

4.- POLÍTICA SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD

4.- POLÍTICA SOCIAL, SEGURIDAD Y SALUD

INTRODUCCIÓN

La Política Social es una de las señas de identidad de las sociedades del bienestar y se articula en un amplio abanico de aspectos que abarcan desde la sanidad, la educación, las prestaciones por contingencias, etc; hasta alcanzar aspectos más sociales, tales como los que tienen que ver con la salud laboral, la igualdad de género, la inmigración, o las políticas en torno a la juventud, las personas dependientes o con problemas de integración social.

Nuestra Organización ha venido defendiendo tradicionalmente y, tal vez ahora, en momentos difíciles desde el punto de vista económico, unas medidas en política educativa que permitan el desarrollo integral de los ciudadanos con independencia de la posición económica. Una política sanitