

23, 24 y 25 de ABRIL de 2009 Palacio de Congresos de Valencia

6^o CONGRESO NACIONAL UGT-PV

DICTAMEN COMISION DE TRABAJO A

ni un pas arrere
en l'avanç dels drets socials



País
Valencià



6º CONGRESO NACIONAL UGT-PV

DICTAMEN DE LA COMISIÓN DE
TRABAJO **A**

**“INTRODUCCIÓN,
CAPÍTULO I”**

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DE PARTIDA

EL CONTEXTO ECONÓMICO

1.-La situación económica internacional

En el primer trimestre de 2008 las expectativas de crecimiento de las principales economías de la Unión Europea sufrieron un deterioro generalizado, mientras la economía estadounidense presentó indicios de entrar en recesión, en medio de la crisis de liquidez derivada de la complicación de las turbulencias financieras desatadas tras la crisis de las hipotecas de alto riesgo en EE.UU. En este contexto, se confirmó la ralentización de la economía española y la valenciana, principalmente en la industria y la construcción, a la vez que se hizo evidente el enfriamiento progresivo de la demanda interna.

La actividad de la economía mundial está muy influida por el ajuste de la economía norteamericana, a pesar de que el PIB de Estados Unidos en el primer trimestre de 2008 fue algo superior al que se había estimado inicialmente. Los indicadores más recientes muestran un debilitamiento adicional por la profundización del ajuste del sector inmobiliario y la caída del empleo, a pesar de cierta mejoría en los indicadores de consumo por el efecto de las ayudas fiscales. Las perspectivas económicas han empeorado en Japón y, sobre todo, en el Reino Unido, ante el rápido deterioro del sector residencial. En las economías emergentes la actividad mantuvo, en términos generales, un mayor dinamismo, si bien se observaron algunos indicios de moderación y la inflación repunta de forma generalizada, lo que motiva el endurecimiento del tono de las políticas monetarias en buena parte de ellas.

2.-La situación económica en Europa

En Europa, los últimos datos apuntan a una notable reducción del ritmo de avance en la zona euro. El PIB se contrajo durante el segundo trimestre dos décimas, el primer retroceso desde la puesta en marcha de la Unión Económica y Monetaria (UEM) en 1999. La Unión Europea en su conjunto se contrajo, de media, una décima.

La desaceleración de la actividad durante el segundo trimestre de 2008 reflejó, en parte, la corrección de algunos de los factores que impulsaron de forma excepcional el crecimiento del primer trimestre; pero, sobre todo, reflejó la repercusión de un entorno exterior más débil, unas condiciones financieras cada vez más restrictivas, el aumento del precio del petróleo y de las materias primas, así como la apreciación del tipo de cambio. La inflación en la zona euro se mantiene en niveles altos.

Hoy en día, el panorama económico internacional sigue marcado por la desaceleración y los altos niveles de la inflación instalados en las principales economías desarrolladas.

Los mercados financieros, han trasladado sus efectos a la economía real de las principales áreas desarrolladas, en las que el endurecimiento de las condiciones de financiación a familias y empresas ha repercutido negativamente sobre el consumo y la inversión, así como sobre sus expectativas de futuro.

Pese a que los mercados del crudo, de alimentos y de divisas parecen estar reconduciéndose, el escenario global es todavía incierto ya que en el panorama económico internacional prosigue el ajuste macroeconómico en las principales economías desarrolladas y que está alcanzando particular relieve en Estados Unidos.

3.-La situación económica en España

Respecto a la economía española, según los servicios de estudios del Banco de España y del BBVA, la fuerte restricción en la financiación derivada de las turbulencias de los mercados financieros internacionales y la recesión del sector inmobiliario están lastrando la evolución de la economía más de lo inicialmente previsto, lo cual repercutirá en un menor crecimiento en 2008 y 2009. Así, según los últimos datos de Contabilidad Nacional Trimestral (CNTR), referidos al segundo trimestre de 2008, la ralentización de la demanda nacional del Producto Interior Bruto (PIB) generado por la economía española, ha registrado un crecimiento del 1,8% respecto al mismo período del año anterior. Este resultado, ocho décimas inferior al estimado para el período precedente, indica que la economía española continua en la senda de desaceleración iniciada hace un año.

El crecimiento intertrimestral se sitúa en el 0,1%, dos décimas menos que en el trimestre anterior.

Examinando el contexto europeo, en términos agregados, tanto el PIB de la Unión Europea como el de la eurozona presentan comportamientos similares al de la economía española, desacelerando su crecimiento del 2,3% al 1,7% en el caso de la primera y del 2,1% al 1,5% en el caso de la segunda. Atendiendo a las principales economías europeas, Holanda (2,8%) y Austria (2,3%) crecen por encima del PIB español, mientras que Alemania (1,7%) el Reino Unido (1,6%), Francia (1,1%), e Italia (0,0%) lo hacen por debajo.

La menor intensidad del ritmo de crecimiento de la economía española en el segundo trimestre tiene su origen principal en la desaceleración de la demanda nacional, que reduce 1,3 puntos su aportación al crecimiento agregado (de 2,8 a 1,5 puntos). No obstante, este comportamiento ha sido principalmente compensado por la mejora de la contribución del sector exterior (de 0,2 a 0,3 puntos).

El gasto en consumo final de los hogares desacelera un punto su crecimiento, desde el 2,2 % hasta el 1,2%. La práctica totalidad de los principales indicadores de seguimiento de este agregado continúan ofreciendo,

paulatinamente, registros más desfavorables, especialmente los que se refieren al gasto de bienes, tanto duraderos como no duraderos (comercio al por menor, ventas de automóviles, cifra de negocios y disponibilidades de bienes de consumo, cartera de pedidos, ventas de productos de consumo en grandes empresas, etc.). Además, estos resultados se inscriben en un contexto en el que el crecimiento del empleo continúa moderándose y la confianza de la población consumidora se presenta cada vez más reducida.

El frenazo inmobiliario, que se inició en la segunda mitad de 2006 y se intensificó por la crisis financiera, se ha propagado rápidamente por el sistema productivo, especialmente, en el mercado de trabajo, lo que provoca aumentos sustanciales del paro, erosionando de este modo uno de los resortes fundamentales del gasto de los hogares de los últimos años: el extraordinario ritmo de creación de empleo. Asimismo, con el frenazo inmobiliario también se ha reducido la tasa esperada de revalorización de los activos inmobiliarios, provocando un efecto riqueza negativo que se añade a la evolución desfavorable del valor de los activos mobiliarios en la Bolsa.

Como consecuencia, el gasto de los hogares en bienes de consumo, especialmente duraderos (automóviles, electrodomésticos...), e inversión (en vivienda) se ha estancado prácticamente, lo que tiene un reflejo evidente en la evolución de las actividades productivas (industria).

Por otra parte, la elevada dependencia de la economía española del ahorro exterior, junto con la importancia del petróleo y de productos derivados en su estructura productiva, está contribuyendo a propagar el efecto de las perturbaciones que se están viviendo. La información de la EPA correspondiente al tercer trimestre de 2008, muestra un fuerte recorte en la creación de empleo, con una tasa de avance interanual del -0,8%. Por su parte, la tasa de paro repuntó hasta el 11,33%. En cuanto a los precios, durante el segundo trimestre continuó el deterioro de la inflación, que reflejó con celeridad el incremento de los precios del petróleo. Como consecuencia de ello, el IAPC - Índice Armonizado de Precios de Consumo- alcanzó en junio una tasa interanual de crecimiento del 5,1%, que situó el diferencial con la UEM en 1,1 pp, el nivel promedio desde el inicio de la UEM.

Por su parte, el elevado endeudamiento exterior, fruto del comportamiento de familias y empresas, se ha erigido en el principal cuello de botella que estrangula a la economía en estos momentos, y que exacerba la intensidad de la ralentización económica.

El elevado endeudamiento exterior provoca la necesidad perentoria de obtener financiación externa (en torno al 10% del PIB anual). Tras el episodio de turbulencias financieras, se produjo una importante restricción al crédito (especialmente a medio y largo plazo). Al mismo tiempo, se ha ido acrecentando el riesgo inmobiliario por el aumento de la morosidad impulsado por la propia desaceleración económica y el aumento del desempleo, y por la menor tasa de revalorización de los activos inmobiliarios desde finales de 2006. Todo ello ha repercutido en un aumento en la percepción del riesgo de los activos españoles. La consecuencia es el aumento de la incertidumbre y el mayor costo de acceso al crédito para nuestra economía, lo cual se ha traducido

en severas restricciones a la concesión de créditos por parte de las entidades bancarias al sector privado empresarial (con predominio de la PYME, especialmente dependiente de la financiación bancaria) y a las personas consumidoras, lo que está contribuyendo a acentuar el fracaso del consumo y de la inversión y, por tanto, de la economía real. Además, este contexto de restricción y encarecimiento del crédito previsiblemente continuará durante algún tiempo, deteriorando todavía más la evolución de la economía real.

Además, la competitividad exterior de la economía española continúa deteriorándose por el mayor avance de los costes laborales y el menor avance de la productividad.

4.-La situación económica en la Comunitat Valenciana

La confianza en las empresas valencianas ha experimentado un significativo deterioro en 2008. El Índice de Confianza Empresarial (ICE) de la Comunitat Valenciana registró en el mes de septiembre un mínimo histórico, -21,7 puntos. Este dato supuso un resultado notablemente inferior al de hace un año, por lo que el ICE refleja una continuidad en la fase de desaceleración que ha experimentado la economía valenciana en 2008.

El deterioro de la confianza de las empresas tiene principalmente su origen, en el mal comportamiento de la evolución de la cifra de negocio. Pero en 2008 el empleo y la inversión en la Comunitat Valenciana han experimentado también un significativo recorte. La menor actividad queda reflejada en los negativos resultados de empleo y la pérdida de confianza en las decisiones de inversión que se relaciona con el deterioro de la confianza que es generalizado en todo el sistema financiero. Esta situación dificulta el acceso a financiación por parte de las empresas y paraliza procesos inversores. En un entorno como éste, el mercado laboral seguirá viéndose perjudicado, a tenor del saldo negativo que registra el indicador de empleo.

Sin lugar a dudas, la debilidad de la demanda es el principal factor, con diferencia, que está limitando la actividad de las empresas valencianas, con independencia del sector económico. Las dificultades que encuentran las empresas valencianas en cuanto a la financiación, mantienen una significatividad superior a la media de los últimos años.

VARIABLES BÁSICAS DEL MERCADO DE TRABAJO EN LA COMUNITAT VALENCIANA

En términos generales, según datos de la EPA, se puede apreciar como a lo largo de los últimos cuatro años, la población activa, especialmente, se ha incrementado. Se observa sin embargo un aumento inferior de la ocupación, lo que ha dado lugar a una acentuación del desempleo en la Comunitat Valenciana.

En este sentido, la evolución a lo largo del segundo trimestre de los últimos cuatro años (2005-2008) muestra un mayor ritmo de crecimiento en la población activa que el experimentado en la población ocupada, lo que conlleva un aumento en el número de desempleados en este periodo analizado.

Población Activa.

La población activa de la Comunitat Valenciana ha tenido un importante aumento a lo largo de los últimos cuatro años (2005-2008), situándose este colectivo, en el tercer trimestre de 2008, en 2.525.400 personas, lo que ha supuesto un incremento de 280.500 personas en términos absolutos desde el tercer trimestre de 2005.

Analizando estos datos desagregados por sexo, se observa que cada vez es mayor el peso que ocupan las mujeres en el total de población activa de la Comunitat, aunque bien es cierto que todavía sigue siendo mayor el número de hombres activos frente a las mujeres activas.

Pese a todo, sigue siendo notable la diferencia existente en las tasas de actividad entre hombres y mujeres, con unos porcentajes del 71,35% frente al 51,23% respectivamente.

Población Ocupada.

La población ocupada en la Comunitat Valenciana se situó en el tercer trimestre de 2008 en 2.212.600 personas, lo que supone un aumento en términos absolutos de 144.000 personas desde el mismo trimestre de referencia de 2005.

Atendiendo al número de población ocupada en función del sexo se observa que, al igual, que ocurría con la población activa, el crecimiento en el número de mujeres ocupadas de la Comunitat Valenciana a lo largo de los últimos cuatro años es mayor que el acontecido en el número de hombres ocupados. Por su parte, la tasa de empleo en la Comunitat se sitúa entorno el 54,1%.

Población Desempleada.

La población desempleada ha venido aumentando en los últimos cuatro años, alcanzando en el tercer trimestre de 2008 un total de 312.800 personas en la Comunitat Valenciana. Este crecimiento del colectivo parado se ha acentuado todavía más en el último año, incrementándose desde 2007 en 89.600 desempleados y desempleadas en la Comunitat .

Por sexos, se puede destacar pues, que aunque el porcentaje de desempleadas siempre superaba al de desempleados, no ocurre lo mismo en

2008, apreciándose un mayor porcentaje de desempleados que de desempleadas respecto al total de personas en paro en la Comunitat Valenciana.

Estos datos dejan constancia del difícil momento por el que está atravesando el mercado laboral actual, afectando en mayor medida al colectivo de hombres frente al de mujeres. En otras palabras, se puede afirmar que la dureza del ajuste se está concentrando en la población laboral masculina.

La tasa de paro para ambos sexos se ha situado en la Comunitat Valenciana en un elevado 12,39%. Esta tasa ha superado también a la media nacional (11,33%) situándose el diferencial en 1,06 puntos.

A partir de los datos anteriormente expuestos se puede concluir que, actualmente se mantienen unas previsiones pesimistas para el desempleo. En este sentido, durante el último año, el paro ha pasado del 8,7% al 12,39% en la Comunitat Valenciana, y del 7,9% al 11,33% en el conjunto español, y según las previsiones seguirá aumentando el próximo año.

5.-La Política Industrial en la Comunitat Valenciana

Un nuevo modelo económico en la Comunitat Valenciana: una economía basada en el conocimiento

Las políticas públicas, así como las estrategias de los agentes sociales y económicos, han de estar en función del doble objetivo de consecución de mayores cotas de desarrollo económico y social, por un lado, y la mejora constante de la competitividad territorial, por otro. Este planteamiento, en una perspectiva a largo plazo, es tanto más necesario por cuanto supone combinar por un lado la necesidad de mejorar la cohesión social y, por otro, la búsqueda de un mejor posicionamiento competitivo para los diferentes territorios, en un contexto de creciente globalización que obliga a cada territorio a diseñar políticas y estrategias acordes con tales objetivos.

En la actualidad, la actividad económica se caracteriza por un profundo proceso de transformación. La globalización de la producción, de la demanda y de los mercados, y una revolución tecnológica sin precedentes en el capitalismo moderno, caracterizada por los efectos sinérgicos de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), generan un proceso de transición hacia un nuevo esquema económico. En los últimos años se ha generalizado el uso del término “economías del conocimiento” para describir a aquellas economías nacionales o sectores productivos que muestran un mayor dinamismo y crecimiento originado por la producción y el uso intensivo de la información, la tecnología y el conocimiento en la creación de valor.

Una economía basada en el conocimiento es una economía en la que la creación, distribución, uso del conocimiento es el elemento de mayor impulso del crecimiento económico, del empleo y del bienestar social.

Por su parte, las deslocalizaciones industriales en la Unión Europea y particularmente en España y en la Comunidad Valenciana, se han convertido en uno de los principales motivos de preocupación para los trabajadores, trabajadoras y sindicatos. La pérdida de empleos en que suelen traducirse es inquietante, pero no lo es menos la facilidad y la inmediatez con que las empresas, multinacionales en la mayor parte de los casos, pueden transferir una parte o la totalidad de su producción a países donde el coste del trabajo, y de otros factores productivos, es menos elevado. Los efectos de este fenómeno son, en general, muy negativos sobre los salarios y las condiciones de trabajo, pero igualmente por la pérdida de tejido industrial y la disminución de la cohesión social y territorial que significa.

Se hace necesario el diseño de estrategias y de políticas públicas que guíen y/o fomenten los procesos de cambio en el modelo económico que queremos y en la dirección deseada. A su vez, ese diseño de estrategias y/o políticas y, en definitiva, todo el proceso de toma de decisiones por parte de los agentes políticos, económicos y sociales, debe estar basado, en primer lugar, en un diagnóstico acertado y consistente tanto de los problemas como de los procesos de cambio (actuales, latentes o previsibles); y, en segundo lugar, debe apoyarse en un análisis y valoración adecuada de las diferentes alternativas y las implicaciones de cada una de ellas.

Hoy, como hace tiempo, está fuera de discusión el papel que la actividad industrial tiene en los modernos esquemas como generadora de riqueza y de desarrollo económico.

Para UGT-PV, la realidad industrial valenciana parte del reconocimiento de la existencia de cuatro características estructurales:

1. Especialización productiva en sectores de no muy alta intensidad de conocimiento. Con un peso escaso en sectores de economía del conocimiento medio-alto o medio-bajo.

2. Escasa dimensión media de las empresas y de los establecimientos productivos.

3. Escaso gasto en I+D+i en el sector privado.

4. Moderado avance de la productividad y de la competitividad de la economía valenciana que recoge las consecuencias de un modelo de crecimiento que ha prestado más atención en obtener ventajas en costes del factor trabajo o de las materias primas que en desarrollar una nueva base productiva innovadora. El escaso crecimiento de la productividad de la economía española se debe a un modelo de crecimiento de la producción basado en un intenso crecimiento del factor trabajo, pero con escaso stock de capital por persona empleada, escaso nivel medio de formación, y la poca incorporación de progreso técnico.

Las claves de un nuevo modelo económico en la Comunitat Valenciana, se encuentran en afrontar un reto económico, como es el cumplimiento del objetivo de la Agenda de Lisboa, de convertir a la UE en la primera economía del mundo basada en el conocimiento. Ello implica dar un giro fundamental a

la política económica valenciana, situando la productividad y el tejido industrial en el centro de todo el conjunto de decisiones de naturaleza económica de la Generalitat.

En definitiva, el diseño de una acertada política industrial debe tener un enfoque eminentemente sectorial, sin olvidar que existen elementos que deben ser tratados con carácter horizontal, anticipándose a los acontecimientos y paliar, por tanto, las consecuencias no deseadas.

Para UGT-PV, el problema, por consiguiente, no es de transición del sector agrario al industrial y del industrial al terciario, sino de avanzar de sectores agrarios, industriales y terciarios de baja intensidad tecnológica a sectores agrarios, industriales y terciarios de alta intensidad tecnológica. En la economía del conocimiento del siglo XXI habrá un lugar para la agricultura, para la industria y para los servicios, con una condición: que se intensifiquen sus actividades basadas en el conocimiento

Por ello, la UGT-PV reivindica la necesidad de desarrollar una política industrial y empresarial, en cuyo núcleo se encuentre el fomento de la innovación, articulada entorno a los siguientes ejes de actuación:

- Es necesario que el Gobierno de la Generalitat dinamice el Observatorio Industrial de la Comunitat Valenciana, a fin de impulsar Planes de Reindustrialización de aquellas zonas más afectadas por la pérdida de tejido productivo y empleo, recuperando el papel preponderante de la industria como sector generador de riqueza y empleo.
- El desarrollo de los Planes Industriales Sectoriales Estatales, requiere por parte del Consell la inmediata adopción de los acuerdos sociales autonómicos que garanticen su aplicación en nuestra Comunitat.
- Orientar la estrategia de apoyo a las PYME en general, y a las PYME industriales en particular, sobre la base de políticas de innovación activas.
- Fomentar la cooperación entre las empresas de nuestra comunidad para aprovechar el máximo de los recursos e inversiones públicas.
- Desarrollar planes de colaboración entre la industria y la universidad para avanzar en la mejora tecnológica de nuestra industria.
- Es importante apoyar la consecución de una mayor dimensión media de las empresas valencianas, por su incidencia en la competitividad y, en particular, sobre los recursos destinados a I+D+i. En el ámbito valenciano, uno de los principales instrumentos para la consecución de este objetivo debe consistir en desarrollar y potenciar las Agrupaciones Empresariales Innovadoras (AEI), fundamentalmente Pymes, y facilitar el apoyo financiero a la internacionalización de las Pymes valencianas.

- Desarrollo de políticas comunes de empleo en los procesos de reestructuración de las empresas, para lo que es fundamental anticiparse y prepararse para el cambio, con una gestión socialmente responsable y orientada al futuro. Importancia especial tiene la atención a la cualificación y formación de las trabajadoras y trabajadores de acuerdo con las necesidades del mercado.
- En estos procesos de reestructuración deben establecerse planes sociales que consideren alternativas industriales y la creación de fuentes alternativas de empleo de calidad.
- La limitación de las “deslocalizaciones” mediante la aprobación de instrumentos disuasorios, de reequilibrio territorial y de redistribución de la renta; para lo que debe apostarse por instrumentos normativos homogéneos desde las instancias comunitarias hasta las estatales y autonómicas, en los ordenamientos fiscal, laboral y social, la incorporación de compensaciones por las ayudas recibidas y el cumplimiento efectivo de los acuerdos internacionales sobre relaciones laborales.
- Cumplimiento del principio de transparencia y de la participación sindical en los procesos de “externalización de actividades”.

En consecuencia, desde la UGT del País Valenciano creemos que es necesario avanzar en un marco general de anticipación a las situaciones de reestructuración, mediante el análisis de las oportunidades en sectores productivos emergentes y de futuro, de acuerdo con un modelo económico valenciano consensuado entre la Generalitat y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

Los trabajadores y las trabajadoras autónomas.

Respecto a la protección y desarrollo eficaz del marco laboral del trabajo por cuenta ajena y el Estatuto del Trabajo Autónomo, y el régimen de las personas autónomas dependientes, los objetivos serían los siguientes:

- Tras la valoración general favorable de la organización sindical sobre el reciente marco legislativo relativo al Estatuto del trabajo autónomo, en el que se ha incorporado el régimen profesional aplicable a los trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, y de manera particular, se ha establecido un marco específico para las personas autónomas económicamente dependientes, en el ámbito del Diálogo Social, y atendiendo a los derechos de participación y consulta de los sindicatos y de las asociaciones profesionales, procede desarrollar de manera inmediata los distintos aspectos de la relación jurídica del autónomo y de la autónoma con su cliente, y debe darse contenido a los acuerdos de interés profesional llamados a completar el régimen profesional de los trabajadores y las trabajadoras autónomas.

- Siendo un objetivo esencial del nuevo estatuto en la definición del marco legal del trabajo autónomo, su plena delimitación respecto de las relaciones de trabajo por cuenta ajena, al aclarar expresamente que el trabajador y la trabajadora por cuenta propia no estará sometido a la legislación laboral. Un objetivo de la acción sindical en la empresa debe ser la de vigilar, por parte de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras, el cumplimiento de las obligaciones sobre información de los contratos que se celebren con los trabajadores y las trabajadoras autónomas dependientes, así como de los deberes relativos a la prevención de riesgos laborales en la empresa, entre otros aspectos comunes a ambos tipos de colectivos. Un mandato básico del período que se inicia es evitar que en la práctica de las relaciones de trabajo en la empresa se confunda interesadamente por el empresariado, las relaciones laborales constituidas con las personas trabajadoras por cuenta ajena ordenadas por el Estatuto de los Trabajadores, con las definidas en virtud de un encargo civil, mercantil o administrativo al trabajador y trabajadora autónoma, y de manera particular, evitar que se confunda con la figura del autónomo dependiente definida con detalle en su estatuto específico.
- Los futuros acuerdos profesionales deberán dar efectividad al reconocimiento de los derechos y obligaciones del Estatuto del trabajo autónomo, regulando las condiciones generales de modo, tiempo y lugar de la ejecución de la actividad, así como otras condiciones generales de la contratación. Asimismo, estos acuerdos deben establecer el régimen aplicable a los procedimientos de solución extrajudicial de conflictos. Y, entre otros contenidos, los acuerdos deben recoger las pautas o criterios de definición del régimen de indemnizaciones a favor de los autónomos y autónomas dependientes por resolución de los contratos.
- En los términos recogidos en el propio Estatuto del trabajo autónomo, un desarrollo que debe acometerse en el futuro inmediato es la regulación de la prestación por cese de actividad, garantizando los principios de contributividad, solidaridad y solidaridad financiera, además de responder a las necesidades de los trabajadores y trabajadoras autónomas.
- Un objetivo en materia de protección social es converger la acción protectora del régimen público de Seguridad Social de los trabajadores y trabajadoras autónomas con la existente para las trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Por otra parte, deberán impulsarse las políticas de fomento y promoción del trabajo autónomo previstas en su Estatuto, haciendo extensiva estas políticas, además de las relativas a la promoción de las actividades emprendedoras, a la formación, reciclaje y perfeccionamiento profesional, o de asesoramiento técnico y apoyo financiero ya contempladas en la norma, a la aplicación de las nuevas tecnologías en

su actividad profesional, para incrementar la competitividad y productividad, en un contexto de cambio de modelo productivo basado en la especialización profesional.

- En relación a las actividades que los trabajadores y las trabajadoras autónomas pudieran desempeñar al amparo de un contrato administrativo concertado con las Administraciones Públicas, deberá delimitarse con precisión cuándo las actividades profesionales deben necesariamente ser prestadas por personal público, funcionariado o laboral, por exigencias del interés público, y cuándo pueden encomendarse a profesionales autónomos y autónomas o a entidades o empresas, a través del régimen legal sobre contratación administrativa del sector público.
- Debe desarrollarse la prevención de la salud laboral de las trabajadoras y trabajadores autónomos, conforme a las previsiones recogidas en el mencionado estatuto.

Economía Sumergida.

Los objetivos en el ámbito de la economía sumergida:

- El objetivo esencial es que se impulsen medidas coordinadas que propicien el afloramiento de la economía sumergida, principalmente en los ámbitos donde la actuación de los poderes públicos pudiera tener un mayor grado de eficacia, como sería el caso de la economía sumergida en las tareas del campo, en la construcción, y en el hogar. A este respecto se debería incidir en las actuaciones de control e inspección laboral, de manera coordinada con los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, y con la colaboración de las organizaciones sindicales.
- Las medidas de control deberían completarse con un endurecimiento de las infracciones penales, administrativas y de orden social, en paralelo con una posible condonación o atenuación de las medidas sancionadoras de colaborar con las instituciones públicas en el afloramiento de la economía sumergida.
- Las actuaciones de control de la economía sumergida deben desarrollarse de manera específica en materia de inmigración.

El Fortalecimiento del Sector Primario

Para la UGT-PV, los principales ejes de actuación en el sector agrario y ganadero de la Comunitat Valenciana deben tener como objetivo **fundamental** la resolución de la crisis de rentabilidad que padecen, sobre todo, los pequeños y las pequeñas profesionales de la agricultura y la ganadería valenciana.

- Pese a la progresiva pérdida de peso de los sectores agrario y pesquero frente al industrial y especialmente el de servicios, debe a ellos llegar el cambio de modelo productivo, de manera que el campo y la pesca experimenten en igual medida que otros sectores, la mejora en la producción mediante la aplicación de las políticas de innovación y desarrollo, que permitan incrementar la productividad y eficiencia en las producciones y su competitividad. Pero de manera especial interesa mejorar la renta de las y los productores agrarios y del sector de la pesca a través de las políticas públicas sobre reconocimiento de niveles salariales mínimos.
- Si bien se trata de un sector regulado de manera importante por la normativa europea, y sometido a la competencia de los mercados internacionales, los poderes públicos están obligados a desarrollar políticas de apoyo al sector por su importancia económica en el ámbito rural como motor de desarrollo económico e instrumento de cohesión económica, social y territorial.
- Además, la UGT-PV apoyará y defenderá, por considerarlo fundamental desde un punto de vista social para el mundo rural, la implementación del Plan de Desarrollo Rural de la Comunitat, ya que, dentro del marco estatal, debe de permitir la diversificación de la economía rural, el mantenimiento y la mejora de la calidad de vida de su población, así como la conservación y la recuperación del patrimonio y los recursos naturales y culturales del medio rural.

CAPITULO I

I.1. ESTADO DEL BIENESTAR

1.-Salud

La Comunitat Valenciana goza de plenas competencias en materia de Sanidad transferidas del Gobierno central desde el año 1988, se cumplen ahora 20 años de experiencia en la gestión por el Gobierno de la Generalitat.

Es verdad que hemos avanzado en el desarrollo de Ley General de Sanidad de 15 de abril de 1986, pero ese desarrollo no ha sido en este periodo de tiempo igual y progresivo para todas las personas usuarias del sistema.

Siendo la Salud uno de los elementos básicos del Estado de Bienestar y un factor de redistribución de la riqueza, por ser universal, gratuita y de igualdad en el acceso al Sistema Sanitario Público, debemos denunciar que la realidad valenciana arroja un balance negativo tanto en el pasado inmediato como en la actualidad.

Desde 1988 hasta la fecha se puede decir claramente que la voluntad para mejorar la salud de los ciudadanos y ciudadanas de la Comunitat

Valenciana no ha sido ni igual ni uniforme. En los primeros años de las Transferencias se realizó un avance importante en cuanto a la puesta en marcha de nuevos hospitales y la apertura de numerosos centros de Salud que nos pusieron entre las comunidades de vanguardia en el Estado español tanto en el incremento del número de camas por habitante como en la implantación del nuevo modelo de Atención Primaria, es decir, dejar el viejo modelo ambulatorio de épocas anteriores, y acercar las y los profesionales sanitarios a la población en sus barrios, pueblos, ciudades, etc.

A partir de la mitad de la década de los años 90 con la llegada al poder de los gobiernos de la derecha, se empieza a fraguar el gran cambio en la política económica y sanitaria de la Comunitat; en primer lugar un parón importante en las inversiones, esencialmente en la construcción de nuevos hospitales, que generó un déficit importante de camas por habitante, y en segundo lugar la ralentización en la construcción de nuevos centros de salud, la desamortización de viejas instalaciones sanitarias, hospitales antiguos, centros de especialidades obsoletos, centros de Salud Pública desfasados, falta de inversiones en tecnología médica y nuevas tecnologías y, por supuesto, deficiencias importantes en recursos humanos, y en la práctica paralización de las Ofertas Públicas de Empleo.

La política sanitaria de los distintos gobiernos del Partido Popular, ha consistido en dejar que la Sanidad Pública sufra el descrédito debido a la falta de inversiones y que provoca importantes deficiencias que fueron encajadas por la ciudadanía e incluso por las personas trabajadoras, apareciendo como única solución la privatización o como se denomina en términos más suaves la externalización.

Estas externalizaciones comenzaron en determinados servicios no sanitarios, posteriormente en hospitales, después en Áreas de Salud completas, actualmente denominadas Departamentos de Salud, y posteriormente en los medios de diagnóstico por imagen TAC y Resonancias Magnéticas.

Todo ello se ha ido realizando a través de un importante entramado de modificaciones legales o con la promulgación de nuevas leyes que han sentado las bases para que la gestión de estas empresas con ánimo de lucro, sea cada vez mayor, alcanzando cuando no superando el 20% de todos los centros de la Conselleria de Sanidad.

Cada vez más se está demostrando que la gestión privada, ni mejora la prestación a la ciudadanía, ni es más barata que la gestión pública. Independientemente, y para más preocupación, con todas estas reformas se ha conseguido menoscabar la participación en los distintos órganos y a diferentes niveles de la Sanidad Pública Valenciana, tanto por parte de la ciudadanía como de las personas trabajadoras del Sistema.

Los datos objetivos demuestran con rotundidad que la gestión sanitaria del Gobierno de la Generalitat es manifiestamente mejorable porque estamos a la cola del Estado español en número de camas por 10.000 habitantes, nuestra Comunitat es de las últimas en gasto sanitario por habitante; el descontrol en el

incremento en gasto farmacéutico anual es altamente preocupante. No hay datos de listas de espera, ni quirúrgicas, ni diagnósticas, y por tanto el descontrol en las listas de espera, que además se derivan en gran medida a la gestión privada, es cada vez más importante.

Asimismo, comparativamente con otras autonomías, las condiciones de empleo, retributivas y de trabajo de los trabajadores y las trabajadoras de la Sanidad Pública, también son sensiblemente inferiores

Para mejorar la Salud de las ciudadanas y ciudadanos de la Comunitat Valenciana proponemos:

Que se aumente el gasto per cápita en Salud, como mínimo a la media del Estado español, en base a los Presupuestos de la Generalitat Valenciana.

Que los fondos destinados por el Gobierno del Estado a la compensación económica aprobada en la Conferencia de Presidentes sean fondos finalistas para la Sanidad Valenciana y no se deriven para otros gastos del Consell.

Que se conozca realmente los datos del gasto sanitario y los índices de satisfacción de la ciudadanía por departamento de Salud, tanto los gestionados públicamente como por entidades privadas.

Conocimiento público de la lista de espera, tanto quirúrgica como de diagnóstico.

Establecimiento de mecanismos efectivos en materia de personal, social, informativos, y formativos, etc. para la disminución eficaz y no efectista del importe del gasto farmacéutico.

Culminación de la implantación del nuevo modelo de Atención Primaria en todos los departamentos de Salud, con centros de salud y centros auxiliares dignos, así como el suficiente ratio de personas profesionales sanitarias recomendadas por la OMS, que atienda con calidad a la ciudadanía.

Exigimos el retorno a los centros sanitarios públicos de los medios de diagnóstico por imagen, tanto para una mejor atención, como para que éstos sean más económicos y tengan una mejor utilización.

Que el número de camas de agudos en su distribución comarcal, sea al menos, igual al de los países de nuestro entorno.

Exigimos la construcción y puesta en marcha de un Hospital de Atención Sociosanitaria, por comarca, con el número suficiente de camas para prestar la atención a las y los pacientes que son derivados de los hospitales de agudos a centros de atención privados.

El desarrollo efectivo del Plan de Salud Mental de la Comunitat Valenciana con la dotación de camas de agudos suficientes, así como en la atención de calidad en los centros de Atención Primaria.

La dotación suficiente de recursos humanos de las diferentes profesiones para una atención digna y de calidad a través de las Ofertas Públicas de Empleo (OPE) correspondientes.

La supresión de nuevas concesiones administrativas que gestionan cada vez más departamentos de Salud y propugnamos el retorno a la gestión directa de la Administración Pública.

Exigimos que los distintos órganos de participación ciudadana y profesional, sean reales y sirvan para el objetivo para el que fueron creados, y no sean organismos sobre el papel.

2. La Educación

La Educación del siglo XXI

La Educación es uno de los fundamentos principales para una sociedad justa, solidaria e integradora. La mejor y mayor inversión de futuro que puede realizar una sociedad. Reivindicamos los principios de libertad, igualdad, solidaridad y laicidad como base de nuestra concepción sindical.

Todos nuestros planteamientos se sustentan a modo de piedra angular en la reivindicación del derecho a la educación y a que este derecho permita alcanzar una educación de calidad para todos y todas y entre todas las personas.

El sistema educativo durante los últimos años

Para UGT-PV la educación es un pilar básico del Estado del Bienestar y por ello ha estado históricamente comprometida con la educación ya que pensamos que los sistemas educativos desempeñan funciones esenciales para la vida de las personas y desde las sociedades, entre otras la promoción social de las personas y su libertad. Por ello, la UGT-PV defendemos la educación como un servicio público y no sólo como un servicio de interés social, por ello exigimos que el Estado sea el primer responsable del mismo.

La respuesta a los problemas de la Comunitat Valenciana va a depender de su capacidad de adecuarse a los procesos de globalización económica, de la modernización de los sectores productivos y de la vertebración de su territorio equilibrando las desigualdades. Esa respuesta dependerá, entre otros factores del grado de formación y educación de los valencianos y las valencianas. La

respuesta al empleo y a la competitividad de una sociedad moderna debe asentarse sobre la formación de sus ciudadanos y ciudadanas. Una sociedad tan abierta como la valenciana en un mundo cada vez más dinámico ha de dotarse de un sistema educativo público con claros valores de progreso que propicie una formación científica y cultural, moderna y de calidad. La definición de un proyecto político para la Comunitat Valenciana debe basarse por tanto en un modelo educativo justo y de calidad.

La LOCE supuso un serio retroceso en puntos básicos, sobre los cuales debe haber un amplio consenso social y político. La LOCE fue una Ley que los populares impusieron sin diálogo y con el rechazo de la comunidad educativa, que mintió sobre cómo iba a plantearse el problema del profesorado y que abría una enorme brecha entre dos redes de centros, los públicos y los concertados.

Durante el tiempo que estuvo vigente la LOCE, el Gobierno Valenciano no desarrolla ninguna medida para su aplicación: no construyó ni ha adaptado los centros educativos a las enseñanzas LOCE, no publicó los currículos, no puso en marcha los itinerarios de los Programas de Iniciación Profesional; no planificó las necesidades de profesorado según la nueva estructura educativa. Con su concepción de la educación selectiva y discriminatoria, su desconfianza en la escuela pública y en el profesorado, ha impuesto un abandono del espíritu de la reforma educativa, por falta de voluntad política y de recursos, y ha reabierto viejos problemas y enfrentamientos sobre la educación.

La promulgación de la LOE (Ley Orgánica de Educación), respaldada por todos los partidos políticos a excepción del PP ha venido a reorientar y centrar la educación con importantes planteamientos pedagógicos, que se ha concentrado en la aceptación de las diferencias, trata de proporcionar la mejor respuesta para todos y todas, desde un modelo funcional basado en una concepción interactiva, donde las capacidades del alumnado se desarrollan en función, entre otras cosas, de la intervención educativa.

La LOE ha conseguido una bondad y es que su nacimiento ha surgido de amplios procesos de consultas, no de la imposición, además ha conseguido simplificar la normativa educativa vigente reduciendo la dispersión legislativa anterior.

La UGT del País Valenciano, defiende el diálogo social para alcanzar un Pacto por la Educación, ya que debe existir un amplio debate de toda la comunidad educativa, encaminado a conseguir una normativa consensuada y estable, que compatibilice la calidad con la equidad, que tenga apoyo presupuestario y no esté al vaivén de los cambios políticos, para hacer más coherente y factible su aplicación a la realidad del sistema educativo y

fortalecer su consenso y legitimidad en el ámbito de la comunidad educativa y de la sociedad.

Desde la UGT del País Valenciano instamos al Gobierno valenciano a que adopte las medidas necesarias para organizar el sistema educativo valenciano con diligencia y prudencia, negociando los distintos aspectos a desarrollar en el seno de la Comunitat Valenciana, y poniendo los recursos económicos y humanos necesarios para estructurar un sistema educativo valenciano de calidad, que supere los actuales desequilibrios.

En momentos de expansión económica como los que hemos vivido en los últimos años, la carencia de medios económicos para el sistema educativo valenciano no puede achacarse sino a la falta de voluntad política del actual gobierno. Por ello la UGT del País Valenciano, no sólo instará al mantenimiento del actual presupuesto en Educación, sino que propondrá a la Generalitat que en los próximos años realice el máximo esfuerzo inversor que alcance al menos el promedio de la Unión Europea, y que al menos sea del 6% del PIB. Concentrándose el esfuerzo inversor en las enseñanzas no universitarias que son actualmente las peor financiadas por alumno/alumna en el conjunto del Sistema Educativo Valenciano.

Es necesaria una estabilidad presupuestaria que asegure la financiación del sistema universitario valenciano. El nuevo sistema de financiación deberá atender las necesidades educativas del estudiantado y el cumplimiento de determinados objetivos, la consideración objetiva de la repercusión cultural, científica y social de las titulaciones, y la atención debida al patrimonio artístico.

Es necesario que estén en condiciones de responder al reto que supone el nuevo sistema de titulaciones establecido en el Acuerdo de Bolonia y la Sociedad del Conocimiento hacia la que nuestra Comunidad debe orientarse.

Establecimiento de un sistema de becas y ayudas que permita que los y las estudiantes valencianas, sea cual sea la situación económica, puedan acceder a los estudios universitarios.

La Administración establecerá las medidas necesarias para ir adaptando la nueva oferta de estudios universitarios de Grado y Posgrado a las necesidades de la sociedad valenciana.

La Constitución atribuye a la ciudadanía el derecho a la educación

La Constitución atribuye a la ciudadanía el derecho a la educación y además, las administraciones educativas garantizarán la existencia de un número de plazas suficientes para asegurar la escolarización de la población que lo solicite. Los padres y las madres, en relación con la educación de sus hijos e hijas, tienen derecho a recibir una educación con las máximas garantías

de calidad, en consonancia con los fines establecidos en la Constitución, en los correspondientes Estatutos de Autonomía y demás Leyes Educativas.

La UGT del País Valenciano exigirá en las negociaciones en curso con los gobiernos central y autonómico lo siguiente:

Educación Infantil.- La etapa de educación infantil, que tiene un carácter educativo propio y no tan sólo asistencial, con las actuales condiciones se desarrolla de una manera muy precaria.

La oferta de plazas escolares de 0-3 años se generalizará en todos los centros sostenidos con fondos públicos. Es necesario que la Conselleria de Educación regule y gestione esta etapa educativa, fundamental para la conciliación de la vida laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras, fijando para ello los requisitos mínimos de las instalaciones, aulas, materiales y profesorado.

Por una Enseñanza Primaria de calidad.

Para solventar los problemas en el proceso de enseñanza-aprendizaje se mejorarán las dotaciones humanas y materiales. Se mejorarán, asimismo, las instalaciones, la enseñanza de los idiomas y de las nuevas tecnologías.

Es posible otra Enseñanza Secundaria Obligatoria.

Con reducción de número de alumnos y alumnas por aula, potenciación de la función tutorial, reforzamiento de los Departamentos de Orientación con la incorporación de nuevos y nuevas profesionales y el apoyo a las familias del alumnado con necesidades educativas especiales.

Atención al alumnado inmigrante.

Las administraciones educativas **deben tener en cuenta** del aumento de población en las diferentes localidades y considerar el movimiento migratorio, teniendo previsión para poder responder adecuadamente a la demanda de la sociedad actual y prevenir estos casos con el fin de defender una enseñanza de calidad. Este alumnado será escolarizado en condiciones de igualdad en todos los centros sostenidos con fondos públicos. Se establecerán unos planes específicos de acogida y de inmersión lingüística, que cubra al 100% del alumnado.

Establecer medidas para paliar el fracaso escolar

El fracaso escolar es el fracaso del sistema educativo. Es necesario incrementar las plantillas de todos los centros con profesionales que hagan frente a la atención a la diversidad, establecer desdobles en determinadas áreas y reforzar la acción tutorial e incorporar en todos los centros de Secundaria de la red sostenida con fondos públicos los programas de Cualificación Profesional inicial.

Es imprescindible una ley de Financiación de la Educación

Que eleve el porcentaje del PIB que se destina actualmente a Educación para ponernos en condiciones de igualdad con los países del norte de Europa.

La democracia debe volver al sistema educativo

Los Consejos Escolares deben recuperar, tras el paréntesis del gobierno del Partido Popular, sus competencias como máximos órganos de gobierno de los centros. La UGT apuesta por la elección democrática y directa de los equipos directivos.

Finalización del Mapa Escolar

Año tras año la Conselleria publica una serie de anuncios indicando la finalización del Mapa escolar. No está finalizado, faltan más de cien centros y una gran cantidad de los actuales necesitan una remodelación urgente. Y se gasta grandes cantidades del presupuesto en el alquiler de los barracones.

Gastos de funcionamiento de los centros

Es necesario incrementar las cantidades destinadas al funcionamiento de los centros, congeladas en los últimos años, y que están obligando a las Asociaciones de Padres y Madres a aportar dinero para tal fin.

Desarrollo y aplicación de la Ley de Formación de Personas Adultas (LFPA)

El día 20 de enero de 2009 se cumplirán 14 años de la promulgación de la LFPA valenciana, votada a favor por todos los grupos, menos por el PP. No es nada raro que el Gobierno valenciano actual no la haya desarrollado.

La UGT-PV cree firmemente que es un instrumento útil para hacer posible el aprendizaje permanente de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de la vida en todas sus vertientes: formativa y ocupacional.

Exigimos a la Generalitat que aporte los recursos necesarios para el desarrollo de la Ley para hacer posible la consecución de un sistema acorde con los tiempos que corren y las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras del País Valenciano.

3. La vivienda

El acceso a la adquisición de vivienda es una de las decisiones vitales más importantes que realiza una persona y que supone un compromiso

económico a lo largo de su vida El encarecimiento que el precio de la vivienda ha tenido en los últimos cuatro años especialmente, ha provocado que el acceso a la misma sea uno de los problemas principales de la mayoría de ciudadanas y ciudadanos de nuestra comunidad. La incertidumbre que genera la alta tasa de temporalidad, la pérdida de empleo de muchos trabajadores y trabajadoras esta influyendo de manera decisiva en el acceso a la misma. Este problema se agrava para aquellas familias con rentas más bajas, las monoparentales y monomarentales y el caso de las personas jóvenes. La aceleración continuada de la subida desmesurada del precio de la vivienda ha supuesto la expulsión de las capas sociales más desfavorecidas, además de la pérdida del nivel adquisitivo y de calidad de vida de aquella población que aún pudiendo acceder a una vivienda debe destinar para su obtención una aportación desorbitada de su salario.

Las implicaciones económicas y ambientales relacionadas con la construcción y la ordenación del territorio hacen que la política de vivienda tenga una enorme trascendencia social. La vivienda se ha convertido en un problema en la Comunitat Valenciana por el desproporcionado esfuerzo económico necesario para acceder a su disfrute.

La vivienda ha sido en nuestra Comunitat un negocio con altos componentes especulativos, que junto con los bajos tipos de interés que en su día ofrecían las entidades bancarias y la escasa, por no decir en algunas poblaciones nula, oferta de viviendas de protección oficial, atrajo la especulación que **elevó** de manera insostenible el precio de la vivienda y el parque de viviendas de renta libre.

Una parte de la acción y de los recursos públicos deben destinarse a facilitar el acceso de todos y todas a una vivienda digna, para el cumplimiento del principio recogido en el artículo 47 de nuestra Constitución ***“Todos los españoles tienen derecho a disfrutar de una vivienda digna y adecuada. Los poderes públicos promoverán las condiciones necesarias y establecerán las normas pertinentes para hacer efectivo este derecho, regulando la utilización del suelo de acuerdo con el interés general para impedir la especulación. La comunidad participará en las plusvalías que genere la acción urbanística de los entes públicos”***, este artículo está lejos de ser efectivo actualmente, su cumplimiento es ahora más que nunca decisivo ya que la especulación en materia de propiedad urbana es la raíz fundamental del malestar social y del proceso inflacionista que de manera crónica afecta a nuestra Comunitat. La disponibilidad de suelo suficiente y adecuado para el urbanismo y la vivienda, con un crecimiento armónico que respete el medio ambiente, exige un esfuerzo global de ordenación y de uso del territorio.

