la plena ocupació de qualitat, i amb la capacitat de fer front al canvis que esdevenen dels reptes tecnològics i de la digitalització.
- 33.** Aquest marc ha de donar com a resultat acords socials fruit del diàleg, i polítiques públiques concertades que gaudeixi de legitimació política -per tal de donar sentit a la seva continuïtat- i social -per garantir un consens que sigui el més ample possible -.
- 34.** Per tal d'aconseguir aquestes fites caldrà:
- 35.** ● Donar una major funcionalitat a la Mesa de Diàleg Social Autonòmic Tripartit, fixant els seus objectius, reglamentant el seu funcionament. Així mateix dotar d'igual funcionalitat i objectius a les Taules de Diàleg Social de les Unions Insulars.
- 36.** ● Ordenar el Diàleg Social en diferents meses que abordin de manera sectorial les principals qüestions de caràcter laboral, econòmic i social, i que aquestes meses depenguin de les

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

conselleries competents en cada tema, de manera que es pugui estructurar l'Arbre del Diàleg Social.

- 37.** ● Treballar per a una major implicació de les federacions i les unions insulars acostant els continguts dels acords a les seves necessitats i fent que siguin participants en la seva negociació i desenvolupament.
- 38.** ● Continuar, mantenir i construir la unitat d'acció en el sociopolític i en l'activitat del diàleg social, així com arribar als acords possibles, ha de ser compatible amb augmentar la nostra presència i perfil propi en aquests processos, concretant iniciatives de comunicació dins i fora del sindicat, amb l'objectiu que arribin al conjunt de la societat i especialment als sectors i centres de treball on està el nostre actiu sindical.
- 39.** ● De manera prioritària, abordar les mesures que facin referència als temes de millora del mercat laboral i de l'ocupació, productivitat i competitivitat, transicions energètiques, industrials, mediambientals i digitals, habitatge i territori, mobilitat i connectivitat, polítiques públiques, inclusió social, migracions i serveis.
- 40.** ● Participar de manera activa a altres espais que pugui obrir l'actual Govern de les Illes Balears com és, a hores d'ara, el Pacte Social i Polític per la Sostenibilitat Econòmica, Social i Ambiental de les Illes Balears.
- 41.** ● Obrir la possibilitat d'un diàleg social reforçat amb la participació consultiva de la societat civil organitzada i experts en les matèries tractades.

3.- El Consell Econòmic i Social

- 42.** L'Estatut d'Autonomia de les illes remarca el fet que els poders públics han de promoure la participació dels agents econòmics i socials i del conjunt de la societat civil en els assumptes públics.
- 43.** A més, el mateix Estatut d'Autonomia deixa palès que el Consell Econòmic i Social de les Illes Balears és l'òrgan col·legiat de participació, estudi, deliberació, assessorament i proposta en matèria econòmica i social.
- 44.** El Consell Econòmic i Social de les Illes Balears (CES) es configura com un dels principals instruments de participació social i consens de la nostra comunitat autònoma, i un dels constituïts a nivell nacional que més activitat té a l'hora d'emetre dictàmens preceptius, una de les seves principals escomeses.
- 45.** A més, la "Memòria sobre l'economia, el treball i la societat de les Illes Balears" que edita anualment és l'únic document que de manera molt completa mostra els indicadors més rellevants per una anàlisi acurada de la nostra realitat socioeconòmica.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 46.** Pel sindicat, el CES s'hauria de configurar com un instrument que tingués la potencialitat de contribuir amb les seves propostes al canvi del nostre model productiu per a que sigui més inclusiu, més sostenible econòmic, social i mediambientalment, i més equitatiu.
- 47.** Malgrat l'anterior, queda tasca per a millorar les seves funcions, és per això que des de CCOO de les Illes proposem:
 - 48.** ● Treballar al si del Consell Econòmic i Social per fer una més acurada definició dels objectius que s'han de plantejar per a configurar la seva acció, i que comporti, en primer terme, l'elaboració d'un pla estratègic que defineix quina és la seva missió i las fites a assolir.
 - 49.** ● Millorar la participació de les federacions i territoris del sindicat, donat compte dels dictàmens i els estudis que els hi afectin de manera més directe per tal de rebre propostes.
 - 50.** ● Celebrar anualment una trobada de consellers del CES amb l'intern del sindicat per tal de donar compte de la tasca que es fa. Aquesta trobada ha de coincidir amb la presentació de la memòria per tal de posar en coneixement de l'organització l'evolució dels principals indicadors econòmics, laborals i socials.
 - 51.** ● Reprendre la publicació de l'Enquesta de Serveis de les Illes Balears com instrument vàlid per orientar l'acció sindical.
 - 52.** ● Proposar la creació de comissions no permanents més específiques en el si del CES dels principals reptes que tenim com a comunitat (productivitat, habitatge, massificació).

4.- Teixir aliances amb altres actors socials

- 53.** CCOO defensa un model social més just i solidari, que situï a les persones i el seu benestar per davant dels interessos econòmics d'uns pocs. El que ens obliga a intervenir en la dialèctica que es confronta amb l'avanç de les posicions més reaccionàries, el descrèdit d'allò que és col·lectiu, el públic i el polític. Avançar en la construcció d'una societat més justa concorde als valors que defensem, dependrà de la nostra acumulació de forces pel que establir les aliances necessàries que ens permetin construir una majoria social serà el que determinarà quina societat tindrem en el futur.
- 54.** CCOO de les Illes Balears ja té trajectòria a l'hora d'establir aliances amb diferents actors socials. Aquesta tasca no ha estat, ni és senzilla donada la històrica mancança que ha existit al si de la societat illenca d'una societat civil organitzada i estructurada, i moltes vegades fragmentada i en competició.
- 55.** L'anterior ha estat motiu que des del sindicat haguem fet esforços en el sentit d'anar creant i organitzant societat civil. Moltes de les propostes sorgides, i que s'han formalitzat -amb algunes que han estat capaços de prendre vida pròpia- han nascut de propostes nostres. A altres, ja creades i en rellevància social, hem participat de manera significativa. La majoria han tingut, i tenen, com a nexa comú, voler tenir la capacitat d'articular els conflictes

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

socials que des de diferents sectors s'han produït. I aquí, com a sindicat, hem pogut aportar la nostra visió que, subjacent a la majoria de conflictes, es configura en el conflicte de classe.

- 56.** A més dels que ens son propis, derivats de l'acció sindical en sentit més estricte, com sindicat participem a les lluites que es vinculen al feminisme, els drets LGTIB+, la memòria democràtica, la defensa de la llengua, el finançament, la lluita contra el canvi climàtic, la conservació del territori, i les problemàtiques derivades del model turístic, entre altres.
- 57.** CCOO de les Illes Balears continuarà amb aquesta tasca dirigida a teixir aliances amb altres actors que conformen la societat civil organitzada, des de la perspectiva que diferencia de manera nítida el que és el diàleg i la concertació social –que està sòlidament pautaada- i els processos de participació de la societat civil.
- 58.** Per tot això, en el proper mandat treballarem en:
- 59.** ● Donar continuïtat a la tasca que es du feta, reforçant el nostre discurs en temes més de caire sectorial i participant de manera activa i propositiva al si de la societat civil organitzada.
- 60.** ● Reforçar el compromís sociopolític del nostre actiu sindical i la seva participació en les campanyes, actes i mobilitzacions en les quals el sindicat participa. Estructurar a nivell intern la creació de grups de treball que organitzin a la nostra afiliació en funció dels diferents temes existents per tal de recollir propostes i socialitzar la informació, obrin així la participació i la capacitat d'influència.
- 61.** ● Engegar altres espais per a teixir aliances, de manera prioritària els conformats per gent jove o els relacionats amb els moviments per la pau o l'habitatge.
- 62.** ● Estar atents a la conformació de noves realitats al món del treball que s'obrin a diferents espais on el sindicat té dificultats per accedir-hi.

Eix 2.- TRANSICIÓ DIGITAL, ECOLÒGICA I DEMOGRÀFICA

INTRODUCCIÓ

- 63. Les transicions digital, ecològica i demogràfica estan produint canvis importants tant des del punt de vista econòmic com social i estan registrant una considerable acceleració en els darrers anys que s'ha vist incrementada arran de la crisi sanitària provocada pel COVID-19.
- 64. Aquestes transicions no s'estan donant d'igual manera a totes les zones geogràfiques, ni entre tots els grups generacionals, i estan condicionades tant per factors estructurals com pels diferents organismes que hi estan involucrats, cosa que condueix a que hagin de quedar reflectides en un nou model de contracte social que permeti la consolidació de drets en els àmbits social i laboral.
- 65. És necessari integrar en la negociació col·lectiva aquests canvis, sent capaços els subjectes negociadors de preveure les transformacions i fer-los front a les meses de negociació.

1.- Transició digital

- 66. Si bé fins fa uns 40 anys, el creixement demogràfic es realitzava majoritàriament al voltant de les ciutats (per tenir més serveis públics i més oferta d'ocupació), la digitalització ha afavorit el creixement demogràfic de zones amb baixa densitat de població, atretes per la possibilitat de fer teletreball.
- 67. L'any 2020, amb la pandèmia, es va posar de manifest la necessitat d'impulsar el teletreball, tot mostrant la possibilitat de mantenir l'activitat laboral i econòmica, malgrat el confinament.
- 68. Malgrat tot, el nivell de digitalització de les empreses i la societat era i continua sent tan desigual, que es descobreix l'existència d'una important bretxa digital entre aquells amb més coneixement i recursos digitals i els que no en tenen.
- 69. Per revertir aquestes diferències, necessàriament cal invertir en formació i innovació digital dirigida, no només a la societat, sinó també a les empreses i, especialment, a les petites i mitjanes empreses que formen la majoria del teixit empresarial de les Illes Balears i, que comparativament, tenen menys recursos per fer-ho. També cal digitalitzar l'administració sense que això provoqui dificultats d'accés dels serveis públics a la ciutadania amb menys recursos digitals. Per això, el Pla de Digitalització de les Administracions Públiques 2021-2025 incorpora diverses mesures concretes, adreçades a la transformació digital dels Serveis Públics d'Ocupació. Hem d'incidir que millorar l'accessibilitat digital dels serveis públics d'ocupació per a la ciutadania i les empreses, superar la bretxa digital i afavorir l'eficiència i l'eficàcia dels empleats públics, permetrà comptar amb més mitjans per a la consecució dels nostres objectius de resiliència, canvi climàtic, medi ambient, transició digital, salut pública, cohesió, etc...

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 70.** Hem de tenir especial atenció que aquesta digitalització, que pot facilitar les tasques en molts casos, no suposi una automatització que comporti la reducció de determinats llocs de treball i, alhora, a una atomització de les tasques com a conseqüència del teletreball que dificulti l'acció sindical quant a l'atenció de les persones treballadores, i a la difusió de drets i que comporta un enfortiment de les empreses en el control, la supervisió i l'autonomia de les treballadores i els treballadors.
- 71.** El canvi tecnològic que suposa la digitalització implica un augment dels beneficis obtinguts i les empreses han de repercutir directament a les plantilles de treballadors.
- 72.** Un aspecte negatiu de la digitalització que ha de ser especialment vigilat pel sindicat és el biaix de gènere. Si ja denunciem abans la doble jornada laboral de les dones treballadores (jornada a la llar i jornada a l'empresa), la flexibilitat que ofereix el teletreball fa creure, de manera equivocada, que és l'eina adequada per conciliar la vida laboral i familiar i se segueix reforçant la divisió sexual del treball i allunyant l'objectiu de coresponsabilitat. Això ens porta a exigir, com a sindicat, mesures que no impliquin reculades en termes d'igualtat efectiva entre homes i dones.
- 73.** Un altre repte que té el sindicat és la utilització de la intel·ligència artificial, fruit de la digitalització de les empreses, que aprofiten la digitalització per reforçar el control jeràrquic de la direcció sobre els treballadors. Així, dins de la selecció de personal i promocions internes, s'estan utilitzant algorismes esbiaixats que no permeten fer una selecció objectiva, sinó que tendeixen a eliminar candidats per raó de sexe, edat, raça, condició social, etc. Dins l'àmbit laboral, hi ha riscos derivats de la utilització d'IA, com la intensificació de ritmes de treball, manca d'autonomia, vigilància i control constants, augment de riscos psicosocials... Per això es fa imprescindible que, a través de la representació sindical, es pugui exigir informació i participació en el control i la selecció dels algorismes utilitzats, reforçant els drets d'informació, consulta i participació dels representants dels treballadors, o prohibint les aplicacions intrusives en el context laboral.

2.- Transició ecològica

- 74.** Les Illes Balears estan especialment afectades pel canvi climàtic i les seves conseqüències cada vegada són més evidents. Estem immersos en la crisi climàtica més greu que mai no hem patit i les seves conseqüències estan repercutint molt negativament en la vida de les persones.
- 75.** Es preveu que l'increment mitjà de temperatura a l'arxipèlag sigui superior a la mitjana global, situant-se entre 2 i 5 graus els propers anys.
- 76.** A més, també estem experimentant sequeres per una disminució de la precipitació mitjana i l'augment d'esdeveniments extrems com onades de calor prolongades, incendis forestals, o DANA's, tots provocats per l'escalfament global i un desenvolupament econòmic basat en el consum de combustibles fòssils.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 77.** Segons les darreres anàlisis, aquest any a les Balears, les energies renovables i les tecnologies lliures d'emissions de CO2 han incrementat la seva quota respecte a l'any anterior, però no hem de perdre de vista que aquest creixement ha de ser prolongat i sostenible.
- 78.** La utilització d'energies renovables afavoreix la creació de llocs de treball verds, però el perfil tècnic necessari per a aquests llocs de treball exigeix una formació concreta i molt qualificada. Tot i això, avui dia, el 68% de les titulacions educatives en energia del món encara estan orientades als combustibles fòssils, i només el 32% es centra en les energies renovables.
- 79.** La sobreexplotació de recursos, la contaminació i la urbanització descontrolada amenacen la salut dels nostres mars i platges, per la qual cosa cal impulsar polítiques de conservació i gestió sostenible. És fonamental protegir els nostres ecosistemes costaners i marins, que tenim en comú a l'occident mediterrani, que són vitals per a la nostra biodiversitat i per a una economia com la nostra.
- 80.** Necessitem mesures que afrontin aquest futur immediat de degradació ambiental de les nostres illes, mesures que permetin mantenir els nostres objectius en matèria de condició de vida i treball decent.
- 81.** ● El model energètic insular, centrat en la utilització de combustibles fòssils, ha de ser substituït per un altre basat en energies renovables –solar i hidràulica– que alhora suposa una oportunitat econòmica i social.
- 82.** ● Cal una formació adaptada a les energies que s'utilitzaran al nostre territori.
- 83.** ● D'altra banda, caldrà tenir en compte les necessitats de requalificació d'aquelles persones que perdin els seus llocs de treball com a conseqüència de la instal·lació i la utilització de les energies renovables.
- 84.** ● Promoure polítiques de sostenibilitat i eficiència energètica a les Balears per a un creixement sostenible, intervenint en els processos i en les polítiques públiques en aquestes matèries.
- 85.** ● Millorar la sostenibilitat de l'activitat turística i industrial, amb la integració d'energies renovables en aquests sectors.
- 86.** ● Exigir la integració arquitectònica de les tecnologies renovables als edificis i als espais públics, cosa que crearia ocupació i ajudaria a reduir l'emissió de gasos d'efecte hivernacle.
- 87.** ● Propostes com elaborar una normativa que reguli l'ús de recursos hídrics alternatius (aigües regenerades i dessalades) especialment en zones d'elevada concentració turística, o incrementar l'eficiència en el cicle urbà de l'aigua i disminuir pèrdues a la xarxa d'aprovisionament.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 88.** ● Es fa necessari fomentar la mobilitat sostenible a les nostres Illes, especialment a la temporada alta turística, quan el vehicle privat és el principal mitjà de transport a la nostra comunitat autònoma.
- 89.** ● Descarbonitzar el transport deixant d'utilitzar combustibles fòssils com a font d'energia, i recolzant un canvi de paradigma fomentant la utilització del transport públic incrementant freqüències i parades, reduint els desplaçaments urbans o, fins i tot, augmentant el traçat ferroviari a les illes en la mesura que sigui possible.
- 90.** Per intentar dur a terme totes aquestes mesures, és fonamental el diàleg social i la col·laboració entre el govern, els sindicats, les empreses i la societat civil. Només treballant junts podrem trobar solucions equitatives i eficaces per a un medi ambient saludable a la zona mediterrània i garantir amb això els recursos necessaris per a un futur sostenible per a tothom.

3.- Transició demogràfica

- 91.** Ens trobem en un procés de transició demogràfica en que cauen les taxes de natalitat i mortalitat (com a conseqüència de la millora en l'alimentació i en les condicions sanitàries, entre altres coses).
- 92.** Tot i que a les Balears també cauen les dues taxes, la taxa de natalitat és més gran que la mitjana estatal (7,58 a les Balears enfront de 6,88 de mitjana) i la de mortalitat és menor (7,78 a les Balears i 9,67 de mitjana). Tot això, unit a l'arribada constant a les nostres illes, de persones que busquen un lloc de treball, fa que la població augmenti fins a situar-se en 1.197.261 habitants el 2023.
- 93.** No obstant això, cal ressaltar que la població més gran de 64 augmenta més que la de menys de 16 anys, per la qual cosa cal implementar polítiques destinades a atendre aquest grup de població cada vegada més nombrós.
- 94.** El sindicat s'ha de centrar especialment perquè l'edat no suposi un factor determinant per ser expulsat del mercat laboral, com a conseqüència de la pèrdua de força física o la dificultat per adquirir nous coneixements relacionats amb el lloc de treball.
- 95.** També es fa necessària la millora i l'increment dels serveis sanitaris i d'atenció a la dependència per poder atendre aquesta població cada cop més envellida, cosa que, alhora, suposarà la generació de llocs de treball estables que ens permetin canviar la forta estacionalitat del nostre mercat laboral balear. Sense oblidar-nos d'activitats tan importants com el transport, l'oci o la cultura dels quals participen les persones grans de manera més activa i que també són nínxols importants d'ocupació.
- 96.** Davant d'aquesta situació de progressiu envelliment poblacional, encara que a un ritme menor que a la majoria de l'estat, les persones migrants tindran un paper fonamental en termes de creixement, ocupació i sostenibilitat de l'estat del benestar.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 97.** El sindicat, com a sindicat sociopolític, ha de començar a treballar en la creació d'espais de convivència i socialització entre la gent gran i, alhora, entre les diferents generacions que conviuen a les nostres illes.

EIX 3.- IGUALTAT

INTRODUCCIÓ

- 98.** El major dissolvent de la democràcia és la desigualtat. En un context de profundes transicions en marxa (digital, ecològica, demogràfica), Europa i el nostre país han afrontat polítiques econòmiques, laborals i socials completament oposades a les polítiques de devaluació i austeritat que es van desplegar per a fer front a la crisi financera iniciada en 2008. La participació del sindicat a través del Diàleg Social, en el cas de les polítiques desplegades a Espanya i també a la nostra Comunitat Autònoma, ha estat decisiva per a provocar aquest canvi.
- 99.** En termes econòmics i laborals, els resultats d'aquestes polítiques allunyades d'aquelles de naturalesa neoliberal han estat més eficaces per a esmorteir l'impacte de les sacsejades sofertes aquests últims anys i per a impulsar una recuperació més ràpida del creixement econòmic i la creació d'ocupació. Qualsevol paràmetre que es vulgui analitzar corrobora aquesta afirmació. En termes socials, les situacions viscudes han causat molt de dolor a la nostra societat i, encara que s'ha pogut mitigar l'impacte, la reducció de la desigualtat econòmica ha de continuar sent un objectiu prioritari de l'acció sindical, com ho ha estat des dels orígens del sindicalisme de classe.
- 100.** Recordem les polítiques de tall neoliberal, que es varen executar en anys passats, van disparar la desigualtat, en totes les seves expressions, per a després reduir-se en els períodes de creixement econòmic i creació d'ocupació. Val a dir que mai es redueix prou per a compensar l'augment i, per tant, no es torna al punt de partida. El canvi en les polítiques econòmiques, laborals i socials desplegades durant els últims anys per a fer front als esdeveniments extraordinaris que hem sofert han trencat amb aquesta dinàmica.
- 101.** La desigualtat és un fenomen complex que s'expressa de molt diverses formes. La situació més crua, més dramàtica, és la de les persones que es troben en pobresa extrema i en risc de pobresa. Cal parar esment sobre un fenomen relativament recent, i creixent, que és el de les persones treballadores pobres, és a dir, persones ocupades, que no aconsegueixen sortir de la pobresa. Històricament, l'ocupació ha estat la palanca per a sortir de les situacions de pobresa i vulnerabilitat per a les majories socials; avui, per a percentatges no menors de treballadors, no és així.
- 102.** Entre els segments socials més afectats per la desigualtat econòmica és obvi que trobem variables com la classe, el sexe i el gènere, que a més interseccionen amb altres factors com la formació adquirida, la situació laboral, l'origen o l'edat. És fonamental tenir en compte que el major risc de pobresa i exclusió social es concentra en les llars amb menors al seu càrrec i, especialment, en els monoparentals i que, en la seva gran majoria, són monomarentals. Al costat d'aquesta situació de les famílies monoparentals femenines, el risc de pobresa i exclusió social es concentra de manera especialment alta entre la població estrangera i la població desocupada.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 103.** Tots els éssers humans naixem lliures i iguals en dignitat i drets. Si bé naixem amb la llibertat de ser, això no ens garanteix la llibertat per a ser. Són les condicions materials de vida, la garantia de la seva protecció, les que ens permeten ser, les que possibiliten que expressem la nostra lliure voluntat, les que propicien que puguem controlar la nostra vida.
- 104.** Des d'aquesta perspectiva, igualtat i llibertat han d'estar en harmonia, han de conjugarse a l'uníson, perquè són els avanços en igualtat de la nostra societat els que permeten a àmplies majories socials ser lliures.
- 105.** El principal objectiu de CCOO com a sindicat de classe, sociopolític i feminista des de la nostra intervenció en el repartiment de la riquesa que generem, és la reducció de les desigualtats econòmiques, laborals i socials, així com de les situacions de major vulnerabilitat, que afligeixen a la majoria social treballadora.
- 106.** L'acció quotidiana en el conflicte capital-treball són, per tant, la garantia de la nostra llibertat. Però aquesta és també una disputa cultural i ideològica, potser el repte més important del nostre temps, la pugna pel model de societat.
- 107.** Les dones són el 50% de la població i el 40% del sindicat i, en aquest espai, cada vegada són més, però no tenim aquesta presència als òrgans on es negocien i decideixen les condicions laborals, cosa que és una total anomalia.
- 108.** Les eleccions sindicals són el reflex de com ens configurem i per això és tan important que les dones formin part de les nostres llistes, incloent mesures d'acció positiva, situant dones en posicions que posteriorment permetin liderar les organitzacions o estructures respectives. És essencial per aconseguir el sindicat feminista que volem, paritari i igualitari, un sindicat de dones i homes.
- 109.** CCOO no és aliena a la reculada política en l'àmbit de la dona propugnat per part de la dreta i la ultradreta actualment. Qüestions com ara negar la violència de gènere, tractar de confondre-la amb la violència intrafamiliar, negar els assassinats masclistes, obstaculitzar les polítiques igualitàries no aplicant mesures d'igualtat i retallar drets a les dones, són reflex de la regressió que intenten imposar les posicions polítiques més reaccionàries.
- 110.** És imprescindible el reconeixement de la igualtat en totes les facetes de la vida per part de la nostra organització amb el retret i allunyament d'aquestes polítiques ultraconservadores, també amb actes necessaris perquè això no es produeixi en el nostre àmbit laboral i social i no hi tingui cap cabuda a la nostra organització.
- 111.** Els qui defensin obertament la violència de gènere amb la seva negació i hagi estat demostrada públicament l'animadversió cap a aquesta i cap a la igualtat, no han de poder afiliar-se a la nostra organització.

1.- La igualtat entre homes i dones en el món del treball

- 112.** CCOO com a sindicat de classe, de caràcter sociopolític i feminista promou la igualtat efectiva entre dones i homes com un dels seus objectius prioritaris. La desigualtat de gènere es manifesta a través de les múltiples discriminacions que sofreixen les dones sobre la base de la discriminació per raó de sexe i/o gènere. En l'àmbit laboral aquestes discriminacions, a vegades, s'expressen de manera directa; en altres ocasions, cal aplicar una mirada de gènere en l'anàlisi per a fer-les visibles perquè romanen ocultes.
- 113.** A Espanya s'ha avançat molt en matèria d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral. Mai hi ha hagut tantes dones treballant, ni tantes dones amb contracte indefinit com d'algun temps ençà. La bretxa salarial s'ha reduït, així com la temporalitat. Gràcies a la feina realitzada amb una responsabilitat clau: promoure la igualtat efectiva en el món del treball.
- 114.** Tot i l'evident avanç que s'ha donat durant els últims anys, no podem ser autocomplaents. Hem de ser conscients que encara existeixen unes bretxes que sofreixen les dones que són l'expressió de desigualtats estructurals vinculades a la divisió de gènere del treball i l'adscripció de les dones a les cures. Les dones pateixen una menor inserció en el mercat de treball, una major desocupació i de més llarga durada, sòls enganxosos, salaris mitjans més baixos, temps parcial no desitjat, segregació ocupacional (vinculada directament o indirectament a l'atenció i/o cura de persones). Cal destacar, per la importància de cara al futur, la bretxa existent en l'ocupació tecnològica, donada la menor presència de dones en els estudis i professions STEM.
- 115.** Per a continuar avançant en igualtat real entre homes i dones en el món del treball, el sindicat disposa d'una eina de primer ordre: els plans d'igualtat, obligatoris en empreses de més de 50 persones en plantilla. Som el motor imprescindible perquè les empreses comptin amb plans precisos i efectius, no retòrics, que impliquin millores substancials i l'eliminació de les bretxes laborals que sofreixen les treballadores. Hi ha un ampli univers d'empreses encara sense plans d'igualtat, encara que estan obligades a tenir-lo. Els plans d'igualtat són acció sindical i palanca per a l'extensió de l'organització. El sindicat ha de ser més proactiu, saber identificar espais, planificar, intensificar i coordinar el treball en aquest terreny, fent un seguiment d'aquest.
- 116.** En el context actual, com a organització sindical de classe i feminista cal que intensifiquem el nostre compromís, tant amb acció com amb el nostre discurs, per a fer front a la creença que la igualtat entre homes i dones ja està aconseguida. Hem avançat notablement, però encara queda molt camí per recórrer. Hem de fer front als atacs que el moviment feminista i que els avenços en igualtat sofreixen per part de les forces reaccionàries que aspiren a revertir els avenços en els drets de les dones i en polítiques d'igualtat i a fer retrocedir a la dona al rol tradicional que tenia assignat.
- 117.** En aquest sentit, són múltiples les línies d'actuació que ha de desplegar el sindicat, tant en els centres de treball com a través de la nostra intervenció sociopolítica, en la pròxima etapa

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

per a continuar reduint les bretxes de gènere en l'ocupació i en la societat amb l'horitzó de la seva eliminació. Això requereix un gran esforç del conjunt de l'organització. En termes organitzatius, treballarem per obrir espais interns per a compartir i visibilitzar les bones pràctiques en igualtat que el nostre sindicat ha desplegat en els centres de treball.

- 118.** Igualment, el sindicat ha de ser capaç de consolidar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de la negociació col·lectiva, en la prevenció de riscos laborals i la salut laboral, parant esment a la perspectiva de gènere en els riscos psicosocials i a les malalties professionals en sectors feminitzats. Així mateix, la negociació col·lectiva i els plans d'igualtat, al conjunt de la nostra acció sindical, són els instruments fonamentals per a continuar reduint la bretxa salarial de gènere, corregint els factors que la causen, fins a la seva eliminació.
- 119.** Hem de treballar sindicalment per a negociar i activar protocols d'actuació enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe que són obligatoris en tots els centres de treball. Impulsarem la regulació de la figura d'agent d'igualtat.
- 120.** Continua sent una prioritat sindical garantir plens drets laborals i sindicals a les treballadores de la llar. Hem de continuar reclamant i treballant en el marc del diàleg social per la plena equiparació de l'ús de la llar.
- 121.** En el pla educatiu hem de treballar per un model educatiu basat en la coeducació, exigència històrica de CCOO, de manera que universalitzar l'educació en igualtat i corresponsabilitat, l'educació afectiu-sexual, alhora que es contraresten i superen l'orientació i la segregació acadèmica i professional sexista i estereotipada.
- 122.** Finalment, reafirmem el nostre compromís amb la defensa contundent dels drets sexuals i reproductius de totes les dones, actualment amenaçats i retallats en moltes zones del món per l'auge dels integrismes.

2.- Les cures en el centre de la vida social

- 123.** L'actual sistema de benestar, assoliment indiscutible del contracte social del s. XX, en el que afecta les cures de les persones, es perfila en l'actualitat com un model desigual que genera discriminacions de classe i gènere en la mesura en què s'eleva sobre l'esquena de les dones de classe treballadora. Són aquestes les qui han de cobrir amb el treball familiar no remunerat o amb les ocupacions precàries en sectors de les cures les llacunes i buits del sistema. És a dir, cobreixen amb el seu temps, la seva salut, la seva economia, la seva autonomia, els seus drets i la seva vida les mancances de l'actual sistema. I això és insostenible.
- 124.** CCOO es constitueix com a vertebrador de tres dimensions: la defensa de la centralitat de les cures en la vida social, la centralitat del treball i la centralitat dels serveis públics. El sindicat ha plantejat una Proposta de Pacte integral i estatal de les Cures sobre la base de tres eixos: garantir el dret a ser cuidat/cuidada amb cures professionalitzades per l'Estat en aquelles edats, situacions o condicions personals de falta d'autonomia personal que requereixin

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

d'aquestes cures per a garantir una vida digna (especialment en la primera infància, discapacitat, dependència o malalties cròniques incapacitants); garantir a través d'una xarxa pública de cures l'assistència integral multiprofessional adequada i garantir condicions laborals, salarials i de protecció social dignes a les persones que treballen en les cures directes.

- 125.** Hem d'impulsar que s'abordi el concepte jurídic de “persona cuidadora professional” , basat en un model de qualificació professional que serveixi de marc per a professionalitzar, definir, delimitar i especialitzar les diferents tasques i ocupacions professionals en els diferents àmbits relacionades amb les ocupacions de cures dels diferents sectors (infància, oci educatiu, dependència, discapacitat, serveis socials, sanitat, etc.).
- 126.** Proponem que es configuri normativament el dret a ser cuidat/cuidada i atès/atesa per professionals amb la qualificació que cada cas requereixi, en situació d'ocupació estable i de qualitat, des de les administracions públiques, com un pilar bàsic de l'estat del benestar, per a això és imprescindible un finançament suficient i concorde als països més avançats del nostre entorn.
- 127.** La reducció del temps de treball sense reducció salarial i els permisos retribuïts de cures és una reivindicació prioritària.
- 128.** En l'entorn escolar és imprescindible la universalització de l'educació infantil 0-3 anys, la promoció de programes de suport extraescolar i oci escolar a la infància vulnerable i la gratuïtat dels menjadors escolars durant tota l'etapa d'educació obligatòria.

3.- Contra la violència masclista

- 129.** Totes les manifestacions de la violència masclista i de gènere contra les dones en tots els àmbits, inclòs el laboral, requereixen del ferm i sostingut compromís del sindicat amb la seva erradicació. La lluita contra totes les formes de violència, mercantilització, explotació sexual i reproductiva, contra les seves causes i les seves manifestacions, és una prioritat del sindicat en tots els àmbits.
- 130.** El sindicat ha de fer també un treball polític i apostar per fórmules que garanteixin en tot moment el respecte als drets de les dones al costat de l'erradicació de totes les formes d'explotació i violència cap a elles, incloses les que tenen a veure amb els nous formats tecnològics i digitals.
- 131.** Cal que el sindicat intensifiqui la potencialitat de l'acció sindical i la negociació col·lectiva en la prevenció i atenció a dones víctimes d'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe i que amplii, mitjançant la negociació col·lectiva, els drets laborals de qualsevol víctima de violència de gènere o sexual.
- 132.** El sindicat compta amb una eina pionera, l'Observatori de CCOO d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, que ha demostrat la seva utilitat com a instrument sindical de sensibilització, d'informació i de formació al servei de les delegades i els delegats. Hem de

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

desenvolupar i ampliar aquesta iniciativa dirigint-la a grups de dones més exposades (migrants, joves, treballadores precàries, etc.).