La expresión de vivienda digna significa para la UGT-PV que la administración debe garantizar que ningún ciudadano o ciudadana se quede sin el acceso a este derecho.

El acceso al alquiler o a la propiedad deben ser opciones libres, equilibradas y accesible a toda la ciudadanía.

Deben darse las condiciones de habitabilidad adaptadas a las circunstancias individuales de cada persona.

Para la UGT-PV es imprescindible ofrecer facilidades económicas para el acceso en propiedad y ayudas públicas para las personas arrendatarias en función de sus recursos.

Es urgente y necesario erradicar la infravivienda mediante la puesta en marcha de políticas de rehabilitación adecuadas y accesibles a la ciudadanía.

Desde la UGT-PV exigimos el incremento de la inspección en el cumplimiento de las normas urbanísticas de aplicación de la calidad en la edificación de manera continuada, desde el inicio hasta el final de las obras.

Son el Estado y las comunidades autónomas quienes tienen que fijar el marco general de planificación en materia de vivienda, como la asignación de créditos oficiales y, la regulación del mercado hipotecario, todo ello para evitar situaciones de discriminación en el acceso a la misma.

Desde la UGT-PV exigimos el cumplimiento y puesta en marcha de los acuerdos que en materia de vivienda se firmaron el 15 de septiembre de 2008, fruto del diálogo social con el Gobierno valenciano y que suponen una apuesta clara no sólo para garantizar el acceso de los ciudadanos y ciudadanas con menos recursos a la misma, sino la creación de empleo directo e indirecto que la construcción de viviendas proporciona. La exigencia del cumplimiento de estos acuerdos supone entre otros:

- Mediante el Plan Estratégico disponibilidad de suelo para 150.000 viviendas protegidas de nueva construcción en el horizonte 2018.
- Plan para la Elaboración concertada a través del IVVSA de los Programas Municipales Plurianuales en municipios de más de 10.000 habitantes y programación de acciones para atender la necesidad de vivienda de cada municipio, así como constitución de registros locales de demandantes. Los Programas Municipales Plurianuales cuyo contenido se desarrollará mediante Orden de la Conselleria competente en Vivienda, identificarán la demanda y la oferta de vivienda protegida así como de suelo apto para su desarrollo. Estos programas, además, deberán tener un carácter participado a nivel local. Se plantea como objetivo que en el plazo de 2 años se hagan realidad estos programas, así como la puesta en funcionamiento de los registros locales de demandantes.
- Optimización de los recursos de suelo potenciando la gestión del Registro Autonómico de Patrimonios Municipales de Suelo, que posibilite de forma ágil y directa incrementar las disponibilidades de suelo destinado a la construcción de vivienda protegida.

- Fijar la Reserva de suelo para la edificación de viviendas protegidas de menor precio (Régimen Especial y Precio General), en función del Indicador territorial de Demanda, estipulando el umbral mínimo en el 70% del total del suelo comprometido a vivienda con algún tipo de protección pública. En los Programas Municipales Plurianuales se incentivará la vinculación de suelo a la promoción de vivienda protegida de régimen especial.
- Fomentar la construcción de vivienda protegida de régimen especial a través de los programas municipales plurianuales, fijando el objetivo de construcción de estas viviendas en 15.000 durante el desarrollo de todo el Pacto por la Vivienda
- Construcción de 45.000 viviendas protegidas en los próximos tres años, de las que 28.150 serán de régimen general y 3.150 de régimen especial.
- Potenciación de la promoción de viviendas protegidas sin ánimo de lucro, la autopromoción y las cooperativas de viviendas, planificando una reserva del 20% anual en el suelo público que se enajene.
- Mantenimiento del parque de viviendas protegidas: imposibilidad de descalificación voluntaria de las viviendas protegidas.
- Vigilancia y control del precio de los módulos de vivienda protegida, a través del Observatorio Permanente de la Vivienda, uno de cuyos objetivos es proponer mecanismos correctores para conseguir que el incremento del precio no supere el IPC en los próximos tres años.
- Reforzar el sistema de préstamos subvencionables, fomentando el establecimiento de acuerdos entre el Instituto Valenciano de Finanzas y las entidades financieras con implantación en la Comunitat Valenciana.
- Especial atención a las personas jóvenes que adquieren vivienda, que puedan obtener ayudas complementarias compatibles con cualquier otra, además de las cuantías básicas correspondientes. Reduciendo, además, el precio final de la compra de la vivienda en arrendamiento con opción a compra, incrementado el porcentaje de reducción de las cantidades entregadas a cuenta.
- Ayudas complementarias a las básicas para los colectivos objeto de especial protección: personas con discapacidad, mayores o familias con mayores a su cargo, familias monoparentales o monomarentales, víctimas de género o del terrorismo, afectados por áreas de remodelación urbana, y otros colectivos que podrá

determinar la Administración autonómica en especiales circunstancias.

- Movilización del suelo dotacional público para la promoción de viviendas protegidas en régimen de alquiler a través de los programas municipales plurianuales. Promoción de 10.000 viviendas de alquiler para jóvenes, mayores y colectivos específicos. Mejoras fiscales para el alquiler, tanto para quien promociona, como para las personas propietarias e inquilinas.
- Plan de Rehabilitación: establecimiento de un Plan de mejora para la accesibilidad en los edificios de vivienda y la adaptación de las viviendas a personas con discapacidad. Iniciativa de rehabilitación energética.
- Concreción de un Plan Autonómico de Remodelación de Barrios con altos niveles de degradación, con la finalidad de mejorar los entornos y promover las viviendas protegidas.
- Plan de Calidad, Aplicación del Código Técnico de la Edificación, y garantizarlo en todas sus fases. Fomento de la eficiencia energética de la edificación a través de ayudas a las promociones de mayor calificación.

Desde la UGT-PV vamos a exigir también la constitución del Observatorio Permanente de la Vivienda, con la participación de la Generalitat, los ayuntamientos, los agentes económicos y sociales más representativos y las entidades financieras, como instrumento de seguimiento y control del Pacto Valenciano para la Vivienda.

Exigiremos también la adaptación de la normativa Autonómica en materia de vivienda al Plan Estatal de Vivienda y Rehabilitación 2009-2012.

Potenciar Hábitat de Qualitat, constituida por la UGT-PV en el año 2001, con el objetivo de proporcionar a las trabajadoras y trabajadores y llevar adelante el programa de construcción de vivienda protegida en régimen cooperativo que a través del fomento de convenios con la Administración autonómica y la Administración local, ha permitido la construcción de un parque de vivienda importante de calidad a precios accesibles y que nos permite ampliar y mejorar la visión que de nuestro sindicato tienen las trabajadoras y trabajadores: que UGT-PV es un sindicato que defiende sus derechos y que apuesta por la mejora de la calidad de vida de las trabajadoras y los trabajadores de manera integral.

4. Medio Ambiente

La temática medioambiental es punto de encuentro de las preocupaciones sociales, económicas, culturales y de bienestar de una

sociedad. Decir esto, por tanto, es afirmar que las cuestiones medioambientales coinciden plenamente con la razón de ser de nuestra Organización.

Las presiones sobre los recursos humanos y naturales en las empresas se producen en una misma dirección; los daños sobre los trabajadores y las trabajadoras y el entorno proceden ambos de la falta de actuaciones preventivas; el deterioro medioambiental lo acusan especialmente las capas más desfavorecidas. Todos estos elementos confluyen en la necesidad de asegurar la protección y conservación del medio ambiente como base para el bienestar global.

Desarrollo Sostenible en el contexto de la Unión Europea

No podemos obviar que en el proceso de consolidación de la Unión Europea las políticas de medio ambiente ocupan una posición cada vez más preponderante, llegando a marcar líneas de actuación preferente, como son las relacionadas con el cumplimiento del Protocolo de Kioto.

Así pues, la Unión Europea nos proporciona el marco de actuación en el que las organizaciones sindicales, a través de la Confederación Europea de Sindicatos, hemos ratificado nuestro compromiso de contribuir al proceso de consolidación de una sociedad más respetuosa con su entorno.

Estrategia para un desarrollo sostenible en la Comunitat Valenciana.

Desde la UGT-PV consideramos que los puntos clave para reorientar las políticas actuales en materia medioambiental deben ser:

- a) Búsqueda del consenso social en cuanto al diagnóstico y propuestas de solución de la problemática ambiental valenciana.
- b) Mayor protagonismo de la iniciativa pública en la acción medioambiental.
- c) Incremento presupuestario y de personal de la administración ambiental autonómica y local.
- d) Elaboración de instrumentos económicos y fiscales que penalicen el despilfarro de recursos y el deterioro medioambiental.
- f) Potenciación de la sensibilización y formación ciudadana según sectores sociales (trabajadores y trabajadoras, personas agricultoras, personas consumidoras, empresariado, etc.).

En este sentido, la “Estrategia para un Desarrollo Sostenible de la Comunitat Valenciana” debe ser el marco de referencia para integrar las políticas medioambientales con el resto de políticas económicas y sociales. En ella se han de formular un conjunto de metas, objetivos y compromisos a corto, medio y largo plazo (mínimo 10 años).

Desde la UGT-PV consideramos que las principales líneas de actuación sobre las que la Estrategia de Desarrollo Sostenible debe trabajar son:

1. **Desarrollar la estrategia valenciana de cambio climático.** La Comunitat Valenciana es especialmente vulnerable ante esta crisis ambiental y sus efectos van a ser patentes en importantes sectores de nuestra economía. Los costes de no tomar ningún tipo de medidas son superiores a los de la aplicación del protocolo de Kioto, lo que hace necesario una actuación urgente y decidida de la Generalitat Valenciana.
2. **Garantizar una calidad del aire, agua y suelos saludables a la ciudadanía.** La preocupación creciente por cómo afectan directamente a la salud pública los procesos de contaminación a los que están sometidos los recursos naturales deben acentuar el trabajo de prevención y control de la contaminación.
3. **Gestión responsable de los recursos naturales.** La sobreexplotación de los recursos naturales, y su pérdida de calidad por los procesos de contaminación, hacen necesaria la implantación de medidas de gestión responsable, en especial de los recursos básicos y los no renovables.
4. **Ordenación territorial y urbanismo sostenible.** La ordenación territorial en la Comunitat Valenciana se debe reconducir para incluir criterios medioambientales y de sostenibilidad del desarrollo urbanístico, a través de la promoción del uso eficiente del territorio y el abandono de los procesos de recalificación masivos.
5. **Gestión integral de residuos.** Tras casi diez años de la aprobación del Plan Integral de Residuos (PIR) de la Generalitat, siguen sin solucionarse los graves problemas relacionados con la gestión de los residuos en nuestra Comunitat, generando polémica y disputa entre territorios.
6. **Conservación de espacios naturales y biodiversidad.** La riqueza de hábitats que posee nuestra Comunitat no puede conservarse con una política basada en la protección de enclaves naturales aislados rodeados de infraestructuras-barrera, infranqueables. Es necesaria una política integral de puesta en valor de nuestros espacios naturales.

La participación de la Sociedad en las Políticas Medioambientales

El Principio de Responsabilidad Compartida, ya incorporado por nuestra Organización en anteriores resoluciones congresuales, exige una participación más concreta, amplia y activa de todos los agentes económicos y

sociales, incluidos los poderes públicos. El fin último que se persigue con la participación y relación de estos agentes es conseguir equilibrar de otra manera los beneficios a corto plazo de personas, empresas y administraciones y los beneficios a largo plazo de toda la sociedad.

Las **administraciones locales y regionales** tienen un papel especialmente importante a la hora de garantizar un desarrollo sostenible mediante el cumplimiento escrupuloso de sus funciones y competencias reglamentarias y legislativas en calidad de “autoridades competentes”. Algunos de los campos con graves carencias de actuación son la ordenación territorial, la lucha contra la contaminación industrial, la gestión de residuos y la sensibilización de la ciudadanía. También hay una grave carencia en el cumplimiento de la legislación que regula el derecho a la información en materia medioambiental, así como en facilitar los procesos de participación pública en estos temas.

Las **empresas** tienen que asumir su responsabilidad directa en el consumo excesivo de materias primas y en la generación de contaminantes. Los elementos movilizados no deberían limitarse al miedo a las sanciones sino que habría que anteponerle los aspectos éticos y las oportunidades de negocio en un mercado cada vez más competitivo y orientado hacia los productos y servicios más respetuosos con el entorno. A su vez, sigue sin estar reconocido el derecho de los trabajadores y trabajadoras a participar activamente en la gestión de los temas ambientales en la empresa.

En lo que respecta a la **ciudadanía**, a nivel individual y global, en calidad de personas trabajadoras y consumidoras, debemos desempeñar un importante papel en cuanto a la capacidad para influir en las políticas y decisiones de las empresas y administraciones, así como en la mejora de nuestro comportamiento medioambiental como población consumidoras de bienes y servicios.

Medio Ambiente, Empleo y Formación

En el proceso de cambio en el que nos encontramos debido al agotamiento del modelo socioeconómico imperante en los últimos años en la Comunitat Valenciana, sólo va a poder tener éxito la estrategia de desarrollo que tenga realmente en cuenta el fenómeno del Cambio Climático y su consecuente adaptación a los cambios que están por venir. Dos factores van a ser clave: la energía y el agua.

Ante esta situación, desde UGT-PV, como han hecho la CSI y la CES en la Declaración de Zaragoza '08, aceptamos el reto que significa la lucha contra el Cambio Climático y apoyamos la necesidad de promover nuevas formas menos contaminantes de producir y consumir. Para impulsar estos cambios es necesario reorientar los modelos energéticos, industriales, agrícolas y de transporte. Los gobiernos deben poner en marcha con urgencia planes y medidas para disminuir el consumo de energía y usar fuentes más limpias y renovables, así como mejorar la eficiencia energética.

Un ejemplo de esas líneas que deben contar con impulso público, y teniendo en cuenta que las zonas rurales con producción agraria pueden despoblarse por falta de alternativas, debe ser el fomento de la industria agroalimentaria como posibilidad real de reequilibrio territorial. Se ha de apostar por acercar industrias especializadas a las zonas rurales, donde se obtiene la materia prima, de primera y segunda transformación para generar alternativas de empleo más estables.

Así mismo, hay que garantizar un mínimo de ingresos a los agricultores y agricultoras. La renta agraria debería ser una realidad básica para mantener la actividad agraria.

En este sentido, mantenemos nuestro compromiso para concienciar a los trabajadores y las trabajadoras y estimular los cambios de comportamientos individuales y colectivos para un uso más racional de los recursos y la energía en todas las actividades, y exigimos a los gobiernos y a las empresas la adopción de políticas y medidas de reducción de emisiones.

En los próximos años, fruto del diálogo social, se deben desarrollar diferentes líneas de acción en materia de política industrial y medio ambiente, con los objetivos de adaptar medioambientalmente el tejido industrial y de contribuir a la creación de empleo.

Todas estas consideraciones nos llevan a asumir este proceso como una oportunidad de avance hacia un modelo productivo más sostenible y con empleo de calidad.

La participación sindical en medio ambiente

La participación activa del sindicato es fundamental para la sensibilización, la transmisión de las preocupaciones e intereses colectivos y la motivación e implicación de todas las personas trabajadoras y de la ciudadanía en la problemática medioambiental. Esta responsabilidad, ratificada por el movimiento sindical en la Cumbre de Johannesburgo del 2002, debe seguir siendo el motor de nuestra actuación.

En estos momentos ya conocemos experiencias de nuestros afiliados y afiliadas y de las personas delegadas sobre la incorporación de la temática medioambiental a la acción sindical. La mejora de los procesos productivos, la correcta gestión de residuos, la creación de estructuras de participación, la adaptación legal de empresas, etc. son resultados tangibles del trabajo de los integrantes de nuestro sindicato en diferentes niveles. Los beneficios de este esfuerzo son evidentes: reducción del impacto ambiental, mejora de las condiciones de trabajo y disminución de riesgos para el empleo.

Teniendo en cuenta la tendencia política de los poderes ejecutivo y legislativo de los últimos años de desregular numerosos aspectos del mundo laboral, social y económico, un instrumento como la negociación colectiva

cobra especial trascendencia de cara a obtener beneficios sociales para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras. Junto a las cuestiones tradicionales objeto de negociación debe intensificarse la introducción de los nuevos temas que nos afectan. Existe ya una interesante presencia de cláusulas medioambientales en los convenios colectivos negociados en la Comunitat Valenciana. Esta gran herramienta para la mejora de las condiciones de vida de las personas trabajadoras tiene que seguir asumiendo el reto de intentar mejorar el comportamiento ambiental de las empresas para contribuir así al desarrollo sostenible.

Sin embargo, la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la gestión ambiental de las empresas es más complicada que en otros temas sindicales dada la carencia de cobertura legal. Ni la legislación laboral ni la medioambiental o sectorial promueven o garantizan que los trabajadores y las trabajadoras y su representación intervengan en esta materia. Ante este vacío legal cobra más fuerza la consolidación de la figura del Delegado y la Delegada de Medio Ambiente. A raíz de acuerdos entre empresas y trabajadores y trabajadoras, en el País Valenciano ya existen personas delegadas de Medio Ambiente, delegados o delegadas o miembros de comité de empresa que van a dedicarse a la mejora del comportamiento ambiental de la empresa. De cara al futuro, nuestra Organización debe conseguir incrementar el número de estas personas y su preparación, con el objetivo de que la UGT-PV sea un motor de cambio hacia el desarrollo sostenible.

En el ámbito institucional sabemos que hay que vencer las reticencias de algunas administraciones a fomentar una verdadera corresponsabilidad con los agentes sociales y económicos. Hay que recordar que el desarrollo sostenible también se sustenta en un fortalecimiento de la democracia y de los mecanismos de participación de la ciudadanía y de las organizaciones que los representan. Por ello, desde la UGT-PV seguiremos exigiendo la existencia de canales adecuados de participación institucional en materia de medio ambiente que posibiliten adecuar la elaboración y ejecución de políticas medioambientales a los puntos de vista de las organizaciones reconocidas por la Constitución Española.

Por ello, la UGT-PV, consciente de esta necesaria participación activa en la actual problemática medioambiental, propone medidas específicas a realizarse en los próximos cuatro años.

Propuestas de Actuación

Como hemos visto, estamos ante el reto de consolidar nuestras actuaciones en materia de medio ambiente de forma que podamos ofrecer una respuesta sindical más rápida y eficaz a las distintas demandas que nos plantea la sociedad, y particularmente la clase trabajadora, cada vez más sensibilizada por el respeto a nuestro entorno y por un nuevo concepto de calidad de vida.

Uno de los objetivos a conseguir es el establecimiento de estructuras de participación sindical sobre medio ambiente en los diferentes organismos de la UGT-PV.

Con vistas a facilitar el objetivo anterior se propone la creación de un Órgano Nacional de Participación Medioambiental que se constituirá en el plazo de tres meses desde la finalización del VI Congreso Ordinario de la UGT-PV, en el seno del cual se debatirán los distintos temas para establecer criterios homogéneos y canalizar las propuestas de actuación de la UGT-PV en materia de medio ambiente. Al mismo tiempo, este órgano servirá de Observatorio Medioambiental sobre las diferentes causas de impacto que inciden actualmente en el medio ambiente.

Por otra parte, en el ámbito de las empresas se pretende el desarrollo a medio plazo de las siguientes acciones:

- Elaboración de herramientas que permitan el asesoramiento diferenciado a los delegados y las delegadas desde las perspectivas sectorial y territorial.
- Intensificación y normalización del desarrollo de acciones formativas e informativas dirigidas a las personas trabajadoras y cuadros sindicales.
- Elaboración de manuales de actuación sindical en materia de medio ambiente dirigido a la totalidad de los delegados y delegadas de la UGT-PV, tanto sectoriales como específicos de determinadas problemáticas, como puede ser los Planes de Transporte Sostenible a las Empresas.
- Consolidación de estrategias para atender sindicalmente la puesta en marcha por las empresas de los nuevos instrumentos de gestión ambiental (ISO 14001, EMAS, contabilidad medioambiental, etc.) así como la implantación de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC).
- Adecuación del conjunto de iniciativas a la realidad de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Por último, dada la importancia del medio ambiente como nuevo yacimiento de empleo, reconocida desde hace una década pero aún por desarrollar plenamente, se trabajará en el fomento de líneas de trabajo sobre la vinculación entre medio ambiente y empleo.

I.2. El empleo como fuente de derechos y de integración social

1.- Una Política de Formación y Empleo para una economía basada en el Conocimiento

El factor diferenciador de la economía basada en el conocimiento es que en ella la generación y explotación del conocimiento tienen el papel predominante en la creación de riqueza que se sustenta principalmente en el

uso de las ideas más que en las habilidades físicas, así como en la aplicación de la tecnología más que en la transformación de materias primas o mano de obra barata (Banco Mundial, 2003).

Uno de los elementos comunes en las economías basadas en el conocimiento es, en primer lugar un compromiso firme con la educación de la población que genere una fuerza laboral y una clase empresarial que pueda crear, utilizar y adaptar conocimiento.

La educación y la formación, como elemento central y medular de las economías basadas en el conocimiento, afecta tanto la oferta como la demanda de procesos de innovación ya que una fuerza laboral y empresarial capacitada estará en mejor posición de crear, adoptar y transformar tecnologías, mientras que una población con mejores niveles de educación generará una demanda de nuevos y mejores productos y servicios.

Medidas para el Fomento del Empleo

Partiendo, pues, de los principales problemas y déficits del empleo y del mercado laboral en la Comunitat Valenciana, y de los aspectos en los que nos encontramos más alejados de la media de la Unión Europea, la UGT-PV considera que es necesario revisar y adaptar las políticas activas de empleo. Las políticas de empleo en la Comunitat Valenciana deben responder a los problemas del mercado laboral, especialmente a la situación de desempleo de las mujeres, los y las jóvenes, a la persistencia del paro de larga duración, a las situaciones de desigualdad y/o discriminación, a la creciente inmigración, así como a las altas tasas de precariedad, inestabilidad y rotación en el empleo.

Las ofertas de trabajo han cambiado en su cuantía y requisitos como resultado de las expectativas económicas, las mayores exigencias de competitividad que experimentan todas las actividades productivas, de los cambios organizativos, del mayor nivel de conocimientos y competencias profesionales requeridos a los trabajadores y trabajadoras, así como de la capacidad de actualización continua y el papel más activo que se requiere de los mismos en la empresa.

Esta situación convive con la existencia todavía de un importante número de personas en desempleo, cifra que cobra cada vez una mayor relevancia. Por ello es necesario diseñar y establecer, a través de los mecanismos disponibles, medidas capaces de contribuir tanto a incorporar al mercado laboral a las personas inactivas, como a recibir e integrar a trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

Para alcanzar los objetivos de prevención frente al paro la UGT-PV defiende que es necesario desarrollar las siguientes medidas activas y preventivas:

- Potenciar y mejorar el servicio público de empleo (SERVEF).

- Revisar y adaptar las políticas activas de empleo ordenándolas mediante un calendario de forma que se coordinen y complementen las distintas actuaciones.
- Especializar las políticas y personalizar la atención a colectivos con riesgo de exclusión social, fijando los colectivos prioritarios para la atención en los distintos programas.
- Promover el desarrollo de capital humano y el aprendizaje permanente.

Potenciar y mejorar la intermediación laboral en el mercado de trabajo valenciano

El objetivo es mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo facilitando el encuentro entre la oferta y la demanda de trabajo, y la mejora de la información disponible sobre los cambios que se están produciendo en su funcionamiento y composición.

Para la UGT-PV el Servef debe ser la herramienta que impulse la ocupabilidad y la empleabilidad de calidad en la Comunitat Valenciana. El Servef debe realizar su labor en base a un enfoque territorial, la igualdad de oportunidades, la calidad, los sistemas de información, la cooperación y las redes, el análisis y evaluación permanente, así como el enfoque hacia las personas usuarias, a través de servicios especializados y personalizados. Por lo que el Servef debe continuar adaptándose a la evolución del entorno económico y social y a las nuevas misiones que la sociedad le encomienda, por lo que es necesario dotarlo de los recursos físicos y humanos necesarios:

- Mejora de instalaciones, completando la dotación de las oficinas del Servef con las infraestructuras necesarias.
- Refuerzo del personal, aumentando la dotación de personal del Server para poder abarcar los objetivos que se le plantean en el Diálogo Social.

Una de las principales misiones del Servef es facilitar el encuentro entre las ofertas y demandas de empleo. Para conseguirlo es tan necesario difundir las ofertas de empleo, con sus requisitos, como identificar las características profesionales de las personas que podrían acceder a estos puestos. La información obtenida sobre los desajustes, entre lo que se requiere y lo que se ofrece, es útil para propiciar las políticas activas que reduzcan estas diferencias. En este sentido para la UGT-PV el Servef debe:

- Incrementar el número de ofertas de empleo que gestiona el Servicio Público de Empleo con el objeto de colaborar con las empresas en la difusión y preselección.
- Colaborar especialmente con las empresas en los procesos de preselección de los perfiles que se considere sean de difícil cobertura, en la fase de identificación de las competencias profesionales requeridas, las condiciones de trabajo ofertadas, los y las demandantes de empleo disponibles, las características de sus perfiles y las posibles medidas de adecuación mediante acciones formativas.

- Impulsar el sistema público de información y orientación profesional a lo largo de toda la vida.
- Avanzar en una clasificación de los y las demandantes de empleo más específica y en el diseño de itinerarios profesionales pactados con el y la demandante, al objeto de que las acciones se ajusten mejor a las necesidades de las personas desempleadas, aumentando con ello la rentabilidad de los recursos públicos y facilitando la evaluación posterior de los programas aplicados. En este sentido es necesario flexibilizar, hasta la definición personalizada, las políticas activas de empleo, para lo que se deben poner en marcha itinerarios completos de inserción que vayan desde la orientación, formación y prácticas en empresa, hasta la inserción laboral.
- Incorporar mediante actuaciones concretas a los trabajadores y trabajadoras inmigrantes a las políticas activas de empleo e instrumentos y mecanismos específicos de inserción laboral.
- Implantar sistemas de medición de la calidad de los servicios públicos prestados, directamente y a través de entidades colaboradoras, y de la percepción de servicios recibidos por la ciudadanía y las empresas.

Fomento de la calidad del empleo

A través del fomento de la innovación en las empresas en la gestión de los recursos humanos, las políticas de igualdad y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional y la contratación indefinida, se busca la mejora de la calidad del empleo y su atractividad. Para la UGT-PV el fomento de la calidad del empleo tiene como objetivo no sólo crear más empleos, sino que éstos sean de calidad para mujeres y hombres.

Para ello, desde la UGT-PV se hace necesario incorporar la perspectiva de género de forma transversal en todas las medidas, aspectos y ámbitos del mismo, con el fin de erradicar las manifestaciones de discriminación directa e indirecta, por razón de sexo, que tienen lugar en el mercado laboral y en la formación.

Mejora de la calidad del empleo y la productividad en las empresas

Desde la Generalitat se deben impulsar programas y medidas dirigidos a que las empresas puedan obtener subvenciones por la realización de planes concertados dirigidos a mejorar la productividad en el trabajo, incorporando además medidas solventes de calidad en el empleo. Estos planes deben originarse mediante pactos entre las empresas y la representación de sus trabajadores y trabajadoras.

Acompañamiento a la recolocación de los trabajadores de empresas en reestructuración

Con el objetivo de favorecer la recolocación de sus trabajadoras y trabajadores y evitarles transitar por situaciones de desempleo, especialmente en un escenario de crecimiento de desempleo, se adoptarán sistemas de acompañamiento hacia el empleo dirigidos a trabajadores y trabajadoras afectadas por la extinción de los contratos de trabajo en el marco de Expedientes de Regulación de Empleo, motivados por el cierre definitivo del centro de trabajo o de la totalidad de una actividad o área de negocio de la empresa, siempre que afecte a un mínimo de 25 trabajadores y trabajadoras. Las medidas de acompañamiento serán complementarias de las incluidas en el Plan de Acompañamiento Social que han de presentar las empresas de cincuenta o más trabajadores previstas en el Real Decreto 43/1996 y serán acordadas en el Consejo de Dirección del Servef.

Fomento de la contratación indefinida de colectivos específicos.

Las subvenciones a la contratación tienen como objetivo facilitar la incorporación al empleo estable de las personas que pertenecen a los colectivos con más dificultades de inserción laboral.

En este sentido, la subvención de la contratación indefinida, a tiempo completo o parcial, debe tener como objetivo prioritario centrarse en las personas desempleadas que no hayan tenido un contrato indefinido en los últimos seis meses, pertenecientes a los colectivos siguientes:

Las personas paradas de larga duración (plus contratación de mujer)	(plus contratación de	
Las personas paradas de más de 45 años (plus contratación de mujer)	(plus contratación de	
Las mujeres en oficios subrepresentados	--	--
Las personas con discapacidad (plus contratación de mujer)	(plus contratación de	
Los y las responsables familia monoparental o monoparental		--
Las personas en riesgo exclusión social (plus contratación mujer)	(plus contratación mujer)	

Con el fin de promover el compromiso de buscar fórmulas para mejorar las cotas de calidad en el empleo, el programa de empleo estable, a través de la contratación indefinida en las empresas, se ha de basar fundamentalmente en parámetros de calidad, y se debe estructurar en tres tramos de subvención que vayan sumando intensidad de ayuda, con una especial atención para las mujeres, las personas con discapacidad o en riesgo de exclusión social y también con una distinción especial entre las PYME y grandes empresas, para reforzar el papel de la mayor parte de las empresas valencianas.

Las empresas que soliciten estas subvenciones deberán acreditar el incremento del empleo estable de la empresa y tener en vigor el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Fomento de la igualdad

Es preciso eliminar todas las manifestaciones de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y reducir todos los obstáculos que impiden la igualdad real en todos los niveles de las empresas. Especial atención merece la promoción de las medidas que facilitan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las mujeres y los hombres. En este sentido se propone realizar las siguientes acciones:

- Apoyo a las empresas que elaboren planes de igualdad conforme a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad efectiva de Mujeres y Hombres y que promuevan la igualdad de trato y de oportunidades adoptando medidas para evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres.
- Creación de una Unidad de Igualdad en el Servicio Público de Empleo para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo, especialmente de las mujeres que presenten una mayor dificultad, siendo grupo prioritario de las políticas activas de empleo.
- Favorecer la incorporación de las mujeres a trabajos de mayor cualificación profesional y mejores retribuciones salariales.

Para fomentar la contratación de las mujeres que se encuentren en situación de desempleo, todas las subvenciones para el fomento de la contratación realizadas por las empresas tendrán un refuerzo económico si contratan a mujeres pertenecientes a los colectivos subvencionables, y siempre que sea para trabajar en una profesión en la que tradicionalmente las mujeres han estado subrepresentadas.

Reducir los índices de temporalidad: plan extraordinario de fomento de la contratación indefinida a tiempo parcial y de fijas y fijos discontinuos

El objetivo debe ser mejorar la calidad del empleo de aquellos trabajadores y trabajadoras que vienen estando contratados a tiempo parcial y, por otro lado, facilitar que las empresas puedan conocer y utilizar estas fórmulas de contratación, que les permitirán mejorar su capacidad de atracción y retención de personal.

Esta medida debe estar dirigida a la contratación indefinida de los trabajadores y las trabajadoras que lo sean en la modalidad de fijo discontinuo o indefinido a tiempo parcial (entre el 40% y el 80% de la jornada) y que hubieran tenido una relación temporal anterior con la misma empresa.

Promocionar la economía social y potenciar el autoempleo

Autoempleo

El autoempleo constituye la fórmula más utilizada de acceso al mundo laboral por cuenta propia, especialmente en aquellos casos en los que por razón de edad o de sexo es difícil emplearse por cuenta ajena.

Asimismo, el autoempleo es la fórmula elegida por quienes, fruto del cada vez más presente espíritu emprendedor de la sociedad valenciana, deciden dar el paso y hacer realidad su proyecto empresarial, convirtiéndose en muchas ocasiones en fuente de creación de nuevos puestos de trabajo.

Los programas y acciones dirigidos a la promoción del autoempleo y la creación de empresas muestran que el mayor grado de pervivencia del empleo autónomo alcanzado se logra con las medidas de capitalización de la prestación de desempleo. No obstante, para la UGT-PV es de destacar la escasa atención prestada a acciones dirigidas al mantenimiento, consolidación y crecimiento de las iniciativas de autoempleo una vez que han sido puestas en marcha, teniendo en cuenta la tasa general de fracaso de estos proyectos emprendedores. Para fomentar este espíritu emprendedor son necesarias políticas activas eficaces y dotadas presupuestariamente de forma adecuada por parte de la Generalitat para conseguir un mejor acceso a la financiación, a los microcréditos, y a la asistencia técnica para este colectivo.

Para la UGT-PV se deben contemplar un conjunto de acciones, engarzadas en itinerarios personalizados, desde la situación de desempleo hasta la consolidación de un proyecto empresarial, que de forma esquemática podrían resumirse de la siguiente forma:

- Orientación para el autoempleo
- Formación en técnicas de gestión empresarial y en las competencias necesarias para elaborar un plan de empresa.
- Ayudas económicas para la financiación del proyecto, considerando tanto ayudas para el inicio de la actividad como a la inversión en activos fijos.

Con carácter general, se incrementarán las ayudas a la inversión en activos fijos para los proyectos relacionados con actividades generadoras de empleo, industriales y referidos a actividades económicas emergentes, así como los promovidos por mujeres.

Economía Social

La economía social ha venido siendo tradicionalmente una fórmula de cobijo para el empleo en tiempo de crisis o recesión. Además, por su aproximación socio-ideológica, el cooperativismo debe ocupar un lugar preferente en el catálogo de medidas para el empleo en nuestra Comunitat Autònoma a fin de consolidar la economía social valenciana, dotándola de medios para su crecimiento y situándola como referencia a tener en cuenta por

todos los grupos de personas emprendedoras que desean poner en marcha su empresa.

Para ello la UGT-PV considera necesario:

➤ **Fomentar el empleo a través del autoempleo colectivo.**

Medidas:

- Ayuda a las cooperativas para la incorporación de desempleados y desempleadas.
 - Apoyo financiero, a través de bonificación de intereses de préstamos o subvención directa.
 - Ayudas a personas receptoras de la prestación por desempleo en su modalidad de pago único.
- **Asesoramiento técnico.** Facilitando a las empresas de economía social el acceso al apoyo técnico externo necesario para paliar las carencias técnicas internas que puedan dificultar su desarrollo.

Medidas:

- Estudios de viabilidad, organización y comercialización.
- Informes económicos y auditorías.
- Asesoramiento en las distintas áreas de la gestión empresarial.

Fomento del empleo de las personas con discapacidad y especiales dificultades de inserción laboral

Para la UGT-PV, las dificultades que encuentran las personas con discapacidad para participar en los mecanismos habituales de formación e inserción requieren una importante implicación de las administraciones públicas, que se deben concretar en las siguientes acciones:

- Apoyar a los Centros Especiales de Empleo para la inserción, la creación y el mantenimiento del empleo de las personas con discapacidad, y la contratación de personal de apoyo.
- Lanzar los Programas de Empleo con apoyo para la integración de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo ordinario mediante la subvención de los costes laborales derivados de la contratación de preparadores y preparadoras laborales por parte de los Centros Especiales de Empleo.
- Apoyar la contratación indefinida de personas con discapacidad en empresas ordinarias mediante la subvención de los contratos y la financiación de la eliminación de posibles barreras arquitectónicas.
- Apoyar el autoempleo de las personas con discapacidad desempleadas mediante programas de subvenciones específicas.
- Acciones de información a las empresas para recordar las obligaciones legales de contratación de personas con minusvalías y las posibilidades de utilizar las medidas alternativas.

Descentralización de las políticas activas de ocupación y de participación de las instituciones locales y de los agentes socioeconómicos a través de los Pactos Territoriales de Empleo en la Comunitat.

Para la UGT-PV, los pactos territoriales de empleo suponen, esencialmente, un incremento y una planificación y gestión coordinada del conjunto de los recursos públicos que se destinan al empleo en una zona, con el objetivo de proponer los criterios y aprobar la propuesta de planificación y programación, y hacer el seguimiento y evaluación de las diferentes medidas que se adopten.

Este proceso de participación sigue la línea mostrada en la normativa comunitaria de descentralización de las políticas activas de ocupación y de participación de las instituciones locales y de los agentes socioeconómicos, en aplicación del principio de participación descendiente, definido en la Estrategia Europea de Ocupación (EEO).

En este sentido, se propone la promulgación de un marco normativo en la Comunitat Valenciana que regule la creación de los pactos territoriales de empleo, como órganos de participación institucional y de concertación entre sus integrantes: Generalitat, municipios de la zona y organizaciones empresariales intersectoriales y organizaciones sindicales intersectoriales más representativas en el ámbito de la Comunitat, para la gestión coordinada del conjunto de los recursos públicos que se destinan al empleo en el ámbito territorial del pacto, y que en su conjunto, abarcarán la totalidad del territorio de la Comunitat Valenciana.

La Formación Profesional como principal factor estratégico de las Políticas Activas de Empleo en la sociedad del conocimiento

Para la UGT-PV, la formación adquiere, hoy en día, un significado relevante debido a los rápidos procesos de cambio que afectan de forma generalizada a las sociedades desarrolladas. En torno a este punto, hay un acuerdo generalizado sobre el papel de la formación como uno de los elementos claves que pueden facilitar la adaptación de las personas a la transformación de su entorno. El desarrollo de la sociedad del conocimiento, en la que la gestión de la información y de la innovación constituyen elementos claves del proceso de cambio, exige, sin lugar a dudas, una población mayoritariamente formada, ya que la sociedad del conocimiento requiere dos tipos de premisas básicas en los sistemas de formación:

- Adaptación rápida a los cambios y fuerte capacidad de aprendizaje sobre la que basar la innovación, así como impulsar y favorecer el aprendizaje de conocimientos básicos y más generales para que se pueda dar la igualdad de oportunidades.
- la actualización permanente de los conocimientos.

Por todo ello, para la UGT-PV la Formación Profesional a lo largo de la vida constituye un derecho para todos los trabajadores y trabajadoras valencianas, al mismo tiempo que un factor fundamental para incrementar y mejorar la eficiencia, competitividad y sostenibilidad del tejido productivo en la Comunitat Valenciana.

La mejora del Sistema de Formación Profesional representa una apuesta fundamental porque la cualificación de los recursos humanos en su conjunto y, especialmente la orientada al desempeño profesional, es la primera garantía de empleabilidad de los valencianos y valencianas y, por tanto, la primera línea de actuación para la consecución del Fomento y la Calidad del Empleo. Por ello, contribuir al crecimiento económico mejorando la productividad y la

competitividad, cualificar profesionalmente a la población activa y conseguir la inserción de la población demandante de empleo, requiere el diseño de un nuevo modelo de formación profesional, con enfoque de género, que sea consensuado y corresponsabilizado con y por los agentes sociales y económicos que, además, intervienen directamente en la gestión de la formación para el empleo.

Por lo que desde la UGT-PV se hace imprescindible:

- Planificar e impulsar, desde la Generalitat, una política pública más coordinada y más eficaz de mejora de las cualificaciones, que garantice la formación permanente a lo largo de la vida de los trabajadores y trabajadoras, a través de la mejora de la calidad y la eficacia de la formación para el empleo, avanzando en la estabilidad de los planes de formación y de las programaciones
- Creación de una Ley Valenciana de Formación Profesional para aunar todas las actuaciones en esta materia y que:
 - Coordine las actuaciones de Formación Profesional entre las instituciones y los agentes sociales implicados.
 - Permita el pleno acceso de la Comunitat Valenciana a la Sociedad del Conocimiento.
 - Integre la Formación Profesional con el resto de políticas activas de empleo en la Comunitat Valenciana.
 - Defina, para los diferentes sectores económicos productivos de la Comunitat Valenciana, las cualificaciones profesionales requeridas en las diferentes ocupaciones, y permita la adaptación del Catálogo Nacional de las Cualificaciones a la realidad socio-económica de la Comunitat.
 - Impulse la relación centro de formación, sindicatos y empresa como factor necesario para el éxito de la Formación Profesional.
 - Promueva el espíritu empresarial y favorezca la innovación y la función social de la empresa.
 - Impulse políticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en cualquiera de sus modalidades, con la inclusión de contenidos en materia de igualdad en todas las acciones formativas, de manera proporcional a la duración de las mismas, en todas las modalidades
 - Desarrolle un sistema de Formación Profesional con información permanente sobre las familias y ámbitos profesionales y los empleos, tanto en términos cuantitativos como cualitativos.
 - Implemente el reconocimiento, evaluación y acreditación de las competencias, mediante la puesta en funcionamiento del procedimiento de reconocimiento de la cualificación adquirida por los trabajadores y trabajadoras a través de :
 - la experiencia laboral;
 - vías no formales de formación;

- acciones formativas correspondientes a los certificados de profesionalidad.
 - Facilite a los trabajadores y trabajadoras organizar de forma flexible sus necesidades de formación, diseñando e implementando acciones o itinerarios formativos que combinen diferentes formas de aprendizaje y de adquisición de competencias profesionales.
 - Posibilite e impulse el plurilingüismo.
 - Aproveche e impulse los sistemas de *e-Learning* (modalidad educativa basada en las nuevas Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), comúnmente conocida como educación virtual o aprendizaje a través de Internet) o formación *on-line*.
 - Incorpore la innovación pedagógica tanto en los contenidos, en la metodología y en la organización de la formación, adecuándola a las necesidades específicas de las personas y de las empresas.
 - Potencie la formación permanente del profesorado, fortaleciendo su reconocimiento profesional.
 - Defina e implante un sistema integrado y público de información y orientación profesional para todos los ciudadanos y ciudadanas.
- Negociación con todos los agentes implicados para la elaboración consensuada y promulgación de un Segundo Plan Valenciano de Formación Profesional.
 - Reforzar las competencias y el propio funcionamiento del Consejo Valenciano de Formación Profesional. Incrementar las oportunidades de acceso a la formación profesional para el empleo para los trabajadores y trabajadoras de las Pyme, las personas trabajadoras menos cualificadas y colectivos desfavorecidos.
 - Las Escuelas Taller, Casas de Oficio y Talleres de Empleo son instrumentos esenciales en este modelo de formación profesional para facilitar a las personas desempleadas la adquisición de formación y experiencia de forma simultánea por lo que se debe continuar utilizando esta modalidad mixta y, en coordinación con otro tipo de acciones formativas, avanzar en la ordenación territorial de la formación profesional en la Comunitat Valenciana. Todo ello bajo la premisa fundamental de impulsar la calidad de los proyectos, buscando la máxima operatividad y eficiencia de los recursos utilizados.

A su vez y en relación a los Centros Integrados de Formación Profesional, desde la UGT-PV consideramos que para la Generalitat debe ser una prioridad:

- Organizar y coordinar una Red de Centros Integrados de Formación Profesional de titularidad pública, con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Dotar a estos centros de personal y medios materiales suficientes para desarrollar sus funciones.

Al mismo tiempo es necesario que por parte de la Generalitat se cumplan los compromisos asumidos referidos a:

- Dotación de recursos financieros y medios humanos para el desarrollo integral del Instituto Valenciano de la Cualificación Profesional, con sus cuatro servicios, y la puesta en marcha del Observatorio Profesional y de Empleo.

2.- Salud Laboral.

En los últimos tiempos la organización del trabajo se está viendo sometida a cambios importantes. Las nuevas exigencias de flexibilidad laboral para los trabajadores y las trabajadoras, el incremento de la temporalidad laboral y la rotación en el empleo, así como las nuevas formas contractuales mediante la cesión de personas trabajadoras o las emergentes empresas de servicios, conforman el peor escenario laboral que hemos vivido en nuestro País en las últimas décadas.

La UGT-PV, ante los preocupantes datos recientes del mercado laboral valenciano ve necesario incidir en políticas que mitiguen la elevada tasa de desempleo, que condiciona la productividad y perjudica las condiciones de salud laboral. Nuestro crecimiento está basado únicamente en la externalización y subcontratación en cadena. Una situación que se produce indistintamente en todos los sectores productivos.

El injustificable elevado nivel de temporalidad en el empleo, que supera de forma sostenida un tercio de las trabajadoras y trabajadores en activo, tiene como consecuencia las elevadas tasas de siniestralidad laboral que soporta nuestra sociedad. El binomio precariedad-siniestralidad está sobradamente demostrado y es el elemento principal sobre el que debemos actuar, si pretendemos que las muertes de personas trabajadoras dejen de ser la noticia que tanta impotencia nos provoca.

Por ello, la UGT-PV se reafirma en la necesidad de continuar con la lucha para mitigar al máximo la lacra de la siniestralidad laboral. En este objetivo es fundamental la concienciación, la prevención y la denuncia de los y las responsables de la misma: empresariado que no aplican la Ley y Administración que tiene que velar por su aplicación. Igualmente, se rechazan las políticas del Consell que insisten en minar los pilares básicos del Estado del Bienestar, produciendo situaciones de clara desventaja a los colectivos más necesitados.

UGT-PV exige del funcionamiento de la Justicia una mayor sensibilidad ante las situaciones de hecho: la precariedad del mercado de trabajo, la altísima siniestralidad laboral y la impunidad con la que se incumplen las normas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales por parte del empresariado.

Atendiendo a estas consideraciones, en materia de Salud Laboral la UGT-PV apuesta por trabajar más en la salud y bienestar de los trabajadores, aunque sin olvidar la mera prevención de riesgos laborales. La salud, tal y como plantea la Organización Mundial de la Salud, hace referencia al bienestar biopsicosocial de las personas. Esto implica mucho más que la ausencia de enfermedades o de riesgos en el contexto laboral, y debe ser reclamado como un derecho de los trabajadores y las trabajadoras.

Desde esta perspectiva, las directrices que se establecen se orientan hacia la integración participada de la actividad preventiva en las empresas, y el desarrollo de canales de cooperación entre todos los colectivos implicados (empresas, personas trabajadoras, administración, interlocutores sociales). Todo ello con el objetivo de fomentar una cultura de salud laboral proactiva que permita construir unas mejores condiciones laborales, que apuesten por una seguridad y una salud de calidad tanto de los trabajadores y las trabajadoras como del propio entorno laboral.

Desde la UGT-PV consideramos que no basta con tener organizaciones “controladas”, que cumplan con mínimas actuaciones preventivas. El desarrollo de una auténtica cultura preventiva, que promueva puestos de trabajo dignos y saludables, precisa de la implicación y responsabilidad de todas las personas que participamos en el mundo laboral.