4.- Discapacitat i salut mental

- 133.** Les persones amb discapacitat a Espanya enfronten múltiples desafiaments en l'àmbit laboral, reflectint una situació de desigualtat i exclusió que requereix atenció urgent i mesures específiques.
- 134.** L'ocupació protegida serveix per a canalitzar la major part de l'ocupació per a les persones amb discapacitat. Un aspecte preocupant és que la major part dels contractes laborals de les persones amb discapacitat se signen a través de Centres Especials d'Ocupació. Això demostra que existeix una tendència a segregar en lloc d'integrar plenament a aquestes persones en el mercat laboral general. A més, això ocasiona en la seva majoria que les persones amb discapacitat no rebin igual remuneració per un treball d'igual valor, la qual cosa implica que no estan sent remunerades pel seu treball en igualtat de condicions que les altres.
- 135.** Malgrat les quotes d'ocupació establertes per a persones amb discapacitat segons la Llei General de drets de les persones amb discapacitat i de la seva inclusió social, aquestes s'incomplixen sistemàticament. Segons aquesta llei, en empreses amb 50 o més persones en plantilla, s'ha de reservar el 2% dels llocs de treball per a les persones amb discapacitat. No obstant això, aquests percentatges no es compleixen i no hi ha un control efectiu per a assegurar el seu compliment, ja que les inspeccions de treball són insuficients per a abordar-ho, la qual cosa perpetua l'exclusió laboral d'aquest col·lectiu.
- 136.** Cal assenyalar les barreres socials i actitudinals que persisteixen en la nostra societat. Aquestes barreres inclouen l'estigmatització, els estereotips, els prejudicis i la discriminació, que limiten encara més les oportunitats i la qualitat de vida d'aquest col·lectiu.
- 137.** El sindicat ha de dedicar esforços al fet que es fomenti un treball digne per a les persones amb discapacitat a través de la millora en l'adaptació dels llocs i l'impuls a la contractació d'aquestes persones en les empreses. Al mateix temps, hem de dur a terme, i exigir a les autoritats públiques, un major control dels Centres Especials d'Ocupació perquè no es produeixi una desnaturalització del seu rol amb el corresponent menyspreu de les condicions de treball d'aquest col·lectiu.
- 138.** Finalment, CCOO ha de promoure l'adaptació i millora dels serveis públics per a aquesta població. Ha d'assenyalar-se la necessitat de millorar la seva inclusió en el sistema educatiu i garantir el seu accés universal i gratuït a tots els serveis de salut necessaris per a aquestes persones.

5.- Persones migrants i/o d'origen estranger

- 139.** La nostra societat és diversa i plural en relació amb la nacionalitat de les persones, la qual cosa té el seu reflex en el món del treball. La diversitat d'origens de la població a les Illes Balears se

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

situa entre les més elevades entre totes les Comunitats Autònomes amb una forta evolució dinàmica a conseqüència de l'increment de la immigració i el seu progressiu arrelament. Aquestes persones treballen aquí i aporten a la societat que conformem tots i totes.

- 140.** La lluita per la igualtat i la millora de les condicions de treball i de vida de la classe treballadora exigeix que el sindicat presti una especial atenció a les persones migrants i/o d'origen estranger, ja que sovint es tracta de persones treballadores que estan en una situació més precària en l'àmbit laboral i sofreixen una major vulnerabilitat, pobresa i exclusió social que la mitjana de la població, malgrat les millores que s'han donat durant aquests últims anys.
- 141.** Cal destacar, per l'especial complexitat de la seva realitat, a les persones d'origen migrant en situació d'irregularitat administrativa. L'extrema necessitat que viuen aquestes persones les situa en una posició de major vulnerabilitat i són més susceptibles de patir explotació laboral. En aquest sentit, hem d'apuntar que les dones migrants sofreixen específicament problemes com la seva major presència en l'economia informal, càrregues familiars en solitari i una major exposició a assetjament sexual, entre altres.
- 142.** Reconèixer la diversitat de la classe treballadora implica que el sindicat ha de treballar per la integració de la població migrant en tots els àmbits. Hem de combatre amb total contundència les idees racistes i xenòfobes en un moment en el qual l'extrema dreta contamina la conversa pública i pretén dividir a la classe treballadora enfrontant el penúltim contra l'últim.
- 143.** El sindicat ha de fer un esforç organitzatiu per a oferir una atenció integral a aquestes persones, la qual cosa demanda una major formació de l'actiu sindical en aquesta matèria i la disponibilitat de recursos per poder orientar les necessitats d'aquest col·lectiu.
- 144.** En l'acció sindical ordinària, CCOO ha de posar especial atenció en els sectors amb una alta densitat de població treballadora migrant, principalment en els quals se sofreix una major precarietat laboral, amb l'objectiu de millorar substancialment les condicions laborals. Segur que són sectors menys sindicalitzats i, per tant, el sindicat es troba amb majors dificultats per a exercir el seu paper de subjecte social capaç d'estendre drets. És per això que l'organització ha d'incrementar els esforços per a la incorporació d'aquests col·lectius a la base afiliativa i militant del sindicat per a créixer orgànicament també allí on es troba.

6.- LGTBI+

- 145.** Les persones LGTBI+ continuen sofrint de manera quotidiana situacions de discriminació i continuen enfrontant-se a la LGTBI+fòbia. Malgrat els avanços normatius dels últims anys, queda camí per recórrer.
- 146.** Assistim a un auge dels discursos d'odi dirigits, especialment, cap a les persones LGTBI+. Aquests discursos, promoguts i emparats per la ultradreta, tenen conseqüències directes sobre les persones del col·lectiu.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 147.** En l'àmbit laboral sabem que persisteix la invisibilització: només 4 de cada 10 persones LGTBI+ són visibles en el seu centre de treball. A més, més de la meitat de les persones LGTBI+ considera que la seva orientació o identitat sexual dificulta la seva promoció professional. L'1 de cada 10 diuen haver rebut un tracte desigual.
- 148.** CCOO ha treballat activament per erradicar la lgtbifòbia i la discriminació de les persones LGTBI+ en l'àmbit laboral. Podem ressaltar l'acord del diàleg social tripartit signat al juny de 2024 que cristal·litzarà en un real decret que desenvolupa l'article 15 de la Llei 4/2023, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia de les persones LGTBI.
- 149.** Aquest reglament serà obligatori per a les empreses de més de 50 persones treballadores i voluntari per a la resta. Les mesures negociades i acordades s'inclouran en els convenis col·lectius (d'empresa o supraempresarials) i versaran sobre: igualtat de tracte i no discriminació; accés a l'ocupació, classificació i promoció professional; formació, sensibilització i llenguatge i revisió dels permisos i beneficis socials perquè aquests siguin inclusius. També s'inclouran sancions en el règim disciplinari i l'obligació de disposar d'un protocol enfront de l'assetjament i violència que articulin mecanismes d'actuació, sensibilització i prevenció. Ara queda fer-ho efectiu en les empreses i aquí de nou el sindicat és un motor essencial.
- 150.** Des de CCOO hem de treballar per erradicar la LGTBI+fòbia i els discursos d'odi de la nostra societat i lluitar contra la discriminació que sofreixen les persones del col·lectiu, especialment en l'àmbit laboral. En aquest sentit, la sensibilització, tant internament en l'organització com externament en els centres de treball i la societat en el seu conjunt, així com la formació del nostre actiu sindical en aquesta matèria, són línies d'actuació que el sindicat ha de desenvolupar en el pròxim període.

7.- Joventut

- 151.** L'edatisme és una forma de discriminació que afecta tant persones joves com a majors. Aquesta discriminació per raó d'edat s'expressa de molt diverses maneres: a vegades de forma molt directa, per exemple en l'accés a l'ocupació, la qualitat del mateix o en drets (les persones joves de 18 a 23 anys no poden accedir a l'IMV excepte excepcions, malgrat ser el segon grup poblacional amb major risc de pobresa); altres vegades es dona a través d'estereotips, prejudicis relacionats amb l'edat, així com narratives i discursos en l'esfera pública i discriminacions indirectes.
- 152.** La discriminació i els prejudicis basats en l'edat generen una ruptura de la conversa intergeneracional, dificulten l'empatia recíproca i la construcció de xarxes de solidaritat entre generacions, al mateix temps que bloquegen l'impuls de polítiques públiques i accions concretes dirigides a millorar les condicions de treball i de vida i la protecció social de determinats col·lectius. D'aquesta manera, el conflicte entre generacions es construeix artificialment, obviant el conflicte real entre classes.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 153.** En relació amb la joventut, específicament, hem d'assenyalar que la seva situació en l'àmbit laboral ha millorat en els últims anys malgrat les situacions d'excepcionalitat que hem sofert i que han comportat un dur impacte econòmic, laboral i social. La seva incorporació al món del treball, així com les seves condicions laborals i salarials, no té comparació recent. A més, els més joves majoritàriament es troben en els centres formatius cursant algun programa de formació. Lluny queden les taxes d'abandó escolar superiors al trenta per cent que es van donar abans de l'esclat de la bombolla.
- 154.** No obstant això, és evident que la precarietat laboral, expressada en els seus múltiples rostres, continua sent un tret característic que sofreix la joventut treballadora. Un tret que no és exclusiu dels que ara són joves sinó que sempre ha afligit a les i els joves del seu temps al nostre país. Les altes taxes de desocupació, temporalitat, parcialitat involuntària o baixos salaris són situacions que la joventut treballadora sofreix per sobre de la mitjana.
- 155.** En el perímetre d'aquesta precarietat laboral que sofreix la joventut treballadora també hem d'incloure el problema dels falsos becaris, falsos autònoms i tot el relacionat amb el frau en la contractació.
- 156.** Un aspecte clau a la nostre Comunitat Autònoma, que afecta especialment la joventut -però no sols- és la dificultat d'accedir a un habitatge assequible. La pujada absurda dels preus de l'habitatge, el lloguer i la compra impossibilita que les i els joves, malgrat que els seus salaris s'incrementin, puguin emancipar-se o hagin de fer-ho de manera conjuntural i precària, impeding la construcció de projectes de vida sòlids i estables a mitjà i llarg termini. A dia d'avui, la qüestió de l'accés a l'habitatge és potser el problema més apressant que ha d'enfrontar-se des de les polítiques públiques i possiblement és el principal problema que afecta la joventut treballadora i que genera major malestar i desafecció.
- 157.** Cal destacar que les i els joves són un referent en molts àmbits. No s'entendria l'impuls, la vitalitat i l'energia del moviment ecologista i feminista durant els últims anys sense la implicació de la joventut. També han estat els segments més joves del nostre país els que han visibilitzat en el centre de l'agenda social i política els problemes de salut mental.
- 158.** És fonamental desenvolupar un treball específic per a/amb la joventut treballadora. El sindicat ha d'acostar-se a aquests col·lectius des que estan en els centres d'estudi, a través de la impartició de tallers en instituts i universitats, i, per descomptat, quan s'incorporen al món del treball, mitjançant el desenvolupament de protocols d'acolliment que orientin el treball dels nostres delegats i delegades. Les preocupacions, problemàtiques i inquietuds que té la joventut treballadora han d'impregnar l'acció sindical de CCOO en tots els àmbits.
- 159.** Igualment, l'organització en tota la seva amplitud ha de ser capaç de promoure que la joventut accedeixi a responsabilitats sindicals en totes les estructures i òrgans de decisió, i impulsar els espais de Joves CCOO. Una joventut que ha de xopar-se de l'experiència i el llegat de lluita i conquestes de les generacions més veteranes. En aquest sentit, cal impulsar espais en el sindicat per a teixir aquestes xarxes intergeneracionals que promoguin la reproducció cultural del sindicat.

EIX 4.- MODEL PRODUCTIU I DISTRIBUCIÓ DE RENDES

1.- Model turístic

- 160.** El model econòmic de les Illes Balears està basat principalment en el sector serveis i té una dependència excessiva del turisme, principalment internacional i de “sol i platja”, que condueix a la massificació i provoca una fragilitat en la sostenibilitat tan econòmica com mediambiental i social, que està derivant en descontent social.
- 161.** El turisme ha estat i és part important del desenvolupament i del progrés de les Illes, però continua perpetuant les debilitats que pateix des de fa anys la nostra economia com és la forta estacionalitat que produeix un impacte negatiu en el nostre mercat de treball, tot i les significatives millores derivades de la darrera reforma laboral, i la important demanda de mà d’obra no qualificada. Tot això repercuteix negativament en les dades d’ocupació i benestar de la classe treballadora.
- 162.** Per altra banda, cal ressaltar que aquest model turístic actual, que ha propiciat la massificació i saturació del nostre territori, i provoca dificultats en les economies de les famílies degut a l’elevada inflació, l’impossible accés a un habitatge digne per part de les persones treballadores o el col·lapse d’alguns serveis públics, està en discussió, ara més que mai, per part de la societat. Sembla que s’està arribant al consens de que és insostenible i necessita un canvi.
- 163.** A CCOO entenem que no s’ha de deixar de banda al sector turístic, que ha de continuar generant riquesa però d’una forma més sostenible i que aquesta també arribi a la classe treballadora.
- 164.** En primer lloc, som partidaris de limitar l’arribada de turistes i centrar l’activitat en un model, que superi l’estacionalitat i que promogui la mà d’obra qualificada i, per tant, fomenti la creació de llocs de feina més estables i de qualitat. Això implica impulsar la qualificació i formació al llarg de la vida de les persones treballadores.
- 165.** També és necessari superar l’estacionalitat, diversificar el producte turístic fomentant el turisme rural, esportiu, sènior, de congressos, nàutic o cultural com a base per a la desestacionalització del sector. Per això s’ha de garantir la connectivitat i les places hoteleres en temporada baixa.
- 166.** Cal trobar un turisme respectuós amb el medi ambient. És important implantar mesures de reducció i gestió dels residus i dels recursos hídrics i energètics.
- 167.** En definitiva, urgeix arribar a un model al costat de la ciutadania, amb un turista que respecta la nostra terra, l’entorn cultural i la natura, on hi pugui haver convivència i control de l’habitatge vacacional i hotelier i on hi hagi una auditoria de la destinació de l’impost de turisme sostenible.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

2.- Sector primari

- 168.** Afavorir la competitivitat del sector primari i industrial. S'ha d'establir una estratègia de futur per a la indústria agroalimentària i generar una cadena de valor en la indústria existent i en la que potencialment podria crear-se amb impuls del sector primari.
- 169.** Durant la crisi sanitària de la COVID-19 s'ha posat de relleu la importància i necessitat d'un sector primari fort i proper, amb llocs de treball de qualitat i on desapareixi l'economia submergida i frau.
- 170.** En aquest sentit, considerem que se necessita més control i inspecció al sector del camp per evitar frau en la contractació d'un sector molt precaritzat.
- 171.** El sector primari té relacions laborals que es caracteritzen per la seva gran precarietat, l'administració no ajuda amb la seva incapacitat de definir el paper dels agents socials que han d'intervenir, es confonen organitzacions empresarials, organitzacions de productors agraris i sindicals, com hem vist a les mobilitzacions del sector agrari de l'any 2024.
- 172.** També és necessari que s'incentivin estratègies per aconseguir que el sindicalisme representatiu sigui homologat amb el de les patronals agràries, tan en participació com amb mitjans.
- 173.** L'objectiu és fer atractiu el treball en el sector agrari, amb llocs de treball estables, de qualitat i incloure mesures que estimulin la renovació generacional i la incorporació de la dona.
- 174.** Des del sindicat portem fent propostes a l'administració i a les patronals per incorporar aspectes relacionats amb la necessitat d'un conveni per al camp que a Balears porta sense negociar des del 2024, el que denota la debilitat del sector i l'escassa presència sindical en el mateix. Aquestes propostes van en el sentit d'impulsar la innovació, la digitalització i comercialització en sectors que ja tenen un important reconeixement com el vi, les fruites, les hortalisses, oli, pesca i fruits secs. Establir plataformes úniques de venda, més campanyes de producte local, afavorir l'economia circular i un pla d'industrialització de la pesca.

3.- Indústria

- 175.** El pes de la indústria sobre el PIB a les Illes Balears està molt per sota de la mitjana nacional, realitat que perdura i s'agreuja amb el temps.
- 176.** La promulgació de la llei d'Indústria semblava consolidar la indústria com a sector estratègic econòmic i ho combinava amb mesures de facilitació de l'activitat industrial des del 2012; no obstant, aquestes accions han resultat insuficients per a les petites i molt petites empreses.
- 177.** Per altra banda, el pla estratègic industrial (2017-2025) esmenta expressament l'autoconsum com a mesura d'eficiència energètica. En el desenvolupament d'aquest pla és destacable la creació de les taules de diàleg social i de coordinació i seguiment, si bé la manca de convocatòries i

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

espais d'interlocució amb l'administració per al control i la participació han dificultat el seu òptim desenvolupament.

- 178.** Així doncs, el decreixent pes de la indústria i l'externalització de producció, juntament amb el poc interès de la classe política impedeix evolucionar cap a un model de major valor afegit i d'alt contingut tecnològic.
- 179.** Les Illes necessiten incrementar el seu teixit industrial, impulsat pel sector públic, que ha de contribuir al canvi de model econòmic i obrir nous nínxols industrials, per tal de tenir una economia més resiliència.
- 180.** Per això necessitem un pla a llarg termini que posi de relleu la importància de la creació de productes amb un alt valor afegit. S'han de facilitar les condicions per a la creació d'empreses i la regeneració del teixit industrial, sobretot d'empreses intensives en tecnologia i creativitat. S'ha de situar la innovació, la industrialització i l'ocupació de qualitat, en el centre de les polítiques de la Comunitat Autònoma, tot utilitzant el coneixement existent per aprofitar les oportunitats que ofereix la digitalització industrial i créixer en els serveis a les empreses. Aquest pla ha de ser contrastat i validat pels agents socials alhora que abordi els reptes següents:
- 181.** ● Potenciar el desenvolupament de l'activitat industrial, augmentant els paràmetres de productivitat, competitivitat i qualitat, per contribuir a establir un model econòmic basat en el creixement sostenible i la creació de llocs de treball de qualitat, incrementar el pes del sector industrial.
 - 182.** ● Facilitar condicions per a la creació d'empreses i la regeneració del teixit industrial.
 - 183.** ● Clusteritzar l'activitat industrial.
 - 184.** ● Augmentar la indústria manufacturera en un 12% que suposaria la creació de 3.000 llocs de treball.
 - 185.** ● Impulsar la innovació i el desenvolupament tecnològic (R+D). Incrementar la transformació digital per ser una indústria 4.0.
 - 186.** ● Fomentar la internacionalització per a que el 20% de les empreses desenvolupin processos d'exportació.
 - 187.** ● Millorar la qualificació del capital humà mitjançant la formació permanent.
 - 188.** ● Millorar l'assignació de recursos públics, la seva eficiència i la prestació de serveis.
 - 189.** ● Estimular la captació d'inversions directes.
 - 190.** ● Millorar l'eficiència energètica, la implantació d'energies renovables i disminuir la taxa de residus generats.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 191.** ● Fomentar la cooperació entre empreses.
- 192.** ● Crear i mantenir ocupació de qualitat.
- 193.** ● Evitar deslocalitzacions empresarials.
- 194.** A més, per assolir aquests objectius hem de buscar la implicació dels grups polítics i parlamentaris, que serveixin per desenvolupar acords que impedeixin a les empreses existents el lliure albir en el marc del conflicte capital-treball i relegant al sindicat a una actitud defensiva.

4.- Innovació

- 195.** La innovació és clau per afrontar els reptes laborals del segle XXI a les Illes Balears. En un món cada dia més digital i competitiu, és essencial que els treballadors i treballadores s'adaptin als canvis tecnològics, organitzatius i socials. Per assolir aquest objectiu hem de començar per la base, que és l'educació. Necessitem un consens polític que doni estabilitat al model educatiu i que contempli plans que generin interès per la formació tecnològica i el món empresarial, alhora que promocionin i facin atractiva la formació professional, sense oblidar la perspectiva de gènere en aquells estudis on hi existeixi un biaix clar. L'educació superior hauria de tenir com a fi el mercat laboral, de manera que sigui més pràctica i orientada, a més, a les necessitats de les empreses.
- 196.** En el context industrial, a les Balears s'ha d'aprofitar el nou paradigma de competitivitat que suposa la digitalització de l'economia al voltant de la solidesa de clústers o entorns d'innovació com ara el sector turístic, el sector químic, la moda, l'hàbitat, la nàutica; hem de potenciar els avantatges comparatius de les Balears respecte d'altres regions mediterrànies, prioritzar els eixos bàsics de col·laboració publico-privada i factors de creixement.
- 197.** També cal establir un pacte per la innovació. Per això cal continuar amb una estratègia enfocada a crear un veritable ecosistema d'innovació, amb polítiques impulsades per l'Administració i el compromís empresarial. Hauríem de concentrar els esforços en sectors estratègics que actuïn com a tractors del creixement. Així mateix, incentivar la inversió productiva i la creació de centres d'excel·lència d'empreses de caràcter internacional, com una manera d'atreure inversió per al país.
- 198.** En definitiva, l'educació, la innovació han de treballar coordinadament amb el teixit productiu balear, i no separada per polítiques que podrien ser divergents per tal d'assolir un teixit productiu diversificat, innovador, d'alt valor afegit i que proporcioni llocs de feina de qualitat. És un repte prometedor i objectivament possible.

5.-Negociació col·lectiva

- 199.** La negociació col·lectiva és la primera forma de redistribució de rendes i una de les eines primordials que té el sindicat per millorar les condicions sociolaborals de les persones

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

treballadores. En aquest sentit, s'ha d'exigir la negociació dels convenis vençuts o inexistents a les associacions patronals o davant de la manca d'associacions patronals del sector.

- 200.** El conveni col·lectiu, resultat final de la negociació col·lectiva, ha de superar la seva funció d'ordenació interna i reguladora de les relacions laborals, de l'activitat a la que dirigeix el seu àmbit d'aplicació. Tenim al nostre abast una magnífica eina per determinar altres formes de participació del sindicat, que normalment queden fora de la negociació col·lectiva.
- 201.** Escau incloure en els convenis col·lectius, fórmules de participació del sindicat com a representant dels treballadors i treballadores en les decisions del dia a dia de l'activitat empresarial i en les decisions estratègiques de l'empresa.
- 202.** La defensa de l'ocupació de qualitat com element de cohesió i vertebració social ha de ser la premissa en la negociació. En un moment en que a les Illes Balears tenim unes dades de gairebé plena ocupació, necessitem que les condicions laborals i salarials siguin òptimes per poder assegurar una societat cohesionada.
- 203.** La recuperació salarial ha de ser la prioritat en la negociació col·lectiva. L'estudi del Salari de Referència de les Illes Balears ha de servir d'eina de negociació i amb unes xifres que han de ser un horitzó a assolir.
- 204.** Hem d'enfrontar-nos a la negociació col·lectiva des d'una perspectiva de gènere amb l'objectiu de cobrir les carències que poden tenir els convenis en quant a l'accés a l'ocupació, principalment allà on les dones estan infrarepresentades, accés a la formació, a la promoció professional o en les mesures relatives a conciliació corresponsable. També s'han de tenir en compte els aspectes de diversitat sexual, orientació sexual, identitat de gènere, expressió de gènere o característiques sexuals, per tal de garantir la igualtat de tracte i la no discriminació de les persones LGTBI als centres de treball.
- 205.** Necessitem una negociació col·lectiva que tingui en compte les transformacions digitals, ecològiques i econòmiques. S'ha de fer especial atenció als canvis que aporta la introducció de la intel·ligència artificial (IA) i la utilització d'algoritmes en el món del treball per tal de reduir els impactes negatius que deriven en més riscos laborals. Per això s'ha d'incloure en la negociació col·lectiva l'ús de forma transparent i consensuada d'aquestes eines, de tal manera que puguin ser beneficioses per a tothom.
- 206.** S'ha de garantir la negociació col·lectiva en les administracions públiques com a dret fonamental. Els acords subscrits a la funció pública per a millorar les condicions de feina dels empleats i empleades públiques, així com l'Acord Marc per a una Administració del segle XXI, han iniciat la recuperació salarial i de condicions laborals. La transformació i modernització de les administracions públiques han de partir de la millora de les condicions de feina. Per això és imprescindible garantir ofertes d'ocupació pública ambicioses per als propers anys, sense limitació de la taxa de reposició, per donar estabilitat a les plantilles i fer front a la jubilació de funcionaris.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 207.** S'ha de promoure que les nostres federacions impulsin espais de coordinació que tingui com a objectiu prioritari els drets de tots els treballadors i treballadores d'un mateix centre de treball propiciant àmbits de comunicació entre els afiliats de totes, encara que siguin de diferents empreses.
- 208.** El Sindicat haurà de coordinar les diferents estructures en els processos de negociació per conèixer experiències, resultats i en la mesura de les possibilitats elaborar respostes i mobilitzacions, al mateix temps que ha d'estudiar la unificació de convenis, que afecten sectors d'activitat molt similars i amb condicions laborals molt semblants, guanyant massa crítica i capacitat negociadora.

6.- Ocupació

- 209.** Les Illes Balears es caracteritzen per tenir un model productiu intensiu en mà d'obra no qualificada. Hem d'optar cap a un model de major valor afegit amb ocupacions de més qualitat i majors retribucions.
- 210.** És imprescindible que el sindicat continuï participant en la planificació, execució i control de les polítiques d'ocupació, posant un èmfasi especial en el pla d'ocupació 26-30, ja que és un instrument clau per dinamitzar la integració al món laboral de les persones en situació d'atur.
- 211.** Per assolir aquest objectiu hem d'insistir i estar vigilants en els punts següents:
- 212.** ● Donar prioritat a la lluita contra l'economia submergida i el frau en la contractació fent especial èmfasi en la contractació a temps parcial no desitjada, que majoritàriament afecta joves i dones.
 - 213.** ● Vigilar la utilització de la contractació fixa-discontínua de manera que no siguin els nous contractes temporals disfressats de contractació indefinida.
 - 214.** ● Seguir potenciant el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) com a organisme responsable de la planificació, execució i control de les polítiques d'ocupació, adequant-lo a les necessitats actuals de les persones en situació de desocupació i del mercat laboral, garantint una bona atenció, qualitat i efectivitat en els serveis d'orientació, intermediació, reubicació i formació; dotant-lo del capital humà necessari.
 - 215.** ● Establir mesures per a la millora de la inserció laboral dels col·lectius amb dificultats d'inserció especials i en risc d'exclusió social i les persones en atur de llarga durada. Atenent, principalment, la seva escassa qualificació i/o les seves extremes necessitats econòmiques, plantejem:
 - 216.** ● Establir itineraris personalitzats d'orientació i inserció per a aquests col·lectius amb dificultats per accedir al món del treball, amb la participació dels serveis socials quan hi hagi una situació d'exclusió social associada.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 217.** ● Les mesures per incentivar la contractació d'aquests col·lectius han de comptar amb un control i acompanyament tutoritzat fins a la seva inserció professional i social.
- 218.** ● Vigilar que les pràctiques no laborals estiguin vinculades a programes de formació oficials
- 219.** Per avançar cap a una sostenibilitat econòmica apostem per treballar en les transformacions ecològica, tecnològica i digital, la transició energètica i l'envelliment poblacional. La inversió compromesa mitjançant els fons europeus en aquells sectors productius, amb més capacitat de transformació del nostre teixit econòmic i social, ha d'anar acompanyada ineludiblement, per plans de dotació de recursos humans i la formació suficient per assolir els objectius marcats.
- 220.** Des de CCOO hem d'incidir en aquells nínxols d'ocupació, especialment aquells que suposin el desenvolupament de serveis d'utilitat col·lectiva, entre d'altres, rehabilitació del patrimoni, gestió de residus i aigües, protecció de zones naturals o revaloració d'espais públics. Tota l'activitat relacionada amb l'economia verda i el tercer sector, ha de ser una garantia d'ocupació estable i de qualitat. Aquestes iniciatives encaminades a la creació d'ocupació, formen part de la necessària transformació de l'actual model productiu en forma de monocultiu d'activitat de serveis per al sector turístic, el qual ha mostrat senyals clars d'esgotament.
- 221.** Quant a l'ocupació pública és necessari recuperar les places perdudes i rejuvenir les plantilles de forma urgent i inajornable degut a l'edat avançada, propera a la jubilació, d'un altíssim percentatge de personal treballador públic. En cas contrari, es posaria en risc la continuïtat dels serveis públics amb eficàcia, qualitat i universalitat de la prestació. Igualment s'han d'emprendre els canvis necessaris per al correcte desenvolupament dels processos de modernització i digitalització de les administracions públiques sense que això suposi pèrdua d'ocupació i acompanyat dels plans de formació necessaris per adaptar-se a les noves realitats.

7.- Formació

- 222.** Davant dels canvis que se'ns acosten com a conseqüència de les transicions ecològica i digital, que s'estan iniciant, la formació de totes les persones treballadores al llarg de la vida laboral és l'eix central que permetrà que s'adquireixin les habilitats i coneixements indispensables per accedir a un lloc de treball digne. A més, només mitjançant la formació es podrà aconseguir un canvi de model productiu que generi i consolidi llocs de treball de qualitat.
- 223.** Les modificacions normatives que s'han produït aquest darrer temps i que condueixen a un sistema de formació professional integrat, modular i acumulatiu, haurien de ser una oportunitat per professionalitzar les plantilles per tal de transitar cap a un model productiu de major valor afegit, mà d'obra qualificada i ocupacions de qualitat amb salaris dignes.
- 224.** Per això des del sindicat considerem indispensable:

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 225.** ● Elaborar plans de formació ajustats a les necessitats del mercat laboral i adreçats a obtenir certificats de professionalitat.
- 226.** ● Facilitar, mitjançant cursos de formació, el maneig de les noves tecnologies de la informació i la comunicació, alhora que es propicia la valorització de les àrees tècniques de recerca i innovació.
- 227.** ● Dissenyar cursos per al coneixement en drets sociolaborals, així com en la prevenció de riscos laborals, la gestió ambiental, la qualitat dels processos o la Responsabilitat Social Empresarial.
- 228.** ● Difondre el sistema d'acreditació de les qualificacions professionals que du a terme l'Institut de Qualificacions Professionals de les Illes Balears (IQPIB) per incrementar el nombre de treballadors i treballadores a qui es reconeixen les seves competències de manera que els permeti millorar la seva situació tant a l'empresa actual com en altres llocs de treball futurs.
- 229.** ● Impartir la formació per a l'ocupació exclusivament en centres públics. Que la planificació, la programació, el seguiment, el control i l'avaluació del sistema de formació es faci de manera conjunta entre el SOIB i els agents socials, i que la gestió de la formació en tots els seus aspectes la realitzi el SOIB.
- 230.** El sindicat aboga per donar un valor preponderant a la Formació Professional dual intensiva com a eina de formació i inserció laboral que, al mateix temps, ha de servir per a disminuir l'abandonament escolar a la nostra Comunitat Autònoma.
- 231.** El model de Formació Professional dual intensiva ha de ser una eina imprescindible per avançar en el treball de qualitat. La formació en alternança entre un centre de formació i un centre de treball que es realitza al llarg del programa formatiu, condueix a la qualificació per part de l'alumnat treballador o treballadora a obtenir un títol de formació professional del sistema educatiu o un certificat de professionalitat de la formació per a l'ocupació.

8.- Migracions

- 232.** El treball és un element central en el fet les migracions i en la integració social. Partim de la premissa que necessitem una migració ordenada, segura i regular per tal de poder assegurar els drets a les persones que venen de països de fora de la Unió Europea, però també d'aquelles que ja estan al territori espanyol de forma irregular.
- 233.** Degut als moviments migratoris que s'estan produint, i que no sembla que vagin a disminuir a curt termini, hem de considerar i donar una importància cabdal a les accions i polítiques que es porten a terme en qüestió de migració i estrangeria al mateix temps que fem esforços per integrar a persones treballadores migrants al nostre sindicat.
- 234.** A les Balears, les actuacions desenvolupades en aquest àmbit competencial pels diferents nivells de l'administració autonòmica, han estat, de forma sistemàtica, poc ambicioses, i

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

s'han limitat gairebé de forma exclusiva a programes de sensibilització. Això deriva en problemes que en alguns casos són específics del nostre territori i d'altres que es repeteixen a diferents comunitats autònomes però que tots ells impedeixen una fàcil integració social de les persones migrades.