Esto significa luchar al máximo contra la lacra de la siniestralidad laboral, concienciando, previniendo y denunciando a los y las responsables de la misma. Pero también, fomentando la estabilidad laboral, la reducción de la temporalidad, reforzando los derechos de representación e intervención de los trabajadores y las trabajadoras, luchando contra la discriminación y las desigualdades y apostando, abiertamente, por el diálogo social y la participación en materia preventiva.

Atendiendo a todo ello, las conclusiones de la UGT-PV son las siguientes:

A) Internamente, debemos promover el dialogo sobre los nuevos retos que en el ámbito de la Salud Laboral se están produciendo. Apoyando la actuación de los delegados y las delegadas en el desempeño de sus funciones.

- Reforzar los canales de información y asesoramiento, elementos básicos de la concienciación de los trabajadores en esta materia como un buen instrumento para propiciar actitudes preventivas dentro de la empresa.

- Conseguir mayor implicación y participación de los representantes de los trabajadores en la organización y desarrollo de la prevención de riesgos laborales en sus centros de trabajo.

- Defender una formación orientada y dirigida al Delegado/a de Prevención para participar en los procesos de tomas de decisiones que puedan afectar a la salud y seguridad en el trabajo en su empresa.

- Promocionar y ampliar de manera coordinada con las Federaciones la formación en prevención de riesgos laborales no solo de los delegados de prevención, sino también a los delegados de personal, así como a

los trabajadores en general, intentando lograr con ello una participación activa de todos los trabajadores, fomentando la cultura preventiva y el conocimiento de las normas de seguridad.

B) En relación con la *Estrategia de la Comunitat Valenciana en Seguridad y Salud en el Trabajo*, la UGT-PV reclama:

- Implantar y desarrollar la Estrategia Española de Salud y Seguridad en el Trabajo (2007-2012), en el ámbito de nuestra Comunitat.

- Elaborar e implementar, desde el INVASSAT, un auténtico Plan estratégico de Seguridad y Salud en el Trabajo (2009-2013). Un plan que establezca un Programa de Vigilancia e Inspección de las empresas con mayor tasa de siniestralidad e incumplimiento preventivo. También en aquellas empresas que aún no teniendo accidentes, puedan estar obviando su cumplimiento en materia de salud laboral.

- Dar a conocer a los delegados y las delegadas de prevención los mecanismos de actuación para evitar las practicas irregulares por parte de las empresas de utilizar los descansos o reposos preventivos, cuando ocurren accidentes de trabajo de corta duración.

- Apoyar la gestión y el desarrollo de una cultura preventiva en las pequeñas empresas (menos de 50 trabajadores y trabajadoras), que son más del 90% en nuestra comunidad, con la creación de la figura del delegado y delegada de Prevención Territorial (DEPRETE). Dicha figura debe ser incentivada desde la Administración. Además, se han de establecer planes de formación específicos que los doten de las competencias necesarias.

- Apoyar a los Delegados y Delegadas de prevención de una forma más continuada y cercana, a través de la creación de nuevos canales de asesoramiento y consultoría, que faciliten la actividad preventiva de aquellas personas delegadas.

- Continuar fomentando la formación como pilar básico de conocimiento y actuación preventiva, a través del Plan de Formación Continua en materia de prevención de riesgos laborales, priorizando la formación de riesgos específicos en cada sector profesional.

- Desarrollar una campaña preventiva dirigida a jóvenes trabajadores y trabajadoras, que soportan condiciones de precariedad laboral. Ya que está demostrado que el perfil del trabajador y la trabajadora que padece un accidente laboral es el de un/una joven con un contrato inferior a seis meses y baja cualificación, que ejerce su trabajo en empresas con menos de 50 trabajadores y trabajadoras.

- Promover la investigación y el conocimiento de los efectos que las sustancias químicas tienen sobre la salud humana y el medioambiente laboral, y actuar en consecuencia.

- Que el diálogo social en la Comunitat, debe constituirse en un instrumento para:

- Reducir la temporalidad y mejorar la estabilidad laboral.
- Reforzar los derechos de representación e intervención donde no hay delegados y delegadas de prevención.
- Luchar contra la discriminación laboral de los trabajadores y trabajadoras, en aquellos colectivos que tienen unas especiales condiciones de precariedad (con especial atención al de inmigrantes).
- La negociación colectiva debe tomar mayor protagonismo en materia de salud laboral, ampliando los límites mínimos que establece la Ley.
- Intensificar y promover el diálogo social tripartito, para fomentar y reforzar la participación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en la marcha y futuro de las empresas.
- Garantizar el cumplimiento de los acuerdos suscritos con las Administraciones Públicas, a través del seguimiento de los mismos, especialmente en lo referente a la Administración Local y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias.

C) Sobre los Nuevos instrumentos de lucha contra la siniestralidad, desde la UGT-PV planteamos:

- La Creación de un Convenio de Colaboración para el establecimiento de cauces de comunicación y protocolos de actuación en materia de siniestralidad laboral en la Comunitat Valenciana, entre la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, el INVASSAT, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS), y los Agentes Económicos y Sociales más representativos. Impulsar el desarrollo del Convenio de Colaboración suscrito con la Fiscalía de Riesgos Laborales del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana.

- Constitución en el seno del Consejo Tripartito para el Desarrollo de las Relaciones Laborales y la Negociación Colectiva de la Comunitat Valenciana (DECRETO 131/2006, de 29 de septiembre, del Consell) de una Comisión consultiva tripartita y paritaria de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con la finalidad de alcanzar una mejora en el funcionamiento de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con el Instituto Valenciano para la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Para ello esta Comisión conocerá las actuaciones que desarrolle la Autoridad Autónoma en materia de Inspección de Trabajo y Seguridad Social en los diferentes ámbitos, y sus funciones serán las de asesorar y formular propuestas e informes en materia de:

- Diseño de estrategias para la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en coordinación con los técnicos y técnicas del INVASSAT.
- Prioridades y objetivos de alcance general de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, campañas de inspección, y realización de actuaciones inspectoras en empresas de ámbito autonómico.

- Dotar a la Comunitat Valenciana de recursos y protocolos específicos para la actuación ante los Nuevos Riesgos Emergentes (acoso laboral, estrés, *burnout* -síndrome de la persona quemada-, ansiedad, depresión, intimidación). Para ello se debe generar un marco normativo que establezca la gestión de este tipo de patologías por parte de la Seguridad Social. También se propone la creación del Consejero o Consejera de Mediación y Arbitraje, obligatorio en todas las empresas.

D) En relación con *Actuaciones Específicas*, la UGT-PV destaca cuatro ámbitos que merecen especial atención:

1. En materia de *Enfermedades Profesionales*, se debe promover la coordinación entre el INVASSAT y la Consellería de Sanidad en la vigilancia epidemiológica conjunta de las patologías de origen laboral. En este sentido, establecer una Red de vigilancia en los protocolos de la Atención Primaria (médico/médica de cabecera) que permita detectar aquellos trastornos con indicios de origen laboral para que puedan gestionarse por la autoridad laboral y así actuar preventivamente.

- Desarrollar más protocolos específicos de vigilancia de la salud. Y potenciar la investigación que permita la detección de enfermedades profesionales hasta ahora no diagnosticadas.

- Trabajar en la creación de protocolos para la detección de trastornos musculoesqueléticos.

- Desde la aprobación del nuevo cuadro de enfermedades profesionales, se ha subestimado la declaración de las enfermedades profesionales, por lo que se exige un control exhaustivo de la declaración de las mismas por parte de la autoridad competente.

- Exigir el reconocimiento de las EEPP, e inclusión en el cuadro de EEPP, de los trabajadores y trabajadoras del sector socio-sanitario y asistencias técnicas.

En relación con las Mutuas, desde la UGT-PV consideramos que la tendencia hacia su gestión de las prestaciones por IT no ha sido contrarrestada con un adecuado control sobre sus actuaciones. Estas entidades han de dejar de ser protagonistas, para convertirse en meros gestores. Lo que significa independizar la actividad profesional médica de la gestión administrativa-económica.

2.- En materia de Nuevos Riesgos Emergentes (estrés, *burnout*, acoso laboral, discriminación, violencia en el trabajo,...) éstos han de ser considerados como síntoma de un problema organizacional y no una debilidad individual, por lo que deben ser abordados desde el campo de la prevención de riesgos laborales. Desde UGT-PV se considera necesario:

- Promover, en el marco autonómico del Diálogo Social, el establecimiento de una normativa específica que defina y acote jurídicamente estos conceptos, e instar a que se revise la legislación penal, laboral y de salud y seguridad en el trabajo al objeto de que se contemplen como contingencia laboral.
- Impulsar el desarrollo de una cultura preventiva en las empresas (incluido un procedimiento participado interno de denuncia).
- Proponer la inclusión de este tipo de patologías en el Cuadro de Enfermedades Profesionales.

3.- Respecto al acoso laboral: una situación de acoso significa, entre otras cuestiones, un fracaso en la prevención. Por lo que demandamos una actuación real y efectiva, de la ITSS. Siendo preciso tipificar penalmente el acoso laboral para los supuestos más graves.

Desde la UGT-PV se ha de potenciar la coordinación de los medios sindicales y utilizarlos para la prevención efectiva de este riesgo laboral.

En materia de negociación colectiva, se deben incluir protocolos de actuación, para tratar las situaciones de acoso, con recomendación del nombramiento de un mediador o mediadora consensuada, nombrado de antemano. Además, se ha de catalogar, en los reglamentos disciplinarios como infracción muy grave.

Exigir que los Planes de Prevención recojan los riesgos psicosociales y reclamarlo por escrito en caso de que no figuren.

Desde la UGT-PV reclamamos programas específicos de información a los trabajadores y trabajadoras sobre el acoso laboral. Y reclamamos el establecimiento de medidas tendentes a detectar el acoso en la Vigilancia de Salud.

4.- Sobre la **Responsabilidad Social en materia de Salud Laboral en las Empresas**, la UGT-PV propone la creación del certificado de Empresa Responsable en Salud, que extienda el modelo empresarial y social que propugna la Responsabilidad Social en la Empresa al ámbito de la Salud y la Seguridad Laboral. Esto supone promover factores esenciales como la participación, la igualdad, el diálogo, la estabilidad contractual, y el desarrollo de entornos laborales saludables y de crecimiento de los trabajadores y trabajadoras. Lo que implica ir más allá de la legislación mínima y obligatoria.

Los procesos penales de los accidentes de trabajo mortales y graves que por su entidad se considera oportuno y a propuesta de la federación, se propondrá la personación del sindicato.

Para finalizar, hemos de ser conscientes que no todas las materias son susceptibles de ser modificadas legislativamente. Por ello, la **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** juega un papel esencial en la mejora de las condiciones de trabajo. Debemos seguir avanzando en las plataformas de negociación colectiva que conforman nuestra política sindical, convirtiendo la prevención en un elemento necesario de la negociación.

DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL

Es necesario impulsar el departamento como fuente de ideas y trabajos cualificados, pero debe dotarse de mayor presencia sindical coordinada, al servicio de los delegados y las delegadas de prevención de riesgos laborales, mejorando su presencia en todas las comarcas del País Valenciano así como las actuaciones concretas y coordinadas en el seno de determinadas empresas, y la reivindicación de campañas específicas por sectores o temáticas concretas.

ACCIÓN SINDICAL.

Se trata de un área fundamental de trabajo en el ámbito externo de la UGT-PV, supone un elemento esencial del propio sindicato.

Es necesario establecer líneas de actuación concretas por temas de interés, y especialmente el desarrollo de determinados acuerdos en materia de dialogo social estatal, y autonómico, así como de campañas específicas en temas sensibles.

Esta área se propone abordar con especial dedicación temas tales como las campañas de la inspección de trabajo y las relaciones con la autoridad laboral. Son temas transversales y deben afrontarse como tales.

3. La Negociación Colectiva

El mercado laboral y la calidad del empleo

Las cuestiones relativas al empleo y a la calidad del mismo son determinantes para el crecimiento a largo plazo del conjunto de la economía e, individualmente, de la supervivencia de cada empresa y de su plantilla en el futuro.

Los trabajadores y las trabajadoras viven distintas situaciones en el mercado laboral. Las oportunidades de acceso y permanencia en el mercado y las condiciones laborales no son iguales para todas las personas.

Existe una fuerte integración de los hombres en el mercado de trabajo español, mientras las mujeres presentan una tasa de actividad inferior. Los y las jóvenes afrontan también dificultades de acceso al mercado y de precariedad en las condiciones laborales, soportando unas altas tasas de desempleo, temporalidad y siniestralidad. Mientras que la población masculina está

totalmente integrada en el mercado laboral valenciano, la población femenina todavía registra tasas de actividad y empleo inferiores y de paro superiores

Parte del crecimiento económico se debe a la llegada de trabajadores y trabajadoras extranjeras. Uno de los hechos más importantes acaecidos en el mercado laboral es la llegada de población inmigrante

Entre los principales problemas estructurales del mercado laboral, y que afectan a la calidad del trabajo, se encuentran las elevadas tasas de temporalidad en la contratación. Un elemento particularmente negativo del mercado laboral es la elevadísima tasa de temporalidad, que alcanza el 36,5%, siendo especialmente elevada en la población entre 16 y 34 años, situándose en el 49%. También por sexos, las diferencias son notorias, pues la tasa de temporalidad femenina es del 39,6% frente al 34,3% de temporalidad masculina. El Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y del Empleo (AMCE), fruto del Diálogo Social, ha introducido expectativas positivas en la evolución de la temporalidad del mercado laboral de nuestro país.

Otro de los aspectos clave de la calidad del empleo es la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Los trabajadores y las trabajadoras en España trabajan más años y más horas a la semana que las personas europeas, por la mitad de sueldo (en términos de sueldo medio y de salario mínimo). España se encuentra aún detrás de Europa en igualdad entre hombres y mujeres, tanto en presencia de las mujeres en el mercado de trabajo como en las condiciones salariales. La baja calidad del empleo en el mercado de trabajo, unida a la discriminación y la desigualdad salarial, se agrava por la ausencia de políticas de conciliación eficaces y adecuadas y de un reparto equilibrado entre hombres y mujeres de las responsabilidades familiares.

Evolución de salarios, costes laborales y beneficios empresariales

La evolución de las rentas se caracteriza por unos incrementos salariales moderados que, sin embargo, están logrando ganancias de poder adquisitivo en términos agregados.

Los costes laborales unitarios, que registran aumentos moderados por debajo del deflactor del PIB, no generan presiones inflacionistas. Por su parte, los excedentes empresariales crecen a un ritmo muy elevado y están provocando aumentos de precios permanentes que alimentan la inflación.

En lo que concierne al Salario Mínimo Interprofesional, la pasada legislatura constituyó una experiencia positiva al haber recuperado parte del poder adquisitivo perdido en años anteriores. No obstante, persiste la necesidad de mejorar el SMI: sigue estando lejos del 60 % del salario medio neto como recomienda la Carta Social Europea, y mantiene importantes distancias respecto de sus cuantías equivalentes en la UE-15. Deben alcanzarse estos objetivos al final del período 2009-2016, momento en que el SMI podría

representar el porcentaje señalado (en torno a 1111 €, para lo que el incremento anual del salario debería ser del 8 % (bajo el supuesto que el salario medio crezca al 3,6 % anual) Por tanto, el objetivo sería alcanzar al concluir el período 2009-2012, un SMI de 817 €(lo que representaría el 50,8 % del salario medio neto) Por último, queda por concretar el compromiso asumido en la anterior legislatura sobre el establecimiento de un sistema de revisión del SMI que evite su pérdida de poder adquisitivo una vez alcanzado los objetivos anteriores.

El modelo productivo que defiende la UGT

Los resultados de la economía en los últimos años, en términos de crecimiento del PIB y del empleo, contrastan con un estancamiento de la productividad de nuestra economía.

Las actividades más productivas durante los últimos años (aquellas en las que el crecimiento de la productividad supera el 2% anual) representaron tan sólo el 11% del PIB., mientras que las actividades que sufren un retroceso efectivo de la productividad representaron la mitad del PIB. En este último grupo aparecen la construcción y los servicios de bajo nivel añadido y escaso contenido tecnológico.

La consecuencia inmediata para nuestra economía de mantener unos ritmos de crecimiento de la productividad tan pobres se traduce en una pérdida recurrente de nuestra competitividad, tanto a nivel interno como externo. Desde 1999, el saldo de nuestra demanda externa está restando de media 2,7 puntos porcentuales del crecimiento de nuestra economía.

La economía española debe abordar un cambio de su modelo productivo, propiciando la mejora de la productividad como factor clave para garantizar la competitividad y el crecimiento económico a largo plazo.

Para impulsar la productividad y mejorar simultáneamente la competitividad de nuestra economía, las políticas públicas, pero sobre todo el sector privado de la economía, han de contribuir a cambiar la dirección de la especialización actual de la economía española, reforzando la inversión en los activos y las actividades más productivas como son las directamente conectadas con el conocimiento y la innovación.

Estos cambios no se pueden producir de una manera brusca a través de cambios sectoriales drásticos, entre otras razones porque el valor de la experiencia tecnológica, empresarial y comercial que se posee -que en ningún caso debe ser menospreciada porque es la que nos ha permitido alcanzar nuestros actuales estándares de vida- está en buena medida vinculada a las actividades actuales y no es automáticamente transferible a otras.

Pero sí puede y debe impulsarse un giro de la especialización dentro de los mismos sectores, tanto hacia productos de mayor calidad y precio como

hacia las actividades que, dentro del proceso de producción y distribución de cada bien o servicio, generan mayor valor añadido. Para avanzar en esta dirección es necesaria una doble reorientación de la inversión material, apostando más por los equipos para la producción que por los activos de la construcción y, sobre todo, inmaterial, reforzando la cualificación de los trabajadores y trabajadoras y la gestión y dirección de las empresas en sus competencias tecnológicas, comerciales y de gestión.

En última instancia, el cambio del modelo productivo que demanda UGT está relacionado con la mejora de la productividad. En este sentido, las cuestiones relativas al empleo y a la calidad del mismo son determinantes para el crecimiento a largo plazo del conjunto de la economía española e, individualmente, de la supervivencia de cada empresa y de su plantilla en el futuro. Las empresas que invierten, y no sólo en I+D+i, TIC, diseño y calidad del producto, etc...; sino también en calidad del empleo mediante la formación, la empleabilidad de sus asalariados y asalariadas, la estabilidad laboral, la igualdad, la conciliación, el medio ambiente, y los sistemas de seguridad y salud, están fomentando la productividad y competitividad de su propia empresa, asegurando su crecimiento y su permanencia en el mercado.

Fortalecer la política de protección y mejora de los salarios

La política salarial debe situar como objetivo prioritario la obtención de ganancias de poder adquisitivo, tanto por razones de justicia distributiva, cohesión social, como de eficiencia económica.

El modelo de determinación salarial que defendemos, en línea con las recomendaciones de la Confederación Europea de Sindicatos y consolidado en los ANC, viene determinado por tres elementos inseparables:

La previsión u objetivo oficial de inflación como referencia de la evolución de los precios.

Los aumentos de la productividad y calidad, que constituyen el margen que permite que los salarios ganen poder adquisitivo, creciendo por encima de la previsión de inflación, a la vez que permiten una evolución de los costes laborales que no genera tensiones en los precios.

La inclusión en todos los convenios de cláusulas de revisión salarial, para preservar los incrementos libremente pactados de las eventuales desviaciones de la inflación real sobre la prevista. Las cláusulas son una parte esencial del modelo, de tal forma que su no inclusión significa la quiebra total del mismo.

Para promover una mayor igualdad de retribuciones, es necesario incluir en los convenios un salario mínimo garantizado, cuya evolución será efectiva a través de la implementación en la negociación colectiva de las cláusulas de revisión salarial.

La negociación colectiva debe tener como uno de sus objetivos centrales la prevención y supresión, en su caso, de las discriminaciones salariales con independencia de su causa, puesto que no son sino una expresión más de la creciente precariedad y fragmentación laboral, que ataca la esencia misma del valor del trabajo y la dignidad del trabajador y la trabajadora.

Hay que erradicar las discriminaciones que afectan a las mujeres, a los y las contratadas jóvenes, a las personas con discapacidad, a los trabajadores y las trabajadoras inmigrantes, etc. Pero también hay que abordar la solución de otros tipos de desigualdades salariales. En este sentido, es preciso prestar especial atención a aquellas que se derivan de la externalización de servicios, que provoca que dos personas trabajadoras tengan retribuciones diferentes pese a desempeñar la misma tarea, al pertenecer nominalmente a dos empresas distintas.

Por eso se hace imprescindible establecer la obligación de realizar un análisis periódico sobre salarios, teniendo en cuenta que éstos deben cumplir el principio de igualdad retributiva para trabajos de igual valor.

Igualmente, una discriminación salarial creciente es la que se produce con las personas trabajadoras con contrato temporal que no perciben la retribución derivada del funcionamiento de las cláusulas de revisión porque en el momento en que operan ya no prestan servicios en la empresa. Debe ser un objetivo prioritario incluir en todos los convenios cláusulas de revisión salarial de eficacia plena, estableciendo procedimientos para que los trabajadores y las trabajadoras temporales perciban las retribuciones derivadas de dichas cláusulas, y que fijen un mecanismo claro para que su percepción sea efectiva.

SOLUCIÓN EXTRAJUDICIAL DE LOS CONFLICTOS LABORALES

El sistema de solución extrajudicial de conflictos de la Comunidad Valenciana, que se expresa en la figura del Tribunal de Arbitraje Laboral, a lo largo de los últimos años se ha consolidado como instrumento al servicio de la Acción Sindical y la Negociación Colectiva.

Así mismo, la ampliación de competencias del Tribunal en materia de Organización del Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, tal y como figura en el último acuerdo, demuestran la importancia que para nuestra Organización tiene el desarrollo de este tipo de instrumentos.

Se hace necesario continuar en dicho desarrollo con la inclusión expresa de los trabajadores autónomos dependientes, en el ámbito de eficacia del Tribunal.

Con el objetivo de continuar en la mejora de nuestra Acción Sindical y debido a la cada vez más compleja intervención en las mediaciones, debemos implantar un modelo de designación de mediadores basado en la especialización sectorial de los mismos. Correspondiendo a las Federaciones la propuesta de designación de cada mediador en los conflictos con claro origen sectorial.

ÁMBITO INTERNO

Es necesario un equipo técnico al servicio de los negociadores y negociadoras del sindicato para equilibrar las realidades técnicas de la actual negociación colectiva. El planteamiento es un equipo de apoyo a la negociación con presencia de especialistas económicos y jurídicos, que intervengan a solicitud de los equipos negociadores tanto de manera previa a las plataformas, como durante el proceso.

4.- Fomento de la Responsabilidad Social de la Empresa

Desde el año 2000, se han ido desarrollando una serie de actuaciones que determinan claramente nuevas líneas de reflexión y debate sobre el mundo empresarial, económico y social, y que suponen la incorporación, entre otros, de aspectos como la ética, la responsabilidad y la sostenibilidad.

La Unión Europea define la Responsabilidad Social de la Empresa (RSE) como *“la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*.

Esta situación permite impulsar en el seno de las empresas un nuevo concepto de gestión, una nueva forma de entender la empresa.

La implicación en la gestión de cuestiones que afectan al cambio y mejora de la empresa ha de extenderse tanto entre los trabajadores y las trabajadoras como entre el empresariado y el conjunto de agentes sociales, porque el desarrollo económico y social está íntimamente vinculado a la mejora del Estado del Bienestar.