- 235.** També, és imprescindible augmentar els recursos humans a les administracions i les infraestructures públiques adaptades per tal de poder donar accés a les persones migrants als drets de que disposen. El desbordament dels serveis i la impossibilitat d'obtenir una cita, minven els drets de les persones migrants i en petició d'asil. Aquesta situació és insostenible, indignant i l'hem de denunciar i combatre.
- 236.** És preocupant el discurs antiimmigració, racista i xenòfob que està penetrant en la societat i del que la nostra organització, a través dels seus afiliats i afiliades, no és immune. Són significatives i angoixoses les dades extrems de l'enquesta realitzada en ocasió de l'estudi del Salari de Referència, en les que es reflecteix que el 35% de les persones afiliades que varen respondre l'enquesta estan d'acord o molt d'acord en que la immigració és una amenaça per a les condicions laborals dels treballadors i treballadores de les Illes Balears.
- 237.** Per tal de fer front a aquesta realitat, a CCOO pensem que és imprescindible:
- 238.** ● Que es continuï participant en els espais Xarxa STOP Racisme de l'Ajuntament de Palma i de l'Observatori de la immigració, organisme autonòmic dependent de la Conselleria de Famílies i Afers Socials.
- 239.** ● Formar part de la Coordinadora d'ONGD de les Illes Balears juntament amb altres entitats i ONGs.
- 240.** ● Realitzar accions de sensibilització i formació contra el discurs racista i xenòfob de la ultradreta.
- 241.** ● Exigir a les Administracions Públiques que prestin un servei de qualitat destinat tant al col·lectiu de persones immigrants com als sol·licitants d'asil dotant-los de recursos humans i tècnics.
- 242.** ● Requerir al Govern de les Illes ambició en les accions i polítiques a prendre per tal d'afavorir la inserció laboral i social de les persones migrades i demandants d'asil com a eina de cohesió social i reducció de la desigualtat.
- 243.** ● Establir estratègies en l'assessorament a aquest col·lectiu en matèria sociolaboral i afavorir-ne la participació al sindicat.

9.- Serveis Públics d'ocupació i PAO's

- 244.** El Servei Públic d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) té com a finalitat principal planificar, gestionar i coordinar les polítiques actives d'ocupació. És un organisme primordial amb

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

el qual el sindicat ha de treballar a fi de dissenyar aquelles polítiques que s'han de dur a terme per a la inserció laboral i donar resposta a les necessitats de tots aquells i aquelles que participen de la vida laboral.

- 245.** Des del Sindicat hem de lluitar per un SOIB fort, amb una dotació econòmica i de recursos humans adequada i una cartera de serveis individualitzada i adaptada a les necessitats d'un món laboral canviant.
- 246.** A més, han de fer investigacions basades en anàlisis del mercat de treball per tal de presentar propostes de millores per planificar, desenvolupar i impulsar noves polítiques d'ocupació que es centrin en la inserció laboral de les persones desocupades i les acompanyin en les transformacions del món del treball.
- 247.** Tot això ha de quedar reflectit en el Pla d'Ocupació docent 2026-2030 i el sindicat ha d'exigir que sigui rigorós, es basi en les dades i anàlisi tant de la situació laboral actual com dels resultats obtinguts del pla anterior, a més de ser negociat amb els agents socials.
- 248.** També és necessari que es millorin els estudis que es fan per tal de confeccionar el catàleg d'ocupacions de difícil cobertura i el desajust de l'oferta i la demanda per evitar que se'n treguin conclusions errònies que dificultin la feina sindical i la qualitat de les ocupacions de les Illes Balears. Per això el sindicat serà vigilant i exigirà rigor en aquest àmbit.
- 249.** Tot i l'impuls i importància que té pel Sindicat la Formació Professional dual intensiva, tan educativa com ocupacional, com a eina estratègica de formació i qualificació de plantilles, el servei públic d'ocupació ha d'arrogar-se un paper preponderant en relació a la formació dual precisament, per a la seva monitorització minuciosa.
- 250.** Els serveis públics d'ocupació han d'incentivar l'accés mitjançant la formació dual intensiva a sectors considerats com a estratègics, per donar resposta al canvi de model productiu necessari que demana la nostra economia productiva, basada gairebé en forma de monocultiu, sobre l'activitat de serveis turístics. Fomentar l'accés a la formació dual als col·lectius vulnerables, als joves, a persones amb alguna discapacitat, és una forma d'incorporar-se al mercat laboral mitjançant criteris integradors de caràcter social i universal.

10.- Seguretat i Salut

- 251.** La Seguretat i Salut és un eix fonamental en l'acció sindical ja que quan s'analitzen les causes dels accidents de treball i malalties professionals, es revela l'estreta relació que tenen amb les condicions de treball. Les excessives càrregues de feina, els riscos ergonòmics, químics, físics o biològics i condicions de treball insegures són característiques pròpies d'un model productiu i econòmic que prima els beneficis empresarials per sobre la salut de les persones treballadores.
- 252.** Les condicions en què treballem condicionen no només la nostra salut individual sinó també la col·lectiva i és imprescindible incorporar la perspectiva de la seguretat i la salut a la feina

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

per abordar-los amb més garantia, incorporant a la seva anàlisi els determinants socials més importants de la salut com són les condicions de vida i de treball.

- 253.** Per això des del sindicat ens comprometem en la defensa de la seguretat i la salut al treball. Hem de continuar amb la denúncia sistemàtica de la infradeclaració de les malalties produïdes a la feina a més d'aprofundir, dins de la feina sindical, en el rescabament dels danys produïts com a eina preventiva.
- 254.** S'ha de fer atenció als canvis que suposen la introducció d'intel·ligència artificial, algorismes o eines automatitzades en les empreses que poden suposar un increment a l'exposició als riscos de salut en el treball, especialment els psicosocials, ergonòmics i de seguretat. Per tant, hem d'incorporar mecanismes de prevenció per aquests riscos.
- 255.** Com a conseqüència de la crisi climàtica, les elevades temperatures suposen un risc afegit que perjudica seriosament la salut de les persones treballadores, principalment, aquelles que treballen a l'aire lliure. S'haurà de tenir cura i una atenció especial a aquest aspecte.
- 256.** Per altra banda, s'haurà de fer esment en la formació en prevenció dels riscos laborals de les persones treballadores joves, promovent que es tracti dins la formació reglada dels graus de Formació Professional de forma general i dins de les empreses de manera més específica. Això, que sempre ha estat de primordial importància, es fa encara més necessari degut al relleu generacional que patiran les plantilles degut a l'arribada a l'edat de jubilació de les persones nascudes durant l'anomenat "Baby Boom".
- 257.** A més, també s'han de posar en pràctica mesures específiques per a les persones de més edat i que necessiten accions específiques que assegurin un desenvolupament de la seva activitat laboral en condicions de seguretat per a la seva salut.

11.- Garantia de rendes

- 258.** La Renda Social Garantida i l'Ingrés Mínim Vital són eines fonamentals per combatre la pobresa i reduir les desigualtats. Aquests mecanismes proporcionen un suport econòmic bàsic a les persones i famílies més vulnerables. És necessari facilitar-hi l'accés a les persones sol·licitants, simplificar els requisits i millorar els recursos tècnics i professionals que promouen i agilitzen les sol·licituds.
- 259.** A les Illes Balears és necessari incrementar els pressupostos destinats a la Renda Social Garantida degut a la demanda que existeix per tal d'assegurar una vida digna a tothom. És essencial que els canvis que es produeixin es facin de forma negociada i consensuada dins del diàleg social, per tal que el sindicat sigui capaç de donar prioritat a dedicar els recursos a aquelles cobertures de prestació social autonòmica que presentin greus mancances, com ara l'habitatge social, serveis socials i dependència.

12. TAMIB

260. A la tasca de participació s'ha revelat imprescindible la promoció de procediments i mecanismes d'impuls i suport per a la negociació col·lectiva, així com el foment de negociacions constructives, fonamentades i informades, prevenint i resolent els conflictes laborals de manera canalitzada a través del TAMIB. En efecte, el TAMIB s'ha consolidat com un instrument valuós i positiu per canalitzar i resoldre conflictes a l'àmbit de les relacions laborals i facilitar l'adopció d'acords, és per això, que tenim que seguir impulsant el TAMIB com a eina de resolució de conflictes des de la mediació a tots els àmbits, des de l'empresa fins a la sala, i sempre de manera acordada.

EIX 5.- POLÍTIQUES PÚBLIQUES

INTRODUCCIÓ

- 261.** Els serveis socials formen part d'aquells serveis bàsics per al conjunt de la ciutadania, que s'han de garantir com a servei públic inalienable. CCOO ha de defensar amb força aquesta condició per molts de motius, perquè és un dret de tots i totes, perquè creen ocupació i perquè és una eina molt potent per la lluita contra la desigualtat. Defensar allò que és públic, millorar-lo i preservar-ho, és necessari pel conjunt de la societat, almenys per la majoria.
- 262.** El pensament neoliberal insisteix que el sector públic no és un bon empresari, i que la gestió privada és més estricta en la vigilància del cost i més eficient en l'exigència de responsabilitats, però no vol reconèixer l'elevat cost de la degradació contínua de les condicions de vida dels treballadors i treballadores, i la conseqüent mercantilització del benestar social.
- 263.** Necessitem enfortir la plena propietat i gestió pública dels serveis públics. Escau fer entendre als responsables de la gestió dels serveis públics, la diferència que hi ha entre el sindicat en representació de les persones treballadores de les empreses i les administracions, de la participació del sindicat en representació del conjunt social de la població treballadora.
- 264.** Qualsevol proposta que defensi la substitució d'aquesta forma de gestió, col·labora amb el seu desmantellament.
- 265.** En l'actual context d'atacs frontals al salari i, per tant, al component indirecte que són els serveis públics, és imprescindible defensar-los de forma inequívoca, sense cap ambigüitat. Això passa en primer lloc per rebutjar tot cant de sirena sobre altres formes de gestió, vinguin d'on vinguin, que ben segur, serviran per acabar dinamitant la condició de drets.
- 266.** Així, el paper que els serveis públics han de tenir és de redistribució i de progrés, orientats a promoure una igualtat efectiva d'oportunitats i la satisfacció de necessitats, assegurant els drets socials i les seves prestacions. En aquest afany hi ha la ferma convicció de que els serveis públics que constitueixen l'estat del benestar, contribueixen al desenvolupament econòmic a través de la seguretat que aporten a la ciutadania i a les persones individualment considerades, també com a dinamitzadors de l'economia al augmentar la mida del mercat que propicien.
- 267.** La despesa pública és un agent multiplicador i unit als serveis públics, promouen la productivitat laboral, són factor d'igualtat i afavoreix l'estabilitat. La resta, és el mercat.

1.- Sanitat i Salut pública

- 268.** La descapitalització del sector sanitari públic a partir del 2008, ha fet que la norma en l'última dècada i mitja sigui l'escassetat de professionals, un nombre menor de llits públics, i una

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

tecnologia escassa i moltes vegades obsoleta, amb problemes de manteniment que afecten de vegades al desenvolupament normal de l'activitat.

- 269.** Per això, constitueix una prioritat incrementar el finançament del sistema sanitari públic, entorn de l'1 – 2% en el menor termini possible, per poder incrementar el nombre de llits hospitalaris públics, així com per invertir tant en el manteniment i millora de les actuals infraestructures, com en innovació i noves tecnologies. Però per això, necessitem de la mateixa manera, incrementar les plantilles amb un nombre de professionals important que puguin donar la millor qualitat assistencial possible. Hem de buscar la manera de que els professionals, no només vulguin venir a treballar a les nostres illes, sinó també que es vulguin quedar i així fidelitzar els professionals.
- 270.** Cal tenir especial atenció a l'atenció primària, porta d'entrada i pilar essencial del Sistema Nacional de Salut, al qual s'han de garantir recursos suficients per evitar el col·lapse actual d'aquest nivell assistencial i que l'atenció primària disposi dels recursos humans i materials necessaris per augmentar la seva capacitat resolutiva i l'atenció comunitària, la prevenció i la promoció de la salut pública. Hem de tenir en compte que reforçar l'atenció primària, suposaria un estalvi que es podria invertir a seguir cuidant la nostra salut, ja que moltes patologies actuant a temps de manera preventiva i seguint unes pautes i conductes de salut, podrien aturar-ne la progressió i no arribar a necessitar altres processos més llargs i que, en definitiva, causin un major perjudici en els ciutadans a tots els nivells, ja que afectaria la qualitat de vida, suposaria baixes laborals i un llarg recorregut que es podria evitar o almenys minimitzar amb una atenció primària de qualitat amb temps, infraestructures i recursos suficients.
- 271.** Cal potenciar la Salut Pública, dotant-la de finançament suficient per millorar la capacitat de resposta davant de futures emergències sanitàries, però també per reforçar el seu paper preventiu des d'una perspectiva de determinants socials de salut.
- 272.** No ens hem d'oblidar del que s'ha après en la darrera crisi sanitària, la Pandèmia ens ha de fer reflexionar i no escatimar inversió en la protecció de la salut, en la recerca i en tot allò que proporciona tenir una població saludable, perquè la salut és un pilar fonamental no només per a cadascú, de forma individual, sinó per a l'engranatge de tots els pilars de la nostra societat.

2.- Educació

- 273.** La defensa d'una educació pública universal, gratuïta i en català es una senyal d'identitat del nostre sindicat i és condició necessària però no suficient del sistema. Hem d'atendre les noves realitats i transformacions socials i fer-ho des d'una perspectiva de classe, l'educació pública juga un paper cabdal en la reducció de les desigualtats d'oportunitats, amb la inclusió de les persones migrants i, per tant, és el millor dissolvent per prevenir i poder fer front als discursos segregadors i d'odi que estan arrelant a la nostra societat.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 274.** Considerem que és imprescindible que l'administració inverteixi els recursos necessaris perquè tota la ciutadania tingui accés en igualtat de condicions a una educació i una formació pública de qualitat i al llarg de tota la seva vida. I creiem que hi ha una línia de continuïtat indestructible entre unes condicions de treball dignes per a tots els professionals de l'educació i una educació de qualitat, no segregadora i crítica. Des de la nostra condició de sindicat de classe estem en la millor situació possible per a agrupar als treballadors i treballadores de tots els sectors educatius per a avançar en els aspectes comuns i donar-nos suport mútuament en totes les reivindicacions pròpies de cada col·lectiu.
- 275.** Som contundents en la defensa de la nostra llengua a les aules i lluitar contra la segregació lingüística, en uns moments on els discursos d'odi van calant dintre la ciutadania i contribueixen a la segregació social. En aquest sentit, també hem d'abordar la diferència de cobertura entre l'educació pública i la concertada, ambdues xarxes finançades amb fons públics sabent que l'objectiu de la segona és arribar on la primera no ho fa i garantir així l'escolarització de qualsevol menor resident al territori balear.
- 276.** Per avançar en aquest sentit, necessitem universalitzar l'educació 0 - 3 com element per reduir la desigualtat existent entre els diferents nivells de renda i avançar cap a la inclusió i l'equitat social, al mateix temps que es contribueix cap a una igualtat efectiva entre homes i dones i a la corresponsabilitat.
- 277.** Necessitem una FP amb infraestructures i recursos suficients perquè pugui ser una opció real pel futur dels nostres joves, especialment en aquest moment on es comença a prestigiar aquesta formació, fet que es demostra en la creixent demanda existent. A Balears serà imprescindible donada l'estructura del nostre mercat de treball que requereix d'aquestes titulacions que, ara per ara, ocupen persones treballadores sense la qualificació adient. Per això és primordial la formació del professorat en eines o maquinària innovadora, en matèria pedagògica i metodologies d'avaluació adequades als temps i a la normativa actual.
- 278.** Més recursos també necessita la universitat pública per fer front a l'increment injustificat de les universitats privades. El sistema universitari públic ha de ser de qualitat per poder produir coneixement que contribueixi al desenvolupament econòmic, social, científic i tecnològic i a la creació d'ocupació de qualitat.
- 279.** Per tot això hem d'incidir sobre la lluita contra la privatització en l'educació, millorar el model educatiu, inclusiu i equitatiu. Hem d'introduir la figura de la treballadora social per a coordinar els equips multidisciplinaris i combatre l'abandó escolar. Actuar per a incrementar els recursos per a una educació inclusiva i compensadora de desigualtats. Assegurar i incrementar l'oferta educativa pública en l'educació infantil.
- 280.** CCOO defensa l'Educació Pública obligatòria, preobligatòria i postobligatòria en totes les etapes i ensenyaments perquè és la que assegura igualtat d'oportunitats, cohesió i justícia social, compensació de desigualtats, atenció a la diversitat i canvi social positiu.
- 281.** Els objectius de CCOO en aquest aspecte són vitals, ambiciosos i, en el context actual, especialment rellevants perquè les tendències privatitzadores i mercantilistes són molt grans,

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

especialment en les ofertes educatives com l'educació infantil, la formació professional i l'educació superior (universitària) anteriorment esmentades.

282. Tenim clar el model educatiu: la defensa de l'ensenyament públic, però cal tornar a destacar la defensa de tots els treballadors de l'ensenyament, del seu prestigi com a persones treballadores i els seus drets sociolaborals, en especial aquells col·lectius més precaris com són, per exemple, els i les educadores infantils, sobretot en un moment en el que hi ha una aposta per un primer cicle d'educació infantil universal i gratuït. Des de CCOO continuem defensant, com ho hem fet sempre, que l'educació és un dret de la ciutadania que no pot ser posat al servei ni de les empreses ni dels projectes d'adoctrinament reaccionari de cap col·lectiu.

3.- Serveis Socials

283. Les polítiques de cures haurien de ser un dels pilars fonamentals especialment en una població cada cop més envellida. És probablement un dels sectors d'activitat que esdevindrà en pocs anys com un del més importants per a la ciutadania, però, en primer lloc, cal analitzar quina és la situació dels serveis i de les prestacions socials a Balears.

284. Donat que les condicions de vida de la classe treballadora estan empitjorant, el reforçament dels serveis socials dirigits a col·lectius vulnerables, però també per a persones treballadores que tenen greus problemes per fer front a les despeses de primera necessitat, s'ha de reforçar i dotar de més pressupost.

285. La distribució desigual de la riquesa, l'augment de les desigualtats socials, la segregació social que impedeix la cohesió social i el difícil accés efectiu als serveis públics i a l'habitatge són factors claus que s'hauran de compensar a través de les polítiques socials.

3.1.- Prestacions

286. Estan en una clara disminució i es veu en el nombre de persones beneficiàries de prestacions familiars o de persones beneficiàries de la RMI. Les raons d'aquesta baixada no tenen per què respondre a una millora de les condicions de vida de les persones. El fet que hi hagi menys persones beneficiàries es pot referir al fet de que el nivell d'ingressos de les famílies està per sobre del que dicta la llei per acollir-se a les prestacions, però no té perquè significar una baixada del nombre de famílies que continuen estant en risc de pobresa. Per tant, les raons d'aquesta disminució s'han de cercar en les pròpies dinàmiques de funcionament d'aquestes prestacions, abans que en la millora de les condicions de vida de les persones (atenent als nivells de pobresa i exclusió social que existeixen a Balears i exposats, entre d'altres, per FOESSA als seus informes).

287. No són poques les crítiques al sistema de la RMI. Principalment perquè, a l'estar subjectes a la inserció laboral, en trobar una feina retribuïda, la persona beneficiària de la prestació deixa de reunir les condicions per accedir-hi; però moltes vegades, la feina on accedeix aquesta persona és molt precària: contractes temporals i de molt curta durada; contractes de substitució; o durant

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

un període de temps de prova que, una vegada exhaurit, no porta a una contractació, ni molt manco indefinida. A més, cal no oblidar que la pobresa no s'explica només amb la manca de treball, sinó que una persona pot ser treballadora i pobre alhora, perquè els salaris poden no arribar ni a cobrir el que es necessita per viure. De fet, el sistema de RMI no està ben estructurat i no assoleix l'objectiu d'inclusió social.

- 288.** Entre les qüestions més importants a resoldre i que formen part de les nostres reivindicacions, destaquen: la feixuga burocràcia, les baixes prestacions, la incompatibilitat amb la feina temporal o esporàdica, el requisit de la llar, quan moltes persones no tenen habitatge, a més, les persones menors de 25 anys, sovint vulnerables per ser població molt jove, estan excloses.
- 289.** De totes formes, cal no perdre de vista que moltes persones continuen subjectes a la valoració que facin els serveis socials municipals comunitaris bàsics, per tant, la burocràcia feixuga continua essent una realitat i les persones afectades per aquesta crisi han de fer front a despeses ordinàries, però amb una situació completament extraordinària.
- 290.** La Renda Social Garantida (RESOGA) suposa una ajuda que no implica haver de participar en programes o activitats d'inserció laboral o social, ni haver de fer cap valoració social de la situació, com sí que ocorre amb la RMI. La problemàtica de trobar una feina desapareix amb la RESOGA, amb la qual cosa, ja no té perquè desincentivar la cerca de la mateixa ni tampoc causar la pèrdua del dret a rebre la renda si es troba una feina de caràcter temporal, esporàdic, puntual o amb una contractació de període de prova.
- 291.** S'ha de tenir en compte que el perfil marcat d'aquesta prestació és el de les dones majors, més vulnerables, amb pensions (de jubilació o d'invalidesa) molt escasses, que es veuen en la necessitat de complementar els seus baixos ingressos per subsistir. Cal tenir en compte que, en el cas de pensions de jubilació, moltes dones majors no van accedir al mercat laboral de forma regular i per aquesta raó, la seva pensió és, sovint, mínima.
- 292.** La nostra reivindicació principal es que caldrien molts més recursos econòmics per millorar la prestació i ampliar el nombre de beneficiaris.

3.2.- Polítiques de cures

- 293.** Estam en un context de insuficient finançament públic, on la principal estratègia de les administracions públiques ha estat expandir serveis públics mitjançant la creació de mercats (allà on fos possible) que puguin generar beneficis i atraure capital privat.
- 294.** La demografia i les condicions de vida de la nostra comunitat autònoma posen de relleu la necessitat de posar una atenció especial al sector de les cures que previsiblement es convertirà en un sector estratègic per al manteniment del benestar de la ciutadania i un nínxol d'ocupacions que s'ha de professionalitzar i dignificar. Per això necessitem anar cap a un nou model social de cures que es necessiten al llarg de la vida.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 295.** Augmentar el parc residencial privat i externalitzar la gestió del públic, així com donar serveis d'ajuda domiciliària també en concurrència competitiva, ha servit tant als interessos de l'Administració, que ha pogut expandir serveis a costa de la precarització de les condicions de treball dels professionals i de la qualitat del propi servei, com els de diferents actors privats, que no poden oferir serveis sense suport públic, serveis que també poden donar profitoses rendes immobiliàries. Si a final del segle passat van sortir beneficiades les grans cadenes de serveis residencials i els centres sanitaris privats obsolets que buscaven reconvertir-se, actualment el protagonisme el tenen més els actors internacionals. Com passa al mercat sanitari privat, s'està produint una concentració de mercat al voltant de multinacionals i fons d'inversió internacionals, tant a residències públiques com a privades. I Espanya només és una peça més d'un fenomen que està succeint a la resta d'Europa, inclosos els països nòrdics. Al capitalisme financer es deixa un col·lectiu vulnerable en mans de qui necessita explotar rendes a molt curt termini.
- 296.** Per tant, necessitem tenir un model públic que presti el servei des d'infraestructures públiques i amb personal públic, amb unes condicions de treball dignes i salaris suficients, que garanteixi un bon servei per una població que de cada cop està més envellida i que requerirà de més cures tan en el servei residencial com en l'ajuda domiciliària, en la que s'haurà de fer atenció a les possibles economies de plataformes en el sector de les cures.
- 297.** En aquest sentit, el sindicat ha de defensar un pacte integral per a les cures que, a més de donar un servei de qualitat i professionalitat i amb cobertura de negociació col·lectiva, millorarà les condicions per a avançar en corresponsabilitat social i familiar i la igualtat efectiva entre homes i dones, principalment en el pla laboral. Aquest pacte ha d'incloure el sector de les cures de forma ampla, les de la infància (educació i oci escolar, fonamentalment de 0 a 3 anys i la població vulnerable infantil); cures de llarga durada (dependència, discapacitat, etc.) i les cures indirectes (neteja, cuina, subministraments...)
- 298.** Finalment, és imprescindible que els plans de formació professional potenciïn l'oferta formativa d'aquest sector com a motor de professionalització i millora del servei.

4.- Habitatge

- 299.** L'habitatge a Balears és, sense cap tipus de dubte, el principal problema a les nostres illes. Molts són, segurament, els factors que han influït en que sigui el principal factor d'exclusió a la nostra comunitat. Hi ha una incapacitat manifesta d'accés a un habitatge digne a uns preus assequibles, tan de lloguer com de compra, per part de la ciutadania de les illes i especialment dels nostres joves.
- 300.** El dret a l'habitatge no pot esperar més, ha de ser una realitat per a tota la població amb urgència. Tots els informes assenyalen l'habitatge com un factor de risc de marginació social, que està augmentant tant per les pressions a què està sotmès el mercat, com a la distorsió existent entre el preu de l'habitatge i l'estancament dels ingressos familiars.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 301.** El salari necessari per comprar un habitatge a Balears és el respectiu a més de 25 anys de feina i l'emancipació de la majoria de joves es fa passats els 35 anys per no trobar habitatge accessible. A més, els informes i estudis que es publiquen indiquen que la tendència a l'alça és de les més pronunciades del país i no s'hi veu cap horitzó de canvi.
- 302.** Les polítiques d'habitatge públic han estat inexistents durant molt d'anys i als darrers anys, quan s'han posat en marxa algunes mesures (Llei d'habitatge de les Illes Balears, ajuts al lloguer, promocions públiques) han estat massa lleugeres i poc transformadores per poder fer front a la realitat que patim o no han tingut el seu desplegament complet. El nou Govern també es veu sobrepassat per la situació i no ha passat del maquillatge discursiu quan el que fa falta són mesures valentes per posar al mercat habitatge buit, penalitzant per la via impositiva el no fer-ho o posant més recursos per reduir l'oferta d'habitatge de lloguer vacacional, així com mesures per controlar la compra de segones residències, però, a més de tot això, necessitem repensar un model econòmic que no afavoreixi tot aquest despropòsit del que es beneficien uns pocs i ho pateix la majoria social.
- 303.** En aquest sentit, hem de ser vigilants a propostes que poden venir de l'administració, amb l'avantprojecte de la Llei d'habitatge, en la que es vol tractar el tema de l'ocupació il·legal, fet que no està demostrat ni que sigui freqüent ni que suposi un impediment per a l'accés a un habitatge digne de la població en general. Hem de combatre aquests discursos que no tenen fonament i que l'únic que persegueixen és crear alarma social, despistar i dividir a la societat amb actituds xenòfobes i d'extrema dreta.
- 304.** A fi de defensar el dret a un habitatge digne de les persones treballadores, CCOO ha de participar en la Mesa d'Habitatge, i en qualsevol espai de discussió i negociació sobre habitatge, conscient de que les polítiques que es puguin fer en aquesta matèria en el curt i mitjà termini seran les més transformadores de les condicions de vida de les persones treballadores.
- 305.** Des del Sindicat hem de defensar un desplegament dels articles de la Llei d'habitatge que afavoreixen els ajuts a persones vulnerables, la posada en circulació dels habitatges buits i la gestió i increment del parc d'habitatge públic de lloguer. S'ha de regular l'habitatge d'ús temporal o el lloguer per habitacions de forma urgent. També s'hauria d'evitar dedicar edificis sencers o habitatges sencers al lloguer d'habitatge turístic, singularment a les zones objectivament tensionades, és a dir, quan el preu mitjà de l'habitatge de lloguer superi els llistats establerts sobre els ingressos mitjans dels qui viuen en aquestes zones. A les zones tensionades només hi hauria d'haver lloguer turístic d'habitacions en habitatges on la persona propietària hi resideix també. Finalment, el lloguer turístic és una activitat econòmica que proporciona un servei d'allotjament als turistes i, per tant, ha de tributar a l'IVA general (21%) com a la resta de les activitats econòmiques.

5.- El dret a la mobilitat laboral i sostenible

- 306.** El nostre sindicat ha emfatitzat les seves aportacions en el dret ciutadà a la mobilitat sostenible amb una prioritització del servei públic i a la mobilitat activa sobre allò privat i que, a més, compti amb un sistema de finançament suficient i atengui les necessitats de tota la

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

població sense deixar ningú enrere. Un servei accessible, assequible i universal que es recolzi en la digitalització per a una major eficiència, en la intermodalitat, en la negociació col·lectiva per als plans de mobilitat als centres de treball i en la inclusió de la perspectiva de gènere per a l'abordatge de qualsevol política pública de mobilitat.

- 307.** L'aposta per mitjans de transport menys contaminants, la digitalització i ús d'algorismes per a la millora i l'eficiència de les rutes, la inversió en nous combustibles, etc...
- 308.** L'activitat laboral que els treballadors i les treballadores hem de dur a terme per aconseguir un salari, comença en el mateix instant que creuem la línia que separa la porta de casa amb l'exterior. Des d'aquest moment i fins que arribem al nostre centre de treball, compartim amb la resta dels usuaris, les diferents infraestructures que estan al nostre abast per poder-nos desplaçar. Aquesta realitat implica que el desplaçament als centres de treball no es pot analitzar des d'una perspectiva exclusivament individual, sinó que ha de ser interpretada com a desplaçaments laborals que formen part de la mobilitat en el seu conjunt.
- 309.** Es fa del tot impossible avançar en criteris de mobilitat sostenible si no acceptem plantejaments com aquest. Les xifres recopilades per diferents estudis que mesuren ràtios als desplaçaments de la població, coincideixen que un dia comú laborable, els desplaçaments des de casa fins al lloc de treball dels ciutadans, representen gairebé una tercera part dels desplaçaments totals d'aquell dia.
- 310.** La mobilitat no és un acte gratuït ni només individual, sinó una necessitat quotidiana col·lectiva. Desplaçar-se a la feina des del lloc de residència –i fer el recorregut invers– genera diàriament milers de viatges sobre el territori que exigeix comptar amb una xarxa de serveis i infraestructures de transport que garanteixin la seguretat i l'eficiència.
- 311.** Es tracta de fer un canvi de paradigma. Les propostes que cal elaborar per aconseguir implantar veritables plans de mobilitat sostenible i de llarga durada, passen per la col·laboració de tots els agents implicats. Des de CCOO hem d'interioritzar que el camp d'acció on som actors principals és la negociació col·lectiva, per tant és precisament durant la negociació del conveni col·lectiu, on les propostes com és bonificar l'ús del transport públic per acudir al centre de treball, establir serveis de llançadora entre un aparcament dissuasiu i el centre de treball, acompanyat d'una necessària flexibilitat horària per a les entrades i sortides en aquells torns que coincideixen amb les franges horàries de màxima congestió, són alternatives que poden encaixar en aquells espais on es concentren un nombre més gran de llocs de treball (aeroports, hospitals, polígons, centres educatius).
- 312.** El transport ferroviari a Mallorca i la xarxa de carreteres al conjunt de les illes, són les infraestructures a les què hem de dirigir l'acció del sindicat en el seu conjunt, quan parlem de mobilitat.
- 313.** L'ampliació de la xarxa ferroviària ha de deixar de ser una quimera. Hem d'exigir al Govern un finançament adequat per connectar les comarques del Llevant i el Migjorn a les del Raiguer i el Pla amb Palma.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

314. D'altra banda, el transport regular interurbà per carretera necessita reduir els temps de desplaçament entre localitats i per aconseguir-ho és imprescindible descongestionar les carreteres. Reduir la circulació dels gairebé 800 camions del tipus tràiler, que transporten les mercaderies que diàriament arriben amb vaixell a les nostres illes, és un repte al qual no podem donar l'esquena. Disposar d'un centre logístic integrat que pugui absorbir el volum de la mercaderia necessària per abastir la població i distribuir-la, amb criteris de mobilitat sostenible, també pot ser una proposta compartida per la nostra organització.

6.- Finançament

315. Des del sindicat venim denunciant la manca de recursos econòmics necessaris per atendre degudament als ciutadans d'aquest arxipèlag. Les insuficiències del finançament fan molt difícil cobrir les necessitats que la ciutadania de les Illes té en sanitat, educació i serveis socials, així com acabar la xarxa ferroviària o impulsar noves formes de mobilitat com el tramvia o implementar les energies renovables, per posar només alguns exemples.