Una competitividad sostenida y socialmente responsable necesita de una renovación y actualización de los modelos de gestión empresarial y de la participación y respuesta de los agentes sociales.

En consecuencia, es importante que las organizaciones empresariales y sindicales, a través del diálogo social y de la negociación colectiva, entre otros instrumentos, conozcan y apliquen los valores que hacen de la empresa una organización clave en el desarrollo social y económico.

En esta línea, la UGT-PV considera prioritario impulsar las siguientes iniciativas:

- Establecer normas y ámbitos de participación social para promover la RSE.
- Potenciar el diálogo y la negociación entre las empresas, sindicatos, empresas proveedoras, personas consumidoras y entes locales con la finalidad de extender la RSE por toda la Comunitat Valenciana.
- Impulsar un Observatorio Social en la Comunitat Valenciana que se encargue de hacer un seguimiento exhaustivo de las actividades que las

empresas llevan a término, prestando una atención especial a las empresas multinacionales.

- Estimular la responsabilidad social interna, es decir, en relación con los trabajadores y trabajadoras, haciendo valer en las evaluaciones y certificaciones aspectos como el empleo y su calidad, la salud y la seguridad en el trabajo, la inversión en formación y cualificación, la igualdad entre hombres y mujeres, la participación y la negociación, así como el cumplimiento de los derechos y de las normas fundamentales del trabajo cuando las empresas desarrollan actividades productivas en terceros países y en sus empresas proveedoras en éstos.
- Se potenciarán las ayudas a empresas que acuerden con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras la realización de planes de acción positiva para evitar la discriminación de las mujeres en el trabajo y/o facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar.
- Promover la responsabilidad ambiental de las empresas para el mejor cumplimiento de las obligaciones europeas en materia de cambio climático, en prevención y control integrados de la contaminación, y en relación con el registro, evaluación y autorización de las sustancias químicas.
- Elaborar y aplicar Estrategias de Desarrollo Sostenible, según los acuerdos europeos, en los ámbitos estatal, autonómico, local y sectorial, con participación sindical.
- Integrar los principios sociales y medioambientales en las Administraciones Públicas.
- Aumentar la transparencia e incrementar la fiabilidad de la evaluación y la validación, definiendo instrumentos y sistemas de evaluación con la participación de las organizaciones sindicales.
- Garantizar que las administraciones públicas sean motores de la RSE en su actuación empresarial, tanto en lo que respecta a las actividades desarrolladas de manera directa, como a las ejecutadas a través de contratos públicos. Para ello, se deben establecer en los pliegos de condiciones criterios que favorezcan y apoyen tanto el empleo estable, el cumplimiento de la LISMI o la participación y la negociación, como el cumplimiento de los derechos y las normas fundamentales del trabajo, la prevención de riesgos laborales, la responsabilidad medioambiental, el favorecimiento de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, o la formación continua en el marco de las condiciones laborales en dichas empresas contratistas. Esto es especialmente importante en relación al cumplimiento de la LISMI (Ley 13/1982 de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos) por parte de dichas empresas.

5. La Investigación, Desarrollo e Innovación

El actual modelo de desarrollo económico de nuestra Comunitat está en crisis y esta situación amenaza las perspectivas de nuestra sociedad al respecto de la sostenibilidad del Estado de bienestar social y el mantenimiento de las conquistas sociales y derechos laborales que tenemos las personas trabajadoras valencianas.

A esta crisis del modelo se suma indudablemente la relacionada con la crisis financiera mundial causada por el desplome del mercado inmobiliario de Estados Unidos que ha acabado afectando a todo el sistema financiero internacional.

Esta situación demuestra que es absolutamente necesaria la intervención de los estados en la regulación del sistema financiero internacional, tomando medidas que garanticen que ningún sector del mercado, ningún territorio, ninguna institución escape a la supervisión de las reglas de gobierno adoptadas por los estados.

Estas causas actuales no pueden hacernos olvidar que el modelo económico valenciano ya estaba abocado a la crisis por causas absolutamente intrínsecas.

La fragilidad de nuestro modelo de desarrollo económico radicaba y sigue radicando en dos factores: la excesiva dependencia del sector de la construcción que ha crecido de manera exagerada en los últimos años y el darle la espalda a la industria, que ha sido la gran olvidada de esta última década.

En resumen, la actual crisis financiera mundial sólo ha acelerado la crisis del modelo económico valenciano, que hubiera tenido lugar en cualquier caso. Por lo tanto, la necesidad de un cambio estructural de nuestro modelo productivo debe llevarse a cabo independientemente del resultado final de la misma, de la forma en que se solucione o del plazo que lleve salir de ella. La inversión en innovación y desarrollo tecnológico debe ser una apuesta estratégica al margen de la coyuntura que estemos viviendo en estos momentos.

Criterios de UGT-PV ante I+D+i política tecnológica y política industrial

- La manera de incrementar la competitividad y productividad de nuestra economía pasa por el cambio del modelo productivo, pero sin inversión en sectores y actividades de alto nivel tecnológico por medio de la investigación, el desarrollo y la innovación, y en tecnologías de la información y de la comunicación, no pondremos los cimientos para conseguir un crecimiento económico y de empleo estable y sostenido.
- Establecimiento de un “sistema valenciano de innovación”, que desarrolle unas políticas claras y definidas, integrando en él a la Administración

autonómica, las universidades, a los centros de investigación públicos, institutos tecnológicos, Cierval y sindicatos mayoritarios.

- La UGT-PV asume la necesidad e idoneidad de que los poderes públicos utilicen recursos públicos, no sólo para facilitar la creación del conocimiento necesario para la innovación tecnológica sino también para la incentivación y el soporte a las iniciativas innovadoras del sector privado que aprovechen adecuadamente ese conocimiento generado por los organismos públicos y/o privados de investigación.

- Los recursos públicos, no pueden derivar en plusvalías y beneficios fiscales exclusivamente, por lo tanto se establecerán los necesarios sistemas de equidad para garantizar que cuando las iniciativas innovadoras privadas, sostenidas con fondos públicos, resulten en éxitos empresariales generadores de beneficios, una parte proporcional de estos beneficios privados retorne al tesoro público.

- Los sectores productivos consolidados sostienen la mayor parte de la fuerza laboral industrial, son lógicamente sectores estratégicos que han de beneficiarse de esas iniciativas innovadoras; pero sin olvidarnos que son los nuevos sectores industriales de alto contenido tecnológico los que constituyen la mayor garantía de un futuro sostenible para el empleo de calidad y deben contar con un apoyo prioritario en la agenda económica y social valenciana. Asumiendo que es necesario un adecuado balance entre las necesidades de soporte a corto plazo de la industria consolidada y las necesidades de soporte a largo plazo de la nueva industria de alto contenido tecnológico.

Principales obstáculos para la implantación del sistema valenciano de innovación

Los obstáculos son de diferente índole: social, institucional, empresarial, capital humano, financiero y sindical.

SOCIAL

Insuficiente conciencia social valenciana sobre la importancia de la ciencia y la innovación; así como una falta de reconocimiento a la ciencia y a los científicos y científicas.

INSTITUCIONAL

Desinterés por parte de las Administraciones Públicas y las instituciones por la innovación, en particular, y el cambio de modelo de desarrollo en general, lo que produce una falta de estrategia institucional integrada para la ciencia y la innovación.

Insuficiente asignación presupuestaria de la Generalitat, que imposibilita alcanzar los objetivos mínimos definidos en la Estrategia Lisboa 2010 y lo que es peor, no permite reducir la actual brecha respecto a la media

de la Unión Europea ni con el conjunto de España, nuestros entornos competitivos más próximos.

Deficiente organización del sistema de transferencia de tecnología que propicie la conversión del conocimiento, postdescubrimientos y avances científicos en innovación.

Falta de entramado institucional (legal, administrativo, fiscal, financiero, etc.) de incentivación y soporte al sector privado innovador, lo que repercute en la inexistencia de estructuras logísticas de soporte al lanzamiento de nuevas empresas innovadoras (incubadoras de empresas), así como en el desinterés de las grandes empresas para implantar en nuestra Comunitat sus centros de investigación.

EMPRESARIAL

Escasa cultura y consideración en las empresas de la importancia de la innovación tecnológica, que se aprecia claramente en la poca dedicación de recursos humanos y financieros a la innovación.

Exagerada tendencia a la utilización de los beneficios empresariales procedentes de los sectores industriales para la inversión en los sectores inmobiliarios y de construcción, en lugar de su reinversión en la propia industria generadora de los mismos.

En nuestra Comunitat existe poca cooperación en I+D+i, es significativamente bajo el dato de las PYME que cooperan en innovación muy por debajo de la media europea.

CAPITAL HUMANO

La Formación Profesional, académica y universitaria son inadecuadas a las necesidades y requerimientos de la nueva estructura empresarial innovadora.

Es incongruente el sistema universitario de financiación a la investigación con el marco jurídico-laboral del personal investigador.

Ausencia de políticas activas de fomento de la eficiencia en el sistema universitario de transferencia de tecnología.

Debilidad del modelo de Formación Continua existente en la actualidad.

FINANCIERO

Fragilidad de los canales específicos de financiación a la innovación en el sistema financiero privado y escasa dotación en el sistema financiero público.

Inexistencia de sistemas públicos de “capital riesgo” y “capital semilla” para las iniciativas privadas innovadoras.

Los sistemas de financiación actuales no sirven para apoyar a las *spin-off* universitarias (empresas innovadoras surgidas como consecuencias de iniciativas empresariales derivadas de los descubrimientos científicos y tecnológicos producidos en la I+D+i universitaria y gestionadas por el propio personal investigador) como elemento de innovación del tejido industrial valenciano.

Nula implicación de las cajas de ahorro valencianas tanto en la financiación de I+D+i, como en el sostenimiento de los organismos de transferencia de tecnología.

SINDICAL/LABORAL

Las estructuras sindicales, incluyendo la mayoría de sus máximos responsables, han de aumentar su nivel de sensibilidad hacia la innovación; eso unido a que los cuadros sindicales intermedios deberán mejorar su formación y conocimientos sobre las implicaciones de la innovación y aumentar la coordinación y planificación sindical de tipo transversal entre las diferentes estructuras de los sindicatos, para ser los abanderados de este cambio necesario.

Prioritariamente desde la UGT-PV trabajaremos en la concienciación de la sociedad en su conjunto sobre las oportunidades de empleo que ofrece este nuevo modelo, como la mejor garantía de consolidación del estado de bienestar y del mantenimiento de los derechos sociales y laborales adquiridos.

Es necesario incrementar la sensibilidad entre las trabajadoras y trabajadores sobre la importancia que tiene la Formación Continua en las nuevas tecnologías como base de su capacitación laboral en el futuro. Del mismo modo, también es necesario que las empresas favorezcan la participación de las trabajadoras y trabajadores en estos cursos como medio de incrementar las oportunidades de empleo de estos.

Deficiente coordinación y planificación a nivel transversal de las diferentes estructuras dentro de los sindicatos, en lo que hace referencia a esta materia.

Medidas propuestas para la implantación de un sistema valenciano de innovación

DE ÍNDOLE SOCIAL

Desde la UGT-PV hemos de colaborar para generar un adecuado escenario social enfocado a que el conjunto de la sociedad valenciana comparta nuestros criterios en estas materias y consigamos que se impulsen y demanden

de las instituciones públicas y económicas las medidas oportunas para conseguir el cambio de modelo productivo.

DE ÍNDOLE INSTITUCIONAL

Mayor inversión pública y privada en I+D+i, para que la Comunitat Valenciana alcance, como mínimo, el 2% del PIB en el año 2010.

Para que ello suceda la Generalitat debe contemplar en sus presupuestos anuales los incrementos de las inversiones públicas necesarias para que se cumpla el objetivo que perseguimos.

Definir un Plan Estratégico Valenciano de I+D+i, consensado con todos los agentes sociales y económicos, particularmente con los partidos políticos, los sindicatos, las organizaciones empresariales, la universidad y las instituciones financieras. En él se han de fijar los sectores económicos prioritarios para el nuevo modelo de desarrollo competitivo de la Comunitat Valenciana y, por tanto, las líneas de investigación y desarrollo que deben recibir el máximo soporte público.

Potenciar la coordinación Administración-universidades-institutos tecnológicos (redes tecnológicas).

La productividad de las OTRI (Oficinas de Transferencia de Tecnología) ha de ser evaluable, teniendo en consideración, entre otros, estos factores: acuerdos universidad/empresa, patentes obtenidas, patentes licenciadas, creación de empresas etc., dicha evaluación debería traducirse en incentivos que animaran su actividad.

Redefinir adecuadamente el actual sistema de financiación a la Universidad, de forma que la financiación pública contenga asignaciones finalistas para la investigación, en lugar de contemplar exclusivamente las actuales asignaciones generalistas.

Definición de una adecuada estrategia universitaria de impulso y soporte a las empresas innovadoras, *spin-off*. Pues los sistemas de financiación actuales para este tipo de empresas son muy deficientes para realizar pronto la actividad fuera del ámbito de la OPI (Organismo Público de Investigación), y la ausencia de personas interlocutoras, competentes entre el personal científico y quienes invierten, dificulta enormemente la transferencia de los resultados del campo investigador al proceso productivo.

Las políticas de innovación y desarrollo tecnológico deben ponerse en conexión con las políticas educativas, especialmente con la Formación Profesional Reglada, y desde la universidad, y con las políticas de formación para el empleo, ajustando los procesos formativos de manera que faciliten la eficiencia de las inversiones.

Es indispensable que los sistemas de educación y formación profesional tomen en consideración aquellos sectores emergentes, cuyas actividades

económicas de alto valor tecnológico han acreditado su fortaleza en una economía globalizada, con la finalidad de proporcionar las cualificaciones profesionales necesarias.

DE ÍNDOLE CAPITAL HUMANO

Redefinir el sistema universitario público valenciano en relación con el catálogo de especialidades para adecuarlo a las necesidades y demandas del nuevo modelo productivo.

Adecuar la actual estructura del sistema de Formación Profesional reglada para garantizar la disponibilidad de suficiente personal técnico de grado medio para sostener el nuevo sistema valenciano de ciencia e innovación.

Adecuar el actual sistema de Formación Continua de los trabajadores y trabajadoras, en coordinación con las organizaciones sindicales y empresariales, para garantizar que el sistema es capaz de formar a los trabajadores y trabajadoras de acuerdo con los requerimientos formativos del nuevo modelo productivo.

Asegurar la carrera investigadora mediante el reconocimiento de la labor productiva y los derechos laborales de quienes investigan, independientemente de la etapa en que se encuentren, mediante la sustitución de las becas por contratos de investigación adecuados para cada una de las etapas, con el reconocimiento de la profesión desde el mismo comienzo del postgrado.

Potenciar los mecanismos universitarios tendentes a facilitar y estimular la movilidad del profesorado universitario investigador entre la universidad y el sector privado.

I.3. Una Sociedad Diversa

1. Servicios Sociales

Hacia la inclusión laboral de las personas trabajadoras con discapacidad

Para la UGT-PV la integración laboral de las personas con discapacidad ha sido una prioridad en su acción sindical, así como la lucha para favorecer los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación en los centros de trabajo utilizando para ello el instrumento de la negociación colectiva.

Según la última encuesta realizada por el INE de 1999 en materia de discapacidad en España, el 32'5% de la población en edad laboral en la Comunitat Valenciana sufre algún tipo de discapacidad, y en España hay alrededor de tres millones de personas con discapacidad. Por otro lado, y según el informe *Mercado de trabajo de las personas con discapacidad*, realizado por

el INEM, a fecha de 31 de diciembre de 2007 se realizaron 164.281 contratos, a personas con discapacidad del total de los contratos realizados ese año. En cuanto a las demandas de empleo, a finales de 2007 demandaban empleo en España 84.893 personas con discapacidad, el 2'76% del total de demandantes. Lo cierto es que a pesar de que en los últimos años se han realizado políticas para integrar a las personas con discapacidad en el mercado laboral, los resultados no han sido los esperados; especialmente porque estas políticas se han basado principalmente en subvencionar a las empresas por la contratación de estas personas, sin realizar un análisis en profundidad de los resultados de estas políticas y sobre las causas de la escasa participación de éstos en el mercado de trabajo, tanto en el ámbito público, como en el privado, así como en lo que respecta al autoempleo.

Asimismo, nuestra organización siempre ha apostado por una política social que contemple ejes de actuación dirigidos a las personas con discapacidad, utilizando el diálogo social como interlocución ante la administración para diseñar políticas que abarquen no solo lo laboral sino la inclusión social en todos los ámbitos. Son muchos los factores que influyen en la integración de las personas con discapacidad, como **pueden** ser el acceso a la educación, la existencia de barreras arquitectónicas o de la comunicación y por tanto la dificultad de movilidad, y la falta de prestaciones sociales para cubrir las necesidades que sufren las personas con una gran discapacidad.

Cuando se cumplen 25 años de la entrada en vigor de la Ley de Integración Social del Minusválido (LISMI), desde la UGT-PV seguimos apostando por la medida de la cuota de reserva de puestos de trabajo recogida en esta ley ya que entendemos que es un herramienta para una plena integración sociolaboral en el empleo ordinario de las personas trabajadoras con discapacidad.

Sin embargo la apuesta por los Centros Especiales de Empleo (CEE) ha perdido su espíritu inicial, esto es, ser el camino de tránsito hacia la empresa ordinaria. En los últimos años el Gobierno valenciano ha destinado cantidades significativas de financiación a estos centros, pero sin ejercer una función de control laboral. Es por esto que de un tiempo a esta parte, estamos asistiendo al reforzamiento de la idea de que el empleo protegido es en sí mismo la única posibilidad de inserción laboral de las personas con discapacidad.

Con el fin de promover el acceso al mercado de trabajo, mejorando la empleabilidad e integración laboral de este colectivo que representa el 8'6% de la población entre 16 y 64 años, y solo el 4'1% del total está ocupado, el Gobierno negoció y consensuó con los interlocutores sociales y las organizaciones más representativas de las personas con discapacidad, la Estrategia Global de Acción para el Empleo de Personas con Discapacidad, que aprobaba a finales de septiembre de 2008, y cuya vigencia es hasta el 2012. El objetivo del acuerdo es aspirar al pleno empleo de todas las personas con discapacidad que quieran trabajar.

Desde la UGT-PV proponemos

En materia laboral

- El instrumento de negociación de las condiciones laborales de las personas con discapacidad debe ser la negociación colectiva, igual que para el resto de trabajadores y trabajadoras.
- La igualdad en el acceso al empleo en la empresa ordinaria debe ser una prioridad para la UGT-PV en sus reivindicaciones.
- Establecer un plan de actuación de la Inspección de Trabajo para vigilar el cumplimiento de la cuota legal en las empresas.
- Instar a la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo a la publicación de informes anuales para conocer cuál es el grado de inserción de las personas con discapacidad que trabajan en los Centros Especiales de Empleo y que realizan el tránsito a la empresa ordinaria, con la finalidad de valorar la efectividad del empleo protegido.
- Demandar la creación de un fichero coordinado entre el SERVEF y el de los CEE, de manera que podamos contar con un sistema informatizado y en permanente actualización de aquellas personas trabajadoras que desarrollan su trabajo en los CEE en condiciones de acceder al mercado de trabajo ordinario.
- Introducir cláusulas específicas de igualdad de oportunidades y no discriminación de las personas con discapacidad en los Convenios Colectivos, identificando las actividades y los puestos de trabajo, que puedan presentar mayor facilidad para su cobertura por personas con discapacidad, asegurando en los procesos de negociación colectiva el cumplimiento de la cuota de reserva mediante la contratación directa en la empresa de las personas trabajadoras con discapacidad.

En política social:

- Remover las barreras de todo tipo (socioculturales, legales y físicas, tanto arquitectónicas como de comunicación) que aún dificultan el acceso al empleo de las personas con discapacidad.
- Potenciar la educación y la formación para favorecer su empleabilidad.
- Mejorar los sistemas de recogida, análisis y difusión de la información en materia de empleo y personas con discapacidad, y la coordinación de las políticas de empleo desarrolladas por el Gobierno de nuestra Comunitat.
- Incidir especialmente en la erradicación de la doble discriminación que sufren las mujeres con discapacidad.

En el ámbito interno:

- Reclamar que sea de aplicación a las personas trabajadoras de los Centros Especiales de Empleo el convenio colectivo correspondiente al sector de la empresa en la que desarrollan su actividad laboral.
- Incrementar la afiliación de las personas con discapacidad, así como la representación sindical en los Centros Especiales de Empleo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad a través de la negociación colectiva.
- Incrementar la formación en materia de prevención de riesgos laborales con el objetivo de prevenir posibles discapacidades sobrevenidas así como aumentar el conocimiento en cuanto a la adaptación de los puestos de trabajo para las personas con discapacidad incluyéndolo en los módulos de formación básica en salud laboral.
- Realizar campañas informativas y de sensibilización a la representación sindical de las empresa de 50 o más trabajadores y trabajadoras para que insten a cumplir la cuota de reserva del 2% y no las medidas alternativas, que no contribuyen a una plena integración de las personas con discapacidad.

Las políticas de inclusión social

Los servicios sociales es uno de los componentes del sistema del Estado del bienestar, conjuntamente con la seguridad social, el sistema de salud, el sistema de educación, las políticas para el empleo, las políticas de vivienda y otras actuaciones públicas. La transferencia de los servicios sociales al ámbito autonómico supuso un avance en cuanto a la consolidación de derechos sociales para la ciudadanía en general, pero sobre todo para aquellas personas que se encontraban en situaciones más desfavorecidas o de vulnerabilidad social.

Las transformaciones y nuevas realidades que vive la sociedad valenciana plantean nuevos retos que es preciso afrontar desde el consenso. La construcción de una sociedad de progreso viene determinada también por el nivel de cohesión social, la cual se basa en la igualdad de oportunidades y en la promoción social e individual. Para ello, los servicios sociales son un instrumento para favorecer la autonomía de las personas, y mejorar sus condiciones de vida, eliminando situaciones de injusticia social y favoreciendo la inclusión social.

En la Comunitat Valenciana venimos asistiendo desde el año 95 a un deterioro del sistema público de servicios sociales, que ha afectado tanto a las prestaciones sociales como a los servicios sociales, ya sean primarios o especializados, y a las condiciones laborales de las personas que trabajan en el sistema de servicios sociales.

Este deterioro ha supuesto que muchas personas que se encuentran en situación de exclusión social o de necesidad no cuenten con recursos para dar cobertura a estas necesidades. Una muestra de ello es que actualmente el

19'6% de los valencianos y valencianas viven por debajo del umbral de la pobreza, es decir que 1 de cada 5 vive con menos de 565 euros al mes.

La entrada en vigor de la Ley de Renta Garantizada de Ciudadanía no ha cubierto las expectativas que se crearon en el marco del diálogo social autonómico. Su puesta en marcha no ha estado exenta de críticas por parte de la UGT-PV dado que el Gobierno Valenciano no ha cumplido el compromiso que estableció con los agentes sociales. La Renta Garantizada de Ciudadanía no pudo ser solicitada por aquellas personas que la necesitaban porque la Conselleria de Bienestar Social no había desarrollado las disposiciones normativas necesarias para poder acceder a la prestación, y tampoco dotó, ni formó, a las entidades locales de los recursos necesarios para una aplicación efectiva de la ley.