316. Reivindicam :

317. ● Un nou model de finançament.

318. ● La corresponsabilitat de l'Estat amb l'assumpció del deute de la nostra comunitat.

319. ● L'increment progressiu i substancial de les inversions estatals.

320. ● El pagament de les inversions estatutàries que encara es deuen.

321. ● La cogestió aeroportuària.

322. ● La derogació de la Llei Montoro.

323. No hauríem de perdre de vista que en el disseny d'un model de finançament s'està parlant, fonamentalment, de repartiment de poder tributari i de complir algun principi d'equitat interterritorial. Les solucions tècniques són infinites, però només poden ser resoltes al terreny dels valors, de la política. Seria desitjable que sigui quin sigui el rumb, es canalitzés per mitjà del diàleg, de la negociació i de l'enteniment.

EIX 6.- L'ORGANITZACIÓ

INTRODUCCIÓ

- 324.** La confederalitat és la garantia de la democràcia sindical. Com a sindicat de classe ens permetrà més efectivitat en benefici dels treballadors i treballadores, cap a l'afiliació i la representació, fonamentals com a base de la legitimitat sindical.
- 325.** El debat organitzatiu ha de centrar-se en com fem front als canvis que es despleguen des de fa temps i que afecten la manera en com s'organitzen i es relacionen l'empresa, la classe treballadora i la societat.
- 326.** Per fer front als desafiaments del món del treball actual on els avenços tecnològics, les seves aplicacions i les noves dinàmiques laborals estan redefinint el panorama laboral, és crucial que ens adaptem i evolucionem, amb propostes orientades a enfortir la nostra organització, centrant-nos en l'afiliació, representació, atenció sindical/jurídica i als nostres recursos financers. Accions adreçades a ser més sindicat: més proper, més eficaç, més útil per als afiliats i les afiliades. Ser el referent en les relacions laborals per al conjunt dels treballadors i treballadores; més obert a la societat; capaç de gestionar els recursos eficaçment; més fort i més confederal.
- 327.** El repte és ser capaços de reforçar les nostres fortaleses en múscul organitzatiu guanyant afiliació i representació, convertint-les en militància i compromís actiu amb l'organització.
- 328.** Aquests canvis continus en el món del treball ens obliguen a adaptar el sindicat a cada moment i a cada realitat, adaptar i ajustar les nostres estructures i model organitzatiu i financer als reptes que tenim per davant i, on el més prioritari, és seguir situant la nostra acció sindical i la nostra organització a les necessitats de les persones a qui volem organitzar i representar.
- 329.** L'aposta decidida per fórmules de treball col·laboratiu entre estructures, amb implicació de territori i federacions en tots els àmbits, és la millor manera d'afrontar tots i cadascun dels desafiaments a què ens enfrontem. Cal entendre i interioritzar que hem de fer passes per anar en la direcció d'articular espais comuns que ens permetin, entre tots i totes, guanyar en presència i eficàcia.
- 330.** L'exigència del que tenim al davant, si volem continuar sent força vertebradora del conjunt del món del treball i generadora de drets, si volem continuar sent el principal espai d'autoorganització de la classe treballadora, demanda que avancem en el compromís de participació, coresponsabilitat, eficiència i coherència de govern compartit entre territoris i federacions.

1.-Afiliació

- 331.** El principal objectiu ha de ser continuar amb l'augment afiliatiu.
- 332.** La promoció i el reforçament de l'afiliació sindical constitueix un objectiu estratègic. És una part prioritària d'una acció sindical a l'ofensiva i de l'extensió electoral i representativa del sindicat.
- 333.** Aconseguir una major extensió afiliativa, fidelitzant i donant suport a la nostra afiliació de manera efectiva, acostant-los al sindicat i apropant el sindicat a les empreses.
- 334.** L'increment de l'afiliació està directament relacionat amb l'acció sindical a les empreses, a estar més presents a les petites i als sectors de més precarietat laboral, a la capacitat per negociar convenis col·lectius, a donar solució als problemes laborals concrets, a l'acció sociopolítica del sindicat i a la millora dels serveis a l'afiliació.
- 335.** Tutelar els drets de l'afiliació i, alhora, dinamitzar en la millora de la qualitat dels serveis i atenció que reben les persones afiliades.
- 336.** La Confederació Sindical de CCOO Illes Balears està especialment sensibilitzada en la protecció de dades de caràcter personal de les persones usuàries que participen de l'activitat del sindicat. Mitjançant la Política de Privadesa (o Política de Protecció de Dades) s'informa a les persones usuàries a la web "POLÍTICA DE PRIVACITAT" dels usos a què se sotmeten les dades de caràcter personal que es demanen, per tal que les afiliades i afiliats decideixin, lliurement i voluntàriament, si volen facilitar la informació que se'ls sol·licita. Es posa, a més, a disposició de les persones interessades, tota la informació ampliada dels diferents tractaments de dades personals duts a terme al sindicat.
- 337.** Les dades basades en el consentiment es mantenen mentre no es revoqui el consentiment o s'oposin al tractament seguint les vies adoptades al nostre sistema d'informació amb mesures tècniques i organitzatives que garanteixen la seguretat i confidencialitat de les dades emmagatzemades.
- 338.** Objectius i accions:
- 339.** ● Presència als centres de treball, contacte i atenció directa. L'increment de l'afiliació està fortament lligat amb la presència i l'acció sindical a les empreses.
- 340.** ● A totes les delegades i delegats de CCOO no afiliats els hem de proposar l'afiliació per tal de corregir l'important percentatge que suposen. Establir terminis per a la seva afiliació. Hem de proposar-los l'afiliació ja que són l'enllaç de les plantilles que representen i els interlocutors directes dels treballadors i treballadores a les empreses.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 341.** ● Incrementar el nivell de motivació dels delegats i delegades en l'ofertament de l'afiliació, cercant que comparteixin la importància estratègica de l'afiliació aportant-los les eines i habilitats necessàries per fer-ho.
- 342.** ● Impulsar plans per al foment de l'afiliació en tots els serveis sindicals, sobretot als serveis d'assessorament sindical, assessorament jurídic i la formació.
- 343.** ● Implementar campanyes i enquestes de sensibilització que destaquen els beneficis de l'afiliació, campanyes específiques destinades a col·lectius de baixa taxa afiliativa.
- 344.** ● Fidelitzar l'afiliació i reforçar els sistemes de control i informació d'altres i baixes, utilitzant plataformes digitals i xarxes socials per arribar a un públic més ampli i utilitzar, pel fet de ser de gran ajuda, eines confederals com és el cuadrodemandado.ccoo.es.
- 345.** ● Establir campanyes informatives als espais acadèmics on es formen futurs treballadors i professionals. Apropar-se als joves estudiants, mitjançant accions d'informació i sensibilització a centres de formació professional i universitats. Buscar acords de col·laboració amb els centres educatius.
- 346.** ● Promoció de l'atenció i la participació diferenciada de l'afiliació. Aquesta ha de tenir un protagonisme preferent en l'elaboració de propostes i presa de decisions col·lectives, generant així un incentiu per afiliar-se als treballadors i treballadores que no ho estan.
- 347.** ● Crear un servei d'atenció a l'afiliació. Ser solvents i eficaços requereix elements de retorn, d'interacció amb les persones que són la base i la fi. Un servei d'atenció que permeti atendre les queixes i, sobretot, els suggeriments de les persones que s'afilien. Amb això potenciarem l'atenció a l'afiliació i ens permetrà, a més, contactar periòdicament amb l'afiliació i millorar amb una atenció més ràpida i de millor qualitat.
- 348.** ● Creació d'una unitat mòbil que permeti desplaçar-se per aquells punts necessaris on no tenim presència. Donar visualització i servei a l'afiliació existent i també de captació de possible afiliació, com a punt informatiu per a la presència i participació en concentracions, manifestacions, esdeveniments rellevants del sindicat, 1r de maig, etc...
- 349.** ● Incorporar més joves treballadors, igual que a la població treballadora migrant.
- 350.** ● Impulsar les noves tecnologies que faciliten el procés d'afiliació i manté a l'afiliació informada sobre els seus drets i beneficis.
- 351.** ● Assegurar el manteniment de l'afiliació de les persones que han finalitzat la trajectòria laboral i que passen a la situació de jubilats o pensionistes.
- 352.** ● Verificació i seguiment de l'aplicació de les quotes especials i reduïdes, establir reforços en la recuperació de quotes impagades i de les baixes, amb criteris comuns que n'assegurin l'estabilitat per a aquelles persones que es troben en situació d'atur o sense ingressos, i així facilitar la continuïtat de la seva afiliació al sindicat.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 353.** ● Potenciar i ampliar les iniciatives d'ofertes de serveis complementaris.
- 354.** ● Establir fórmules de treball col·laboratiu entre estructures, amb implicació de territoris i federacions. Per aconseguir créixer en afiliació, serà imprescindible la unitat d'acció del conjunt de les estructures, des de la secció sindical al centre de treball, fins als òrgans de direcció, passant pel conjunt de treballadors i treballadores de CCOO i dels sindicalistes.
- 355.** ● Tenir persones de referència concreta quan algú s'afilia, tant a l'empresa, la federació o al territori.
- 356.** ● Assegurar el compliment estricte de la privadesa en el tractament de les dades personals de l'afiliació i posar a disposició de les persones interessades tota la informació dels diferents tractaments de dades personals atenent al deure de transparència i informació recollit en la Llei Orgànica 3/2018 de 5 de desembre, de Protecció de Dades Personals i en el Reglament (UE) 2016/679.
- 357.** ● Mantenir actualitzada i adaptada a les novetats legislatives, criteris jurisprudencials, pràctiques del sector o interessos de l'entitat, la informació ampliada sobre els tractaments realitzats per tal que es tingui perfecte.

2.- Representació

- 358.** Aconseguir una major extensió representativa, recolzant als nostres delegats i delegades de forma efectiva en les seves funcions, apropant-los al sindicat i apropant el sindicat a les empreses.
- 359.** No hi ha dubte que la representativitat que obtenim és el fruit del suport que els treballadors i les treballadores ens donen als centres de treball a través dels seus vots en els processos d'eleccions sindicals, i, juntament amb l'afiliació, és el màxim exponent de legitimitat democràtica que ostenta el sindicat per defensar els interessos del conjunt de la classe treballadora.
- 360.** La representació dels treballadors a les negociacions laborals és fonamental, però sovint es veu limitada per la manca de diversitat i la desconexió amb les realitats dels treballadors.
- 361.** El desenvolupament organitzatiu i l'extensió sindical compartida, mantenint els marcs competencials establerts, fa cada cop més urgent la intervenció de manera col·laborativa on no som capaços d'arribar o arribem amb moltes dificultats i de manera desigual.
- 362.** Les eleccions sindicals no es poden concebre només com una competició amb altres sindicats, sinó com la via per acostar el sindicat a molts treballadors i treballadores. Hem de tenir en compte que el resultat electoral està directament relacionat amb la presència a l'empresa, més enllà del moment puntual del procés electoral.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 363.** La cooperació entre estructures i organitzacions federals i territorials s'ha d'establir a través dels mapes de responsabilitats en matèria d'atenció i extensió electoral, sempre sota criteris d'eficiència dels recursos humans i econòmics. Hem de continuar fent passes en la construcció, desenvolupament i consolidació d'espais de governança compartida per a poder organitzar els treballs d'extensió sindical, desenvolupament organitzatiu i totes aquelles actuacions sindicals que és necessari encarar col·laborativament.
- 364.** Al conjunt de l'Estat som el primer sindicat, no així en la nostra Comunitat Autònoma. Finalitza el mandat sense aconseguir una retallada important en el diferencial amb el sindicat competidor. Aquest és l'objectiu que ens hem de marcar per al proper procés d'eleccions sindicals, no podem i no hem d'abandonar la feina que ens ajudarà a complir aquest objectiu. Objectiu molt ambiciós si tenim en compte el resultat negatiu de què partim i l'escassa quantitat de recursos que disposem per dur a terme aquesta tasca.
- 365.** Objectius i accions:
- 366.** ● Seguiment: Reforçar la presència del sindicat al centre de treball més enllà del procés electoral. El contacte permanent amb els treballadors i treballadores als centres de treball és la clau de l'èxit electoral, per això cal sistematitzar les visites als centres de treball i les assemblees sectorials. Aquest seguiment contribuirà a reforçar el sentit de pertinença i la vinculació a CCOO, garantint el creixement afiliatiu i la confecció de candidatures electorals.
- 367.** ● Formació sindical continua als representants sindicals sobre les noves legislacions i drets laborals, així com sobre tècniques i habilitats de negociació.
- 368.** ● Ampliar la participació de les treballadores i treballadors a les eleccions sindicals per incrementar la nostra representativitat i legitimitat davant del conjunt de la societat.
- 369.** ● Reforçar l'acció sindical a l'empresa per enfortir l'enllaç amb els treballadors i les treballadores al centre de treball. Per assolir aquest objectiu és fonamental programar visites als centres de treball i així obtenir informació de primera mà de la nostra representació sindical a l'empresa. Així mateix, amb aquest contacte periòdic estarem fent una important tasca de pedagogia cap als nostres representants, mostrant així tota la capacitat que pot arribar a desplegar el nostre sindicat per intentar informar i assessorar en la resolució dels conflictes laborals que estiguin latents en aquell moment o detectar aquells conflictes que puguin sorgir a futur.
- 370.** ● Elaborar plans de treball per als processos de renovació. Hem d'atendre tots els processos de renovació, tant si tenim representants com si encara no els hem aconseguit; sens dubte aquesta tasca correspon a les organitzacions federals en el territori, però la col·laboració i coordinació entre el territori i la federació genera un efecte multiplicador a l'hora de poder atendre tots els processos electorals i hem d'aprofitar-nos-en.
- 371.** ● Pla de treball en empreses sense representació. Ampliar la nostra base representativa ha de ser una de les prioritats en el proper període, cosa que requerirà de plans específics

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

per poder emprendre'ls amb garanties. Serà necessari el treball de tot l'actiu sindical establint col·laboracions amb d'afiliats i afiliades, delegats i delegades dels sectors d'activitat on les empreses estiguin enquadrades.

- 372.** ● A les empreses on hi ha representació sindical i no existeix secció sindical, és una prioritat desenvolupar un pla d'actuació per a la implantació i el desenvolupament del sindicat en aquestes.
- 373.** ● A les empreses on no hi ha ni secció sindical ni representació sindical, però que tenen una dimensió apropiada per a la presència real del sindicat, exigeix de programes de treball que les organitzacions federals han de desenvolupar.
- 374.** ● La realització d'assemblees sectorials de manera regular en empreses mitjanes i grans. Trobades que s'haurien de sistematitzar abans o després de les reunions dels màxims òrgans de direcció de les organitzacions. És a partir d'aquí des d'on es garanteix la participació i una relació més gran i també millor del sindicat, les seves iniciatives i propostes, amb el centre de treball.
- 375.** ● Revisar i reformar els mecanismes actuals per permetre una participació més clara, equitativa i efectiva de les federacions i organitzacions territorials en els processos electorals.
- 376.** ● Implantar les noves tecnologies com a eines de treball útils on flueixi la informació, que facilitin i agilitin la comunicació i la participació de delegats i delegades.
- 377.** ● Ús de Tecnologia: Implementar plataformes digitals per facilitar la comunicació entre els afiliats i afiliades i els seus representants, permetent una retroalimentació constant.
- 378.** ● És necessari i urgent la implicació de les estructures del sindicat per als treballadors i treballadores que s'inclouen al col·legi electoral de tècnics i administratius, que es posi veu a les necessitats d'aquest col·lectiu amb una estratègia comunicativa pròpia als centres de treball. Desenvolupar campanyes específiques per a aquest col·lectiu.