Por otra parte, la consolidación de un sistema de servicios sociales de calidad no es concebible sin una legislación que contemple los servicios sociales desde todos los ámbitos de la vida de la ciudadanía. La nueva ley de servicios sociales debe reconocer el derecho a los servicios sociales de todas las personas en una doble dirección. Por una parte, debe garantizar el derecho a la igualdad de acceso, defendiendo la igualdad de oportunidades para acceder a los servicios sociales. Y en segundo lugar debe fomentar la solidaridad, garantizando la atención prioritaria a los y las menores, personas en situación de dependencia o aquellas que se encuentren en situación de riesgo o de vulnerabilidad, y que necesitan los servicios sociales para compensar los déficits que experimenta su calidad de vida, adaptando la normativa a la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia.

Desde la UGT-PV proponemos

En el ámbito externo

- Establecimiento de un proceso de diálogo y negociación para llevar adelante la nueva Ley de Servicios Sociales, que aborde un sistema público de Servicios Sociales de carácter universal, y que esté dotada de financiación suficiente y estable para llevarla adelante.

- Los principios que deben inspirar la nueva ley son la universalidad, la igualdad, la solidaridad, la redistribución y la prevención.

- La nueva ley deberá contemplar una cartera de servicios sociales y de reglamentos que ordenen la atención primaria y la atención especializada, fijando las ratios de personal profesional, las titulaciones de acceso y los perfiles profesionales para asegurar la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios sociales garantizados del sistema.

- La ley de Renta Garantizada de Ciudadanía debe de ser un instrumento para luchar contra la pobreza, dotando de recursos económicos, materiales y personales con el fin de reducir el número de personas en situación de exclusión social, llevándose también a cabo

una evaluación permanente de su aplicación y sus efectos en los ciudadanos y ciudadanas valencianas.

- Fortalecer la coordinación entre SERVEF, Conselleria de Bienestar Social y ayuntamientos, ajustando sus propuestas y medidas a los entornos económicos locales, a sus actividades productivas y de servicios, así como ajustadas en sus formatos a los perfiles de población objeto de las mismas.

En el ámbito interno

- Desde la UGT-PV debemos difundir y sensibilizar a nuestros delegados y delegadas, y afiliados y afiliadas, de la necesidad de unos servicios sociales públicos y de calidad, así como reivindicar el acceso universal al sistema de servicios sociales en todas las etapas de la vida.

- Difundir entre los y las integrantes de la organización el derecho que reconoce la nueva Ley de Renta Garantizada de Ciudadanía.

- Ampliar las reivindicaciones sindicales en materia de servicios sociales a través de la negociación colectiva y del diálogo social.

- Consolidar el Departamento de Servicios Sociales de la UGT-PV como un instrumento para llevar a cabo políticas sociales transversales dentro de nuestra organización.

Protección a la salud.

Conocer el estado de salud es estudiar diferentes factores relacionados con el entorno de las personas, con el medio ambiente en el que viven, con el sistema sanitario que les atienden y con los estilos de vida que caracterizan a su comunidad y con el modo en que desarrollan su trabajo.

Los factores personales, sociales, económicos y ambientales influyen en el estado de salud, por lo que debemos desarrollar estrategias de defensa y protección de la salud, también de los problemas de salud relacionados con las enfermedades de transmisión sexual como el VIH/SIDA y del consumo y abuso de drogas, entre otros.

VIH/SIDA

Desde los inicios de la enfermedad se ha construido en torno a ella una justificación de rechazo, culpabilización, represión, discriminación hacia las personas seropositivas, enfermas y sus familiares. La Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ha declarado que el principio de no discriminación abarca también al estado de salud, incluido el VIH/ SIDA. Por tanto la discriminación contra las personas con VIH/SIDA es un claro incumplimiento de los derechos humanos.

En España se estima que hay entre 110.000 y 150.000 personas que padecen la infección del VIH/SIDA, aunque más de la cuarta parte de ellas todavía no

hayan sido diagnosticadas. Con las personas seropositivas no hay derechos exclusivos que atender, sino necesidades específicas que afrontar. La exclusión social de las personas seropositivas como consecuencia de la falta de información sobre el VIH/SIDA genera miedo, rechazo, y falta de implicación para su solución por parte de la sociedad.

Por ello proponemos desde UGT-PV a nivel externo:

- Exigir a la Administración la calidad de vida de las personas seropositivas, especialmente en el acceso al empleo y a la vivienda.
- Exigir el cumplimiento de la legislación vigente en lo que se refiere a la no discriminación laboral de los trabajadores y trabajadoras seropositivas.
- Luchar por la eliminación de los obstáculos que supongan marginación y exclusión de las personas infectadas VIH/SIDA.
- Exigir que se garantice la accesibilidad y la gratuidad de los preservativos masculinos y femeninos y hacer accesible la prueba del VIH/SIDA de forma anónima y con el consentimiento informado, asegurando su confidencialidad.

Las personas trabajadoras en situación de drogodependencia no deben ver mermadas sus condiciones laborales, ni perder su puesto de trabajo por el hecho de estar enfermas. Desde hace años, nuestra organización viene reclamando a las administraciones públicas con competencia en la materia un tratamiento integral de la protección a la salud de los trabajadores y trabajadoras, que contemple la adaptación del puesto de trabajo cuando las circunstancias de salud y personales de la persona trabajadora así lo requieran, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; pero la realidad es bien distinta, el tratamiento que desde las empresas se da a las situaciones de drogodependencia de las personas empleadas dista mucho de la consideración que al respecto tienen la Organización Mundial de la Salud (OMS) como personas enfermas, manteniendo acciones coercitivas hacia los trabajadores y trabajadoras con problemas de consumo de drogas, en vez de abordar un tratamiento integral desde el punto de vista de la salud.

A nivel interno proponemos:

- Que los trabajadores y trabajadoras afectadas por el VIH/SIDA puedan continuar realizando su actividad laboral hasta que desarrollen alguna enfermedad que les impida el desarrollo de la misma, momento en el que será tratado como cualquier trabajador/a que sufre una enfermedad común.
- Denunciar las causas del despido de los trabajadores y trabajadoras con VIH/SIDA y perseguir las discriminaciones especialmente las que se realizan en el acceso al empleo.
- Denunciar cualquier prueba de detección del VIH/SIDA en los reconocimientos médicos de las empresas al ser ilegales e ir en contra los principios constitucionales.

Drogodependencias.

Las personas trabajadoras con problemas de drogodependencia no deben ver mermadas sus condiciones laborales, ni perder su puesto de trabajo por el hecho de estar enfermas. Pese a que existe una obligación legal de protección de la salud, cuando se trata de abordar el tratamiento y prevención de las drogodependencias en el ámbito laboral, nos encontramos ante la reticencias del empresariado para poder abordarlo y tratarlo, a la vez que la normativa laboral sigue manteniendo acciones punitivas y coercitivas hacia los trabajadores y trabajadoras que tienen problemas de consumo y de adicción.

Desde hace años, nuestra organización viene reclamando a las administraciones públicas con competencias en la materia, un tratamiento integral de la salud que contemple la adaptación del puesto de trabajo cuando las circunstancias de salud y personales de las trabajadoras y trabajadores así lo requieran, tal y como se establece en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y por tanto la inclusión de la prevención de las drogodependencias dentro del marco de la prevención de riesgos laborales en el entorno laboral.

Por ello desde la UGT-PV proponemos:

-Las drogodependencias deben ser tratadas como una cuestión de salud dentro del ámbito laboral, analizando las condiciones de trabajo de seguridad y salud y la forma en la que las condiciones laborales pueden interactuar.

-Las administraciones públicas deben de realizar programas con la participación de las organizaciones sindicales y agentes económicos, que entre otras cuestiones principalmente analicen el problema y lo aborden desde la perspectiva que contempla la ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.

-Realizar protocolos en las empresas para establecer como abordar el tratamiento de las drogodependencias formando a nuestra representación sindical y así establecer este tipo de intervenciones.

- Denunciar las pruebas de detección de consumo de drogas que se realicen de forma encubierta en los reconocimientos médicos.

-Incluir en la negociación colectiva cláusulas de protección a los trabajadores y trabajadoras a través del reconocimiento del derecho a recibir tratamiento, el mantenimiento del puesto de trabajo y demás derechos adquiridos.

Las personas trabajadoras en situación de drogodependencia no deben ver mermadas sus condiciones laborales, ni perder su puesto de trabajo por el hecho de estar enfermas. Desde hace años, nuestra organización viene reclamando a las administraciones públicas con competencia en la materia un tratamiento integral de la protección a la salud de los trabajadores y trabajadoras, que contemple la adaptación del puesto de trabajo cuando las circunstancias de salud y personales de la persona trabajadora así lo requieran, tal y como establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; pero la

realidad es bien distinta, el tratamiento que desde las empresas se da a las situaciones de drogodependencia de las personas empleadas dista mucho de la consideración que al respecto tienen la Organización Mundial de la Salud (OMS) como personas enfermas, manteniendo acciones coercitivas hacia los trabajadores y trabajadoras con problemas de consumo de drogas, en vez de abordar un tratamiento integral desde el punto de vista de la salud.

La UGT-PV proponemos

Los problemas de drogodependencia en el ámbito laboral deben tratarse dentro de la salud laboral, con una mayor implicación de la administración pública para la realización de programas, que junto con las organizaciones sindicales y agentes económicos, analice el problema y lo aborde desde la perspectiva que contempla la Ley 31/ 95 de Prevención de Riesgos Laborales.

Analizar y establecer medidas, en su caso, que prevengan las situaciones de abuso del alcohol, tabaquismo y otras drogas en aquellas condiciones de trabajo que constituyen un riesgo de consumo.

Realizar planes y protocolos en las empresas para abordar el tratamiento de las drogodependencias formando a nuestra representación sindical y así a establecer este tipo de intervenciones.

- Incluir en la negociación colectiva cláusulas que aborden la protección de las personas trabajadoras con situaciones de consumo de drogas a través del reconocimiento del derecho a recibir tratamiento, al mantenimiento del puesto de trabajo y condiciones laborales adquiridas.
- Incorporar en la negociación colectiva un protocolo de actuación en materia de drogodependencias. Una vez acordado su desarrollo sería en base a la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales.
- Realizar campañas informativas de sensibilización, formación y prevención de los efectos del consumo del alcohol y otras drogas entre las trabajadoras y los trabajadores.
- Mejorar y ampliar la formación sobre prevención de drogodependencias en el ámbito laboral, dirigida especialmente a los delegados y delegadas de prevención de riesgos laborales.

2. LA DIVERSIDAD SEXUAL

LESBIANAS, GAYS Y BISEXUALES

Actualmente y pese a los últimos avances legislativos, las personas lesbianas, gays y bisexuales siguen estando marginadas y discriminadas por su condición sexual, discriminaciones en el ámbito laboral, educativo y social.

Es necesario, que también desde la UGT-PV, promovamos una imagen real de las lesbianas, gays y bisexuales, no estereotipada, donde no se construya la identidad de las personas en función de un único aspecto. Es necesario

reivindicar otras condiciones, como el ser joven o no, mujer, hombre, estudiante, trabajador o trabajadora y tratar a las personas como un conjunto de realidades donde la orientación sexual sea un aspecto más y no se reduzca a un colectivo.

Es necesario vigilar especialmente la discriminación por orientación sexual en el mundo laboral apostando por la aprobación de convenios colectivos que contemplen medidas encaminadas en este sentido.

Desde la UGT-PV debemos apostar y defender el reconocimiento y valoración de los diferentes modelos de familia actuales.

TRANSEXUALES

Un avance importante en este campo fue, sin duda, la aprobación en el 2007 de la Ley de Identidad sexual, donde se daban los primeros pasos para hacer de las personas transexuales ciudadanas de pleno derecho y hacerle la vida más fácil a estas personas, uno de los grupos sociales más marginados. El cambio legal que contempla el cambio registral de nombre y de sexo en los documentos de identidad, sin necesidad de someterse a una operación de sexo y sin procedimiento judicial, son avances importantes pero queda mucho por hacer.

Desde la UGT-PV es necesario que reivindicemos medidas de fomento del empleo y la contratación de transexuales tanto en el sector privado como el privado y público.

2. Personas Mayores

En la Comunitat Valenciana seguimos asistiendo al continuo deterioro en la atención a las personas mayores desde un punto de vista integral, a pesar que al igual que en el resto de España, el colectivo de personas mayores crece de manera continua como consecuencia de los avances en medicina, y el aumento de la esperanza de vida que lleva consigo una mayor longevidad pero también un mayor aislamiento de estas personas fruto de los cambios sociales y de las distintas maneras de configurar la familia en este siglo XXI. A pesar de las distintas recomendaciones que desde la UE se realizan a los estados miembros para incrementar la atención y mejorar la calidad de vida de las personas de avanzada edad, lo cierto es que en la Comunitat Valenciana la protección a las personas mayores es de la peores del estado español.

En la UGT-PV estamos convencidos y convencidas de la necesidad de incrementar los servicios en la atención a las personas mayores, de cara a garantizarles, no únicamente una subsistencia económica necesaria, sino también una mejora de la calidad de vida en todos los aspectos. Para ello se hace necesario también simplificar el acceso de estas personas a los distintos servicios que proporcionan las administraciones públicas, independientemente de donde proceda su financiación, dejando a un lado la maraña de trámites y requisitos que en la mayoría de las ocasiones, además de ser innecesarios, impiden el acceso a lo que por derecho les corresponde.

Desde la UGT-PV proponemos

Las personas mayores son en no pocas ocasiones víctimas de abusos y malos tratos tanto en el seno familiar como en las instituciones públicas y privadas, es necesario que desde los estudios sobre violencia familiar que se realizan en nuestra comunidad por organismos competentes conozcamos de manera clara cual es la situación que viven estas personas, realizándose campañas de sensibilización dirigidas a la sociedad y el establecimiento de medidas que vengán a prevenir y resolver estas situaciones. Al respecto desde la UGT-PV creemos necesario garantizar el acceso a la justicia gratuita de estas personas, además de la adopción de medidas sociales, jurídicas y económicas para abordar el maltrato que padecen en silencio muchas personas mayores.

A nivel interno desde UGT-PV proponemos

El establecimiento de un diálogo intergeneracional permanente, ya que la incorporación de nuevos conceptos en la vida diaria hacen que se produzcan discrepancias entre generaciones, es necesaria la creación de espacios de diálogo e intercambio de experiencias entre generaciones que fomenten la cohesión y el aprendizaje, generando aportaciones humanas y vivenciales intergeneracionales, tanto de temas genéricos como de temas sindicales.

Para ello proponemos encuentros intergeneracionales entre mujeres y hombres del sindicato que transmitan sus experiencias; de carácter temático, sobre sindicalismo, pasado presente y futuro, la lucha por la igualdad de mujeres y hombres, la negociación colectiva y la acción sindical, entre otros.

La atención a la dependencia que se está produciendo en cualquier edad

El sobrevejecimiento de la población que está aconteciendo en nuestra sociedad a pasos agigantados, junto al aumento de las personas en situación de dependencia, unido a la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de manera real y permanente (no esporádica), y con ello la crisis del sistema de apoyo informal en el cuidado de personas dependientes exige un tratamiento distinto en el planteamiento asistencial y de cuidados, donde se proporcionen cuidados profesionales acordes a las necesidades de las personas, ofreciendo nuevas oportunidades de empleo y sin condenar a las personas en situación de dependencia a no tener una calidad de vida que necesitan y sobre todo que merecen.

Tradicionalmente nos hemos basado en un sistema de apoyo informal, donde la atención a las personas en situación de dependencia la proporcionaban las mujeres, teniendo que abandonar el mercado de trabajo o incluso sin tener posibilidades de ingresar en éste. Actualmente, y mientras continuamos en el tránsito hacia un Estado de Bienestar fuerte y consolidado, en el que los cuidados se proporcionen de forma profesionalizada, éstos siguen recayendo en la mayoría de las veces en la mujeres, dificultando la conciliación de la vida personal, familiar y laboral e incidiendo en la calidad de vida, también, de estas

mujeres, en sus oportunidades de empleo y de independencia económica, o recurriendo a otras mujeres, esta vez, mayoritariamente extranjeras, cuyas condiciones laborales son de las peores de entre el conjunto de personas trabajadoras.

La aprobación en enero de 2007 de la Ley de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia supuso el reconocimiento de un nuevo derecho de ciudadanía que la UGT venía reivindicando desde su 37 Congreso Confederal.

Este nuevo derecho que se configura como el cuarto pilar del Estado del Bienestar, junto con la educación, la sanidad y las pensiones, supone un avance en la conquista de nuevas prestaciones sociales.

La ley fue aprobada con el consenso de todos los partidos políticos y venía refrendada por el diálogo social entre sindicatos, gobierno y patronal.

Una ley que garantiza un derecho universal para todas aquellas personas que, estando en situación de dependencia, no pudieran valerse por ellas mismas, sobre todo personas mayores y con grandes discapacidades.

Uno de los principios básicos de la ley es servir de marco estatal de referencia para desarrollar la atención a la dependencia en las CCAA dado que los servicios sociales de éstas están transferidos y, por lo tanto, tienen que ser las CCAA las encargadas de poner en marcha la ley y su desarrollo.

El desarrollo de la ley en la Comunitat Valenciana se encuentra en una situación muy por debajo de la implantación tal como establecía la ley y en comparación con otras CCAA. Por parte del Gobierno autonómico no se han destinado los recursos económicos, humanos y materiales para que su implantación sea plenamente efectiva y eficaz.

Según el Estudio General de la Dependencia de la Comunitat Valenciana existen aproximadamente 208.259 personas en situación de dependencia. Según los datos del IMSERSO en la Comunitat Valenciana, a fecha 1 de octubre de 2008, solamente el 0'69% de la población habría solicitado ser valorada por la ley. Actualmente se han realizado 28.557 valoraciones, de las cuales 25.022 corresponden a personas que están disfrutando de las prestaciones y servicios que contempla la ley. Aún así, se desconocen cuáles son las prestaciones y servicios mayoritarios dado que 18.015 prestaciones se clasifican como "sin especificar".

El Pacto Valenciano por el Crecimiento y el Empleo II (PAVACE II) firmado en 2008 entre Gobierno autonómico, agentes sociales y organizaciones económicas más representativas, ha servido de interlocución para poder reconducir la situación de la aplicación de la Ley de Dependencia en la Comunitat, llegando a una serie de acuerdos en este tema que permitan avanzar y con ello desbloquear la aplicación de la misma y así, poder atender a las personas en situación de dependencia y a sus familias.

Por eso desde UGT-PV proponemos

En el ámbito externo

- La necesidad de que la Conselleria de Bienestar Social regule todas las prestaciones y servicios que contempla la ley (como el Servicio de Ayuda a Domicilio, o la Asistencia Personal), para que puedan ser aplicados con la mayor celeridad posible, así como el cumplimiento del nivel mínimo de intensidad, pudiendo incluso ampliarse para ofrecer una mayor cobertura y mejor calidad en el servicio, aumentando con ello las posibilidades de empleo y aplicando el carácter prioritario en las prestaciones de servicios frente a las prestaciones de carácter económico como viene sucediendo en la actualidad.
- El compromiso por parte del Gobierno Valenciano **de** apostar por un marco estable que asegure una financiación suficiente y compartida de carácter finalista y con preferencia por los servicios especialmente de carácter público y que se garantice la atención y el control de los servicios. Que se comprometa a la creación de infraestructuras y al desarrollo de servicios para cubrir en los próximos años a toda la población con situaciones que requieran la atención a la dependencia.
- La garantía de equidad en el acceso y cobertura en todo el territorio, respetando la zonificación de los Servicios Sociales y prestando especial atención a la cobertura en el medio rural.
- Constituir el Comité Consultivo del Sistema de Atención a la Dependencia (SAAD) de ámbito autonómico tal y como está establecido en el acuerdo del Dialogo Social, firmado en 2008, con composición y funciones que serán análogas a las establecidas en la Ley de la Dependencia Estatal.
- Priorización de la inversión pública en recursos especializados y en infraestructuras dirigidos a personas en situación de dependencia por discapacidad psíquica, física, sensorial, así como para personas con enfermedad mental.
- Criterios para la acreditación de las empresas, que desarrollen su actividad prestando servicios de atención a la dependencia, teniendo en cuenta la fijación de ratios adecuados a la demanda, y criterios de cualificación y calidad en el empleo.
- El refuerzo de la contratación de personal cualificado profesionalmente para la valoración y prescripción de servicios, así como la elaboración de protocolos de actuación para dicho personal, para garantizar los procesos de valoración y reconocimiento acordados con los agentes sociales y económicos firmantes del PAVACE II.
- El refuerzo de la plantilla de personal funcionario destinado a la aplicación y gestión del sistema valenciano de atención a la dependencia.
- Establecer en el menor tiempo posible la coordinación sociosanitaria necesaria para el correcto desarrollo de la ley en nuestra comunitat.

En el ámbito interno

- La UGT-PV debe apostar por dar a conocer entre sus afiliados y afiliadas, delegados y delegadas e integrantes de comités de empresa el nuevo derecho de ciudadanía de atención a la dependencia, para que entre otras cuestiones puedan reivindicarlo en aquellas situaciones en las que sea vulnerado.
- Para ello debemos formar y sensibilizar en atención a la dependencia a través de la formación y la difusión de campañas informativas en el seno de nuestra organización.
- El departamento de Servicios Sociales debe de ser un instrumento transversal para llevar a cabo todas las acciones en materia de dependencia que afecten a las personas afiliadas a través de una coordinación y colaboración entre organismos.
- La defensa de este derecho debe de ser una prioridad en el conjunto de las políticas sociales que defiende nuestra organización.

3. La Cultura

La Cultura, un Patrimonio Colectivo y Sindical más necesario que nunca en época de crisis

La cultura es tradicionalmente uno de los primeros sectores que sufre recortes de recursos en época de crisis económica. En efecto, los ya habitualmente reducidos presupuestos en materia cultural, tanto públicos como, todavía más, los privados, normalmente provenientes de empresas financieras, se verán reducidos o incluso desaparecerán.

En España la proporción de trabajadores y trabajadoras en el sector cultural ya está por debajo de la media europea (aproximadamente un 2% frente al casi 3% comunitario). Y además, en el sector cultural se observa un índice de precariedad mayor que en otras profesiones. Trabajadores y trabajadoras temporales o personas autónomas y contratos de media jornada son la tónica general en este sector. Por lo tanto, cualquier disminución de recursos castigará duramente a un sector ya castigado normalmente.

Por otro lado, según un informe del Ministerio de Cultura, las actividades culturales aportaron entre 2001 y 2004 un 3% del PIB. Y si a estas actividades le sumamos los ingresos derivados de la propiedad intelectual, la aportación a la riqueza española sube hasta el 4%. Las inversiones en cultura son rentables y generan riqueza, tanto como cualquier otro sector económico que merece el apoyo de la administración.

Se argumentará que obviamente todos los ámbitos se verán afectados por los recortes. Y será así, pero ¿por qué en épocas de bonanza económica, la cultura tampoco suele disponer de mayores recursos? Y por otro lado, si en épocas como la que estamos pasando debemos ayudar a sectores en dificultades, como el de la construcción o el financiero, ¿por qué no se puede tener en cuenta a un sector como el cultural, que siempre está en dificultades?

Aplazar indefinidamente actividades y programas culturales, además de generar más paro y hacer sufrir a trabajadores y trabajadoras que normalmente viven en condiciones precarias, es condenar la vida cultural a un ostracismo innecesario. No debemos olvidar que la cultura sirve para formar las ciudadanas y los ciudadanos, y que la cultura es un derecho incuestionable de los trabajadores y trabajadoras que la UGT ha defendido y exigido desde su fundación hace 120 años.

Desde la UGT del País Valenciano entendemos que la cultura es una materia transversal básica para aprender a ser ciudadanos y ciudadanas democráticas, a saber interpretar la realidad cambiante, a construir la propia libertad, a progresar, a crear riqueza humana, material, cultural, cívica, a asociarse y solidarizarse. Por todo eso, desde la UGT del País Valenciano hemos creído necesario vertebrar un espacio cultural dentro de nuestro proyecto sindical.

Seguimos pensando que este espacio cultural se debe organizar en dos ámbitos claramente separados: el ámbito de la Política Lingüística y el propio de la Cultura. Eso permitirá seguir consolidando así el ritmo eficaz e intenso del trabajo que hasta ahora hemos llevado a cabo y que sirve para proyectar la imagen social de la UGT del País Valenciano, reforzando nuestra presencia.

Política Lingüística

Desde la UGT del País Valenciano siempre hemos defendido que la pluralidad lingüística de nuestro país es una realidad, y que el conocimiento y uso de nuestra lengua propia es un derecho colectivo e individual de toda la ciudadanía, y por lo tanto, de todos los trabajadores y trabajadoras.

Eso implica trabajar por defender nuestros derechos lingüísticos en todos los ámbitos. No sólo es importante difundir la lengua en el mundo de la literatura o la ciencia, sino también en nuestro entorno laboral. La UGT del País Valenciano debe dar ejemplo y ser modelo en el uso habitual y cotidiano del valenciano. Debemos lograr que el valenciano sea la lengua vehicular de nuestro sindicato, con la que nos relacionamos con la sociedad en general.

Con este objetivo nació y hemos potenciado el Servicio de Normalización Lingüística de la UGT del País Valenciano, con la intención de dar un mayor impulso a la tarea de normalización lingüística, dentro del sindicato y en vinculación con el mundo sociolaboral. Debemos marcarnos nuevos objetivos. Si ya hemos logrado el uso del valenciano en muchas de nuestras campañas y en publicidad, y hemos normalizado, como no podía ser

de otra manera, su uso en publicaciones y actas públicas, debemos marcarnos objetivos más ambiciosos. Es el momento que el valenciano comience a formar parte de la vida diaria de nuestro sindicato.

Debemos dar, en la medida de nuestras posibilidades, ejemplo. Necesitamos hablar valenciano, vivir en valenciano, y reclamar, con respeto, pero con vehemencia, nuestro derecho a expresarnos y a ser atendidos y atendidas en valenciano. Los 25 años de Ley de Uso y Enseñanza del Valenciano nos dan la razón y nos ampara.

Programa de Cultura

Para el próximo período nos planteamos continuar con la misma tarea central que hemos desarrollado hasta ahora, que debe ser la relación con el mundo de la cultura del país, y la elaboración de un Programa de Cultura, que se debe diseñar descentralizando cada una de sus actividades para dar mayor eco y potenciar socialmente a la comarca donde se realiza la actividad. Y todo eso se ha llevado a cabo mediante:

- La definición de líneas de actuación prioritarias y objetivos programáticos (enumerados más adelante).
- El seguimiento y estrategia sobre la agenda del día a día, etc...
- La preparación de los contenidos en relación del compromiso del sindicato con la cultura.
- Y el diseño de contenidos, organización, logística y edición de materiales.

A través de este Programa de Cultura se deben promover acciones específicas para la incorporación al programa de acción sindical, acciones que incidan sobre los mecanismos de participación democrática, los valores sociales de progreso y la pluralidad, y que contribuyan a crear un sindicato consciente, solidario, tolerante, con más capacidad en la implantación cívica, capaz de impulsar un proyecto cultural comprometido con los valores que han configurado nuestra tradicional ética sindical y con la búsqueda de nuevas formas de participación.

Esta iniciativa debemos continuar elaborándola conjuntamente con los escritores y las escritoras, los y las intelectuales, los actores y las actrices, los pintores y las pintoras, las personas creadoras, con los trabajadores y trabajadoras de la cultura de nuestro país. Todos y todas son necesarias e imprescindibles para impulsar un buen proyecto cultural lleno de contenidos.

Para llevar a cabo esa tarea de colaboración y coordinación, deberíamos seguir con el Consejo de Cultura de la UGT del País Valenciano, órgano consultivo constituido por hombres y mujeres que trabajan por la cultura de nuestro país, personas progresistas implicadas y comprometidas con la cultura y por la cultura. El Consell de Cultura tiene la tarea de órgano consultivo para poder desarrollar el compromiso que tiene la UGT del País Valenciano con la cultura y la lengua.

Un programa cultural dentro de la UGT del País Valenciano no sería coherente si no incluyéramos la dinamización de nuestra memoria histórica y cultural. Nuestro Archivo Histórico es el motor generador que transmite lo que somos, por lo tanto, el compromiso por parte de toda la organización para recoger toda nuestra gestión es fundamental y será en un futuro nuestra aportación social, es necesario trabajar para lograr ciertos estándares culturales exigibles en función de nuestro nivel de desarrollo.

Desde la Unión General de Trabajadores del País Valenciano tenemos claro que somos una entidad viva y solidaria, que juega un papel activo en la promoción y difusión de la cultura. Por eso hay que seguir potenciando un ambicioso programa de trabajo, basado en tres medidas culturales para defender: «El compromiso con la cultura: más ambición, más diálogo, más recursos». Y para llevar a cabo ese compromiso hay que continuar con:

- La preparación de un programa transversal cultural.
- Un plan de estudio de posibilidades culturales de nuestras infraestructuras.
- Elaboración del proyecto y presentación al territorio por comarcas.
- Proyecto de dinamización del Consell de Cultura. Elaboración del proyecto.
- Trabajo de elaboración del programa por sectores culturales.

Al adquirir el compromiso de jugar un papel activo en la promoción y difusión cultural, y de normalización del valenciano, estamos asumiendo, entre otros, los propósitos de:

- Acercar la cultura y la lengua propia, el valenciano, a los trabajadores y las trabajadoras, como punto de reencuentro para el conocimiento y el intercambio de inquietudes.
- Fomentar un pensamiento crítico y tolerante a través de una expresión de la diversidad, para obtener como resultado una cultura de integración
- Promocionar el uso del valenciano en las empresas mediante las secciones sindicales.

Para poder llevar a cabo todo eso, necesitamos unas líneas de trabajo prioritarias y unos objetivos, que son los siguientes:

- Desarrollo cultural: dinamización sociocultural.
- Interculturalidad: integración y cohesión social, tolerancia a la diversidad y valores progresistas.
- Recuperación y divulgación de la memoria histórica del movimiento obrero y del sindicalismo socialista del País Valenciano.
- Fomentar, apoyar y difundir la cultura del País Valenciano, así como aproximarla a los trabajadores y trabajadoras, a través de actividades que nos pongan en contacto con personalidades y entidades del mundo de la cultura y, al mismo tiempo, que sirvan

como punto común para el conocimiento y el intercambio de inquietudes.

- Fomentar el uso del valenciano como lengua vehicular en el habla habitual dentro del sindicato, y por lo tanto, potenciando el Servicio de Normalización Lingüística dentro del sindicato.

Por todo eso, desde la UGT del País Valenciano queremos jugar un papel más activo en la promoción y difusión cultural y que el sindicato potencie la cultura. Se trata de llevar adelante todo un plan de trabajo, capaz de proyectar socialmente el compromiso adquirido, y desarrollar las actividades reflejadas para hacer cumplir las líneas prioritarias de actuación y los objetivos marco.

Desde la UGT del País Valenciano debemos saber transmitir nuestro compromiso sindical con lo que respecta a la conciencia colectiva de los valencianos y las valencianas, con la estima e identidad de nuestro pueblo, y de profundo respeto por la diversidad de quienes la conforman. Nuestra intención siempre ha sido llevar adelante el compromiso de avanzar en la recuperación de la cultura y la lengua propia de los valencianos y las valencianas. Un compromiso activo y nada demagógico, pero firme, ya que los consideramos derechos incuestionables de todos los trabajadores y trabajadoras del País Valenciano. Ante esta preocupación como agentes sociales que somos tenemos también el compromiso de fomentar una pedagogía social capaz de impulsar la vertebración de nuestro país. Nosotros y nosotras entendemos que la defensa de nuestro patrimonio cultural, lingüístico y artístico es un derecho de toda la sociedad valenciana, y por lo tanto de todos los trabajadores y las trabajadoras. Por eso entendemos como una obligación exigir esta defensa y su recuperación.

Por ello, desde la UGT del País Valenciano, por coherencia con nuestros principios, debemos trabajar la parte de la iniciativa cultural que nos corresponde, velando para que la difusión cultural no tenga un tratamiento selectivo y sea patrimonio de toda la sociedad.

Las casas del pueblo

Continuar con la recuperación de la figura de la Casa del Pueblo como transmisora y como núcleo de la cultura, en la que se potencie el debate y la participación de la acción cultural del sindicato en la sociedad.

Las casas del pueblo son el mejor lugar de difusión y práctica cultural, éstas no pueden estar sometidas a instancias donde su difusión dependa sólo de los recursos y resultados económicos. Existen manifestaciones culturales que son necesarias para los trabajadores y las trabajadoras y que en muchos casos resulta imposible hacérselas llegar por falta de recursos y de medio económicos.

Hay que reclamar a los poderes públicos convenios que nos posibiliten la dotación de las casas del Pueblo para poder realizar intercambios y prácticas culturales. Este espacio tiene un papel importante como lugar de encuentro,

intercambio de ideas y generación de prácticas culturales que nos sirvan para proyectar la imagen social de la UGT-PV.

Los y las artistas, las personas creadoras, trabajadores y trabajadoras de la cultura

Las personas creadoras, los y las artistas son un patrimonio cultural de nuestra sociedad, y en muchos casos son portadoras de valores e ideas que son afines a la defensa de nuestros valores sindicales. En este sentido, y como trabajadores y trabajadoras que son, hay que propiciar un contacto directo con los autores y las autoras y las personas artistas que funcionará con una doble dirección, al posibilitar el contacto con ellos y ellas con su realidad social a los otros trabajadores y trabajadoras. Ésta es la importancia del Consell de Cultura de la UGT del País Valenciano, órgano constituido por personas escritoras, directoras y productoras de cine, compositores y compositoras, directoras de teatro, etc.

Hay que defender los libros y la lectura como actividad e instrumento muy importante, liberador y portador de valores culturales y éticos, por lo tanto fomentaremos la lectura entre nuestros y nuestras afiliadas y los trabajadores y trabajadoras. Pero no debemos olvidar otros medios de transmisión cultural, las Artes Escénicas, la Música, Artes plásticas, o el Cine y el Audiovisual. El marco más idóneo, en virtud de las posibilidades, son las Casas del Pueblo, que así se convierten en un escenario que posibilita la comunicación.

La grandeza de nuestro país y de su gente

En la UGT del País Valenciano entendemos que la grandeza de un país se manifiesta en la estima que le profesan sus habitantes, en la demostración de un claro sentimiento de pertenencia, y en la memoria que guardamos de su historia y de las personas que a lo largo de los siglos la ha hecho posible.

Por ello, desde la UGT del País Valenciano, en la medida de nuestras posibilidades, continuaremos rindiendo homenaje a todos los hombres y todas las mujeres que de una manera u otra han formado parte de nuestra historia, bien porque han sido afiliados y afiliadas nuestras, bien porque a lo largo de su vida colaboraron con nuestra causa y nos ayudaron a llevar adelante nuestra lucha, la defensa de la recuperación de los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, y de la recuperación y defensa de nuestro pueblo, y de nuestro patrimonio cultural, lingüístico y artístico, que es de todos los valencianos y las valencianas.

4. La acción Institucional

Existimos por los trabajadores y las trabajadoras y para ellos y ellas: el sindicato somos su misma materia. Todas nuestras iniciativas, los instrumentos

y medios de que nos dotamos, y los retos que nos planteemos deben tener como fin último dar respuesta a sus necesidades. Y no podemos, tampoco, obviar que también formamos parte indiferenciada de la sociedad en donde nos inscribimos. Los 121 años de la Unión General de Trabajadores y los más de 20 de la Unión General de Trabajadores del País Valenciano, han marcado pautas sociales que imprimen al devenir socioeconómico de los respectivos ámbitos de actuación una impronta social determinante de referencia obligatoria que hemos de salvaguardar y que nos obliga a estar a su altura. Y con estas premisas, que a su vez son condicionantes, planteamos este documento de ponencia.

Si de lo que se trata en esta introducción es destacar, aunque sea sucintamente, los ejes más importantes que pretendemos marquen los cuatro años de mandato que en este Congreso vamos a plantear, y que éstos a su vez sean contrapunto de lo que ha sido nuestro trabajo y prioridades del mandato que agotamos, tal vez debamos usar como referencia precisa la gestión que hemos venido desarrollando en los últimos tiempos; eso sí, procurando hacer una lectura crítica de nuestros resultados y, en consecuencia, dotarnos de los instrumentos que consideremos óptimos. Es precisamente esto lo que hace que cada proceso congresual de la UGT-PV se convierta en una oportunidad única para definir o redefinir nuestra acción sindical.

Buscando la coherencia y la cohesión, abogamos por la definición de un marco estable que vaya más allá del problema único y unidireccional, y plantee respuestas globales en clave valenciana y de progreso a muchos de los desafíos de presente y futuro con los que tenemos que bregar a diario. Y hemos encontrado en el diálogo y la concertación social respuesta, sino a todas nuestras inquietudes, sí a un imprescindible y amplio campo de proposición y actuación al que atenernos, que además tiene sindicalmente un enorme potencial de futuro.

Hablamos de un diálogo y una concertación social con las claves y los contenidos necesarios en los que nuestros planteamientos estratégicos, los de la UGT-PV como sindicato de clase y reivindicativo, tengan cabida y marquen pautas ineludibles en el devenir social y económico de nuestro ámbito de actuación. Diálogo que, a su vez, se incardine y refuerce las políticas e iniciativas confederales que, por otro lado, siempre ha estado presentes en nuestra Organización.

Estamos hablando de un proceso de concertación no sólo consecuentemente conocido por toda la Unión General de Trabajadores del País Valenciano, sino también participado y debatido por toda ella, y, sobre todo, asumido responsable y democráticamente por la Organización.

Buscamos en el diálogo social un *proceso/sistema*, que sin pretender, en absoluto, dar una respuesta total a todas las áreas de acción de nuestra vida sindical, sí debe poner el norte de alguno de los problemas más significativos en los que tenemos que desarrollar nuestra acción reivindicativa; y, a su vez, debe de dar las pistas necesarias de cuáles son las líneas sociales y económicas (de progreso y cohesión) a implementar por la Administración valenciana y el

empresariado. Deben, además, contar estos procesos de concertación con nuestro seguimiento crítico y vigilante, si es que pretendemos dar y tener, ante cualquier coyuntura socioeconómica, un discurso eficiente que aporte soluciones reales a corto, medio y largo plazo. Y, por supuesto, una concertación que deberá de ir acompañada de los medios y medidas, necesarias para hacerla plenamente operativa.

Que la concertación social alcanzada estos años es un logro, a evaluar, de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas del País Valenciano, es evidente; pero no debemos olvidar que si se gestiona responsablemente, y se dota consecuentemente, será un éxito de y para toda la sociedad valenciana.

Pero también es preciso insistir, y ahora en clave interna, que siendo la concertación una herramienta de valor estratégico, y por lo tanto necesaria, de nuestra actividad sindical, sólo el esfuerzo y el trabajo cotidiano común y coordinado (nuestra acción sindical) de toda la UGT-PV nos garantizará nuestra permanencia como referente social necesario de los trabajadores y trabajadoras valencianas. Que son a quienes nos debemos.

Las Relaciones Institucionales: herramienta estratégica de nuestra presencia en la sociedad.

A medida que nuestra participación en la sociedad valenciana se ha ido ampliando, consecuentemente con nuestra obligación de estar presentes en todos los ámbitos de actuación en donde se pudiesen adoptar decisiones que afectasen a los derechos de los trabajadores y trabajadoras, hemos intentado desde la UGT-PV adecuar nuestros instrumentos al mejor servicio y a la mejor operatividad de nuestras responsabilidades.

Este proceso, ha ido parejo al hecho histórico/político de descentralización del Estado, el desarrollo del Estado de las Autonomías y las transferencias a las comunidades autónomas de competencias de incidencia social y económica de primer orden: empleo, sanidad, educación, servicios sociales, etc. En este estado de cosas, nuestra labor sindical debía adoptar perspectivas y responsabilidades nuevas que se adaptaran a la nueva realidad del Estado español y a la del País Valenciano.

En todo este tiempo, la UGT-PV ha venido desarrollando unas herramientas y consolidando unas estrategias que respondiesen a esta nueva realidad y diesen cohesión a nuestras propuestas obedeciendo a nuestros planteamientos sindicales. Unas herramientas que, desde la actividad institucional del sindicato, se ha pretendido que se fundamentasen en la participación coordinada, la propuesta rigurosa y la reivindicación.

Los frentes de la acción institucional de la UGT-PV son diversos, y se extienden a distintas áreas de nuestro ámbito de actuación. Pero nos preocupan especialmente las inercias neoliberales que se nos han querido, y nos

pretenden, plantear como “progreso” y “modernidad”, cuando no tienen otra intención que debilitar el real progreso social y atacar el Estado del Bienestar en sus fundamentos. Estas acometidas *liberal/privatizadoras* nos exigen nuestra activa y coordinada participación allí donde los desafíos neoconservadores se planteen. Es en estos ámbitos de reivindicación desde donde la UGT-PV pretende dar una respuesta adecuada que integre nuestras posiciones sindicales, para que podamos calificar y percibir esa acción institucional, por sus resultados, como un útil instrumento de trabajo sindical y de acción reivindicativa.

La participación institucional de la UGT-PV como eje de nuestra Acción Institucional. La información institucional.

En el documento de Ponencias del V Congreso Nacional de nuestra Organización decíamos que entendíamos la participación institucional, entre otras cosas, como “*una forma de enriquecer la vida democrática de las distintas instituciones y de dotarla de una mayor pluralidad y normalidad*”, y que la UGT-PV “*como sindicato de clase que es, participa y se compromete, fundamentalmente con los trabajadores y trabajadoras, por conseguir una sociedad más justa e igualitaria*”. Debemos insistir en estas palabras para acercarnos a lo que consideramos el fundamento de nuestra actividad sindical. Está claro que nuestra acción institucional no abarca, ni lo pretende en absoluto, toda nuestra labor como sindicato de clase; pero sí intenta trasladar unos criterios sindicales a todas las áreas de incidencia *político-social-económica* donde podamos intervenir institucionalmente.

La propuestas que vamos a presentar en este documento van dirigidas a profundizar en todo aquel trabajo que hemos venido desarrollando hasta el momento, sobre las bases ya indicadas de la participación coordinada, el rigor en la propuesta y en la crítica, y la impronta de reivindicación que deben fundamentar nuestras iniciativas.

Es necesario que los planteamientos de la UGT-PV sean compartidos y conocidos por los compañeros y compañeras que nos puedan representar en los distintos organismos e instituciones; lo que no debe ser óbice para que, en determinadas cuestiones, nuestra representación, pudiendo aportar un punto de vista más adecuado por su cercanía a las materias a tratar o su simple pericia profesional/sindical, sean quienes puedan, a su vez, proponer determinados acercamientos a los asuntos de referencia. De una forma u otra, lo que sí que se debe dar es una respuesta en la que hayan participado, tanto la representación institucional, como la propia Comisión Ejecutiva Nacional o la persona o personas en la que o en las que ésta delegue.

Proponemos validar el procedimiento actual de designación de nuestros y nuestras representantes institucionales, consecuentemente con los resultados obtenidos a día de hoy, que no podemos evaluar más que como positivos; de tal forma que la Comisión Ejecutiva Nacional designará a los y las representantes institucionales de la UGT-PV en los diferentes órganos de participación de ámbito autonómico, provincial o intercomarcal, una vez

consultados los organismos y especialmente aquellos que tuvieran una relación más directa con el órgano de participación para el que se hubiera de designar representante.

El conjunto de la Organización ha de ser consciente de la importancia y la necesidad de coordinar las actuaciones que, en el desarrollo de las funciones de representación, realicen los compañeros y compañeras designados para tal fin. Por esta razón, la CEN deberá ser conocedora de las respectivas convocatorias y sus contenidos, o notificarlas en tiempo y forma si ése fuese el caso, para poder intercambiar propuestas, asesorar cuando fuese preciso, y poder hacer el seguimiento correcto de los posicionamientos de la UGT-PV en los distintos organismos.

Hay que insistir en este último punto, ya que para que las iniciativas de carácter institucional que se puedan tomar se hagan extensivas a toda la Organización, todas las personas interesadas deben de ser conocedoras de ellas y actuar en consecuencia. El conocimiento previo y el seguimiento de su posterior desarrollo son necesarios para que otro de los ejes de la máxima importancia de la labor reivindicativa en las instituciones, es decir la información, se desarrolle efectiva y eficientemente.

Para ello, habrán de producirse las necesarias reuniones con las distintas representaciones institucionales con el fin de poder informar, coordinar y ordenar los criterios a hacer valer, actualizar estrategias, y tratar todos aquellos asuntos que se consideren oportunos en el marco de las relaciones institucionales.

Es preciso trabajar también en clave de cooperación con la labor institucional que las Uniones Comarcales de la UGT-PV lleven a cabo. Por esta razón, debe existir en el sindicato un compromiso de cooperación y coordinación con las UGCC.

Con el fin de poder tener un reflejo fiel de nuestro ámbito y capacidad de representación institucional, la Organización habrá de disponer de un registro de representantes. Para tal fin, y continuando con la línea de trabajo que hasta ahora se ha venido realizando, se habrá de actualizar permanentemente el listado de representantes, para que toda la Organización, si así lo solicitase, pudiera conocer en cada momento con quién contamos en cada una de las instituciones donde tenemos representación. Este listado, además, deberá ser puesto al día con los y las representantes que las Uniones Comarcales hayan podido designar o las novaciones que estos organismos hayan podido decidir en su ámbito.

Son fundamentales las labores de consulta, coordinación y asesoramiento de los y las representantes en sus funciones institucionales, así como la de informar puntualmente a toda la Organización en todas aquellas materias y decisiones de relevancia institucional que en el ámbito de su responsabilidad pudiesen acontecer, y cuya trascendencia así lo demandase, ya que la efectividad de los trabajos institucionales a realizar va a depender, en gran medida, del conocimiento de éstos por el resto de la Organización.

El diálogo y la concertación social

El diálogo y la concertación social deberán seguir siendo tarea fundamental para integrar, de forma ordenada, las propuestas que en el ámbito autonómico se nos planteen en nuestra acción reivindicativa. O lo que es lo mismo, el instrumento útil para dar respuestas globales a problemas de solución, a su vez, cada vez más global, y con un horizonte temporal suficiente, pero con criterios autonómicos, buscando esas respuestas a nuestras reivindicaciones en donde, en todo o en parte, pudiesen residir.

En este sentido, habremos de acometer los trabajos propios en pos de la búsqueda de un consenso para una Ley de Participación Institucional en la Comunidad Valenciana, lo que impone que debamos asumir la labor de hacer que ese compromiso de la concertación social valenciana no se quede en una declaración de principios, ni en una Ley vacía de contenidos. Así, el conjunto de la Organización tendrá mucho que decir y exigir.