3.- Atenció Sindical/jurídica

- 379.** El paper dels serveis d'assessorament sindical i jurídic ha de ser una de les eines que ens permeti diferenciar-nos, a més de donar-li un valor afegit, al fet d'estar afiliat o afiliada.
- 380.** El desenvolupament dels acords relacionats amb la posada en marxa del nou model de configuració dels serveis jurídics s'ha anat consolidant en el desenvolupament com a exemple d'espai compartit dirigit a l'interès comú.
- 381.** L'accés al servei jurídic és vital, però no és menys indispensable i valuosa que l'atenció i l'assessorament sindical. Aquesta és una peça més de l'acció sindical que hem de consolidar.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

Es tracta de situar les persones -i els seus problemes- al centre de la nostra acció, i posar l'organització a disposició d'ajudar-les mitjançant una acollida i una orientació inicial que permeti identificar-ne les necessitats i canalitzar-les adequadament. A partir d'aquesta atenció empàtica, integral i útil, el sindicat pot generar els vincles emocionals imprescindibles amb la persona que se'ns acosta amb un problema per fer el pas d'afiliar-se o promoure eleccions sindicals al seu centre de treball juntament amb els seus companys.

382. Objectius i accions:

- 383.** ● Millorar l'atenció sindical i els serveis que prestem a les persones afiliades, sistematitzant pautes d'actuació homogènies encaminades a mantenir, ampliar i donar suport als afiliats i les afiliades sense distinció d'origen del sector o territori al qual estan adscrits.
- 384.** ● Garantir el dret de tots els afiliats i afiliades, amb un mínim d'antiguitat, a una assessoria jurídica gratuïta i de qualitat de manera homogènia a tot el territori de les Balears.
- 385.** ● Augmentar la implementació de les eines confederals de treball útils on flueixi la informació, que facilitin i agilitin la comunicació interna en matèria d'assessorament jurídic sindical. Traslladar tota la informació necessària, en suport informàtic, per fer més eficient el tractament de la informació i la feina que es realitza.
- 386.** ● Exigir la recollida i anàlisi de les dades que provenen de tota aquesta estructura d'atenció integral, posades a disposició de les nostres àrees d'acció sindical i negociació col·lectiva. S'han de convertir en una oportunitat excel·lent per millorar el coneixement i la informació sobre la realitat en la que operem i, per tant, per ajustar molt més eficaçment les nostres propostes i accions.
- 387.** ● L'assessorament tècnic-sindical individual basat en la capacitat de les federacions per dotar dels recursos sindicals necessaris per al seu desenvolupament, partint de la consolidació i reforçament de les assessories que estan funcionant actualment i, completant-ho, amb els recursos compartits que es considerin necessaris i que es puguin comprometre a través de les comissions territorials. Aquest assessorament tècnic-sindical ha d'actuar com a filtre previ a la via jurídica, assegurant així que les persones rebin una (guia) assistència/atenció immediata, precisa i personalitzada i que es puguin identificar i resoldre de manera àgil els problemes que no necessiten intervenció jurídica. Això agilitza el servei a la nostra afiliació evitant la burocratització del procés d'atenció i reforçant la relació entre el sindicat i la seva afiliació. Aquest assessorament tècnic-sindical enfortirà la capacitat del sindicat per defensar i promoure els drets de les persones treballadores de manera eficaç i eficient, sindicalitzant i no judicialitzant la nostra resposta.

4 -Recursos financers

- 388.** Gestionar els recursos econòmics, humans i materials sota els principis d'autosuficiència, eficàcia i transparència.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 389.** Definitivament, la nostra situació actual posa de manifest que les mesures d'ajust i control de la despesa adoptada no son suficients, però si les convenientes i necessàries per al manteniment i desenvolupament de l'activitat de CCOO Illes i, a més, hem de continuar treballant per aconseguir l'objectiu marcat de gestió i administració dels recursos econòmics, humans i materials sota els principis d'autosuficiència, eficàcia i transparència ajustats a la nostra principal font d'ingressos: els ingressos per quota.
- 390.** Fruit de la política de control de la despesa aplicada, s'ha anat contenint la despesa d'estructura, que n'ha permès una reducció important.
- 391.** S'han pres mesures per reforçar la gestió eficient de les despeses i s'han incorporat mecanismes d'optimització de recursos, conductes d'austeritat i de contenció.
- 392.** L'autofinançament de l'organització amb recursos propis és la base on es sustenta la nostra voluntat de ser independents de qualsevol poder polític i econòmic aliè al sindicat. Els ingressos per quotes de la nostra afiliació són un dels elements que intervenen per garantir aquesta autonomia i el reforçament de l'autofinançament de l'activitat sindical. És la quota sindical la garantia de la nostra autonomia financera.
- 393.** Hem de continuar mantenint, com fins ara, el compromís del conjunt del sindicat de disposar d'una estructura basada de manera general en els nostres recursos propis, en les quotes afiliatives, en els crèdits i les garanties sindicals que es deriven de la nostra capacitat representativa, establint-hi rigorosos mecanismes de control de crèdit i de recursos sindicals així com una política afiliativa que respongui a la necessitat d'estendre el sindicat guanyant en múscul afiliatiu i, amb la mateixa intensitat, fidelitzar les persones que ja estan organitzades.
- 394.** Ens caracteritzem pel principi d'autonomia que regeix les nostres organitzacions, però, alhora, la nostra doble estructura territorial i sectorial suposa que qualsevol problema o incidència que afecti una organització repercuteixi en les altres. CCOO té, amb l'afiliació i la societat en general, l'obligació de gestionar els recursos amb més eficiència, transparència, solidaritat i cooperació entre les seves estructures: les quotes de la nostra afiliació, els recursos obtinguts de la prestació de serveis, els projectes i programes en què participem i el capital humà del sindicat són els recursos vitals per al desenvolupament dels nostres objectius.
- 395.** Disposar de recursos financers i humans per assolir els objectius sindicals. No hi ha dubte que l'actiu més important que té el sindicat són els treballadors i les treballadores, així com els sindicalistes. Sense ells, no seria possible funcionar amb normalitat en les activitats diàries que realitza el sindicat. Però no podem obviar que els recursos econòmics de l'organització són limitats, cosa que ens obliga a ser escrupolosos i responsables a l'hora de planificar i dimensionar les plantilles del personal i respectar el percentatge de despesa en relació als ingressos per quotes.
- 396.** El model de gestió i els recursos, tant econòmics com humans, són el suport necessari per aconseguir els objectius plantejats que ens permetin millorar l'acció sindical i l'organització del sindicat a l'empresa i a la societat.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 397.** La transparència és una eina que ens serveix per conèixer el conjunt dels nostres recursos i invertir-los de manera més racional i eficient. Però alhora és un element que ens permet complir escrupolosament amb les nostres obligacions internes i externes, que afecten per igual al conjunt d'organitzacions.
- 398.** Tot i que hem avançat de manera important en la visibilitat de la informació, cal incidir en els instruments que ens permetin conèixer amb claredat la situació global, així com analitzar el conjunt de la nostra activitat, per reforçar polítiques d'integritat i control financer, dotant-los de mecanismes que permetin consolidar una gestió homogènia.
- 399.** La posada en marxa del nou Pla Comptable, juntament amb els nous mòduls, contribuirà de manera notable a millorar i donar transparència a la gestió comptable, financera i fiscal de l'organització.
- 400.** En la nostra voluntat ferma de donar resposta a l'afiliació, i també a les institucions i a la societat, la nostra política financera ha d'estar relacionada amb seguir adoptant mesures de reequilibri de les despeses d'estructura que segueixin possibilitant desenvolupar la nostra activitat sindical ordinària donant continuïtat i eficàcia a aquestes activitats.
- 401.** Objectius i accions:
- 402.** ● Avançar en control i transparència econòmica.
- 403.** ● Formació necessària per a una major professionalització de la gestió de tots els recursos administrats pel sindicat.
- 404.** ● Mesures correctores necessàries de manera anticipada minimitzant així possibles riscos que posin en perill la viabilitat econòmica de l'organització.
- 405.** ● Registrar el que fem és fonamental i imprescindible per poder, no només saber el que fem, sinó també generar anàlisis i controls que ens permetin avaluar de manera objectiva el resultat de les nostres accions i desenvolupar de manera més efectiva la nostra feina.
- 406.** ● Incidir en els instruments que ens permetin conèixer amb claredat la situació global i analitzar el conjunt de l'activitat de l'organització.
- 407.** ● Ampliar funcions a la comissió de GGCC amb la participació dels territoris i les federacions per estudiar, analitzar i proposar al Consell Confederal modificacions del Manual de Procediment confederal, introduint criteris que s'acordin en aquesta comissió que permetin redistribuir les despeses comuns amb un major criteri de justícia i solidaritat entre les organitzacions.

5- Comunicació

- 408.** No cal repetir la importància que té la comunicació a la nostra organització. Com és sabut “allò que no es comunica, no existeix”. És per això que al si d’una societat fortament polaritzada i en plena “batalla cultural”, CCOO de les Illes Balears té el deure de fer prevaler els seus missatges en defensa del conjunt dels treballadors i de les treballadores i dels valors que representa el sindicalisme de classe, confederal i socio-polític.
- 409.** Actualment conviuen a l’espai mediàtic els mitjans clàssics i les noves formes de comunicar i informar, ambdós formen i conformen opinió, i conviuen al marc social, i això fa que es configuri un complex escenari que transita entre els interessos del “mass media” a la fragmentació i tecnificació de tot el que es mou a les xarxes socials.
- 410.** Organitzar aquesta complexitat no és una tasca senzilla i requereix augmentar els recursos tant humans com tècnics.
- 411.** Per l’anterior, en posem com a fites:
- 412.** ● Continuar amb l’estratègia de centralització de cara als mitjans clàssics de comunicació – televisió, ràdio i premsa escrita i digital- ja que permet un millor accés dels mitjans al sindicat.
- 413.** ● Augmentar, en la mesura de les nostres possibilitats, els recursos humans, materials i tècnics destinats a les tasques comunicatives de manera eficient.
- 414.** ● Obrir nous canals de comunicació conforme es van configurant a l’espai digital i a les xarxes socials. Les xarxes socials han esdevingut una eina fonamental buscant millorar la comunicació interna i atraure a un públic més jove. La utilització i la periodicitat de mètodes de comunicació a través d’aquestes plataformes com Facebook, Instagram, TikTok i X no només permetrà a l’organització estar més presents entre els afiliats i les afiliades, sinó que també facilitarà la creació d’un àmbit més dinàmic i atractiu que fomenta el sentit de pertinença.
- 415.** ● Organitzar jornades formatives en temes de comunicació, reprenent els cursos d’oratòria, intervenció en els mitjans i utilització de xarxes socials.
- 416.** ● Planificar, de manera conjunta amb l’àmbit federal, les estratègies de comunicació pel que es refereix a l’acció sindical, tenint molt esment a la negociació col·lectiva.
- 417.** ● Ampliar afiliació utilitzant plataformes digitals i xarxes socials per a arribar a un públic més ampli.
- 418.** ● Compartir informació rellevant de manera regular, fer enquestes entre l’afiliació per ajudar a construir confiança i potenciar la participació activa. Les RRSS ofereixen una plataforma

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

perfecta per conèixer opinions i no només millora la comunicació, sinó que també permet conèixer interessos i suggeriments.

- 419.** ● Crear píndoles visuals com a manera de comunicar missatges de manera efectiva i atractiva. Poden ser infografies, vídeos curts, imatges o gràfics que transmetin informació de manera clara i concisa utilitzant plataformes com TikTok, Instagram Reels o YouTube Shorts que són perfectes per crear vídeos breus i atractius.
- 420.** ● Els temps canvien molt ràpid i la tecnologia, així com la IA, fan que cada vegada hagi de ser més ràpida l'actualització del Sindicat a tots els nous reptes, temps i mitjans. No és suficient amb enviar o penjar molta informació en les XX.SS., en aquests temps és més important com dir-ho que el què dèiem
- 421.** ● Cal actualitzar i millorar la nostra manera de comunicar-nos amb l'afiliació. Eines com el Quadre de Comandament, la nova APP, la digitalització en general de tots els processos i comunicacions han de ser un mitjà més a la nostra disposició per a millorar el servei i l'atenció a l'afiliació.

6.- Formació Sindical

- 422.** Tenim clar que no hi ha organització sense acció sindical i que l'organització és un mitjà, no una finalitat, i que la clau per enfortir el sindicat a les nostres illes és la manera com ens relacionem amb les treballadores i treballadors. La formació sindical, tant per a treballadors com per a quadres sindicals, és fonamental per enfortir i estendre els valors de CCOO.
- 423.** La formació sindical és la prioritat per millorar la capacitat de l'acció sindical de les nostres delegades i delegats, alhora que el sindicat es nodreix dels valuosos inputs i feedback de la nostra representació a les empreses. A més, una potent formació sindical en el sentit més ampli, disminuiria la càrrega sindical del conjunt de la nostra organització.
- 424.** Objectius i accions:
- 425.** ● El sindicat ha d'aprofitar els nous canals i tecnologies per a la formació en línia després de l'època COVID-19, sense renunciar a la formació presencial perquè trepitjar el sindicat genera sentit de pertinença.
- 426.** ● Per a l'Organització és prioritari dotar als nostres representants a les empreses, especialment als nous, dels mínims coneixements sindicals i laborals necessaris per a l'inici i l'aprofundiment posterior en les seves funcions de representació i informació al centre de treball.
- 427.** ● Des de l'Organització en conjunt, i de manera transversal, s'han de dissenyar itineraris formatius amplis, on els nostres representants adquireixin coneixements en matèries tan necessàries i bàsiques com l'Estatut dels Treballadors, el conveni col·lectiu de referència,

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

estratègies de negociació col·lectiva, nòmines, prevenció de riscos laborals, protecció de dades, etc..

- 428. ● La formació sindical als nostres representants ha de coordinar-se entre els territoris i les federacions per optimitzar els recursos disponibles. Per això, resultaria beneficiós dotar-nos d'una Aula Virtual on tinguin cabuda les quatre illes i la finalitat de les quals sigui estendre l'adquisició i l'aprenentatge de coneixements al nombre més gran de persones que representen CCOO.
- 429. ● Plans estratègics per a la formació de quadres sindicals joves i reciclatge d'aquelles persones sindicalistes que necessitin actualitzar-ne la formació.
- 430. ● Utilitzar les xarxes socials per difondre l'oferta formativa del sindicat.

7.- Fundació Ateneu

- 431. Al 2020 vam constituir la Fundació Ateneu CCOO, un espai de debat i reflexió capaç de dotar de sentit crític les nostres decisions com a sindicat i que és fonamental per mantenir els principis ideològics de la nostra organització. És també una eina formativa dels nostres quadres i dirigents sindicals. Aquesta iniciativa, com d'altres, es va interrompre durant el període pandèmic. Després d'aquest lapse de temps, es va posar en marxa i s'han desenvolupat una sèrie d'activitats encaminades al debat i reflexió sindical, social i política.
- 432. Entre les funcions de l'Ateneu hi ha la gestió i custòdia de l'arxiu històric de la nostra organització, és fonamental per al nostre futur mantenir ben present quin és el nostre passat, quins són els nostres orígens, com vam néixer i com ens desenvolupem. Ha estat objecte de visita i treball de diferents historiadors i estudiants, és el referent més gran de la lluita de la classe obrera Balear durant el tard franquisme i, sens dubte, el període de la transició.
- 433. La biblioteca, amb un important fons d'obres i molt especialment les referenciades a la lluita de la classe treballadora, mereixen una dedicació especial per poder posar-la al servei d'aquelles persones interessades en publicacions que avui dia són de difícil accés. Pretenem ser un referent per als estudiosos de la lluita de la classe obrera.
- 434. Objectius i accions:
- 435. ● Consolidar l'Ateneu com a marc i referent per al debat social i polític i que es constitueixi en referent social i d'interlocució amb altres entitats memorialistes socials polítiques per a feines conjuntes i de projecció de les lluites dels treballadors.
- 436. ● Garantir el finançament que permeti continuar desenvolupant les activitats programades, l'adquisició d'obres i el funcionament ordinari.
- 437. ● Dotar d'espai suficient i adequat per a la instal·lació i l'accessibilitat per a les persones interessades a conèixer el contingut de la nostra base documental o les nostres publicacions.

PONÈNCIA CCOO ILLES BALEARS

- 438.** ● Desenvolupar en el marc estatutari de la fundació, la constitució d'un consell assessor compost per les organitzacions confederades (Federacions d'Illes i Unions Insulars) que, com a mínim, es reuneixi un cop l'any per aprovar la programació futura i balanços d'activitat.

- 439.** ● Dotar-lo com a espai per al desenvolupament de la Formació Sindical i que, en la seva programació, inclogui un itinerari que permeti i doti de coneixements bàsics als nostres delegats i delegades: conèixer la nostra organització, orígens i objectius de CCOO com a Sindicat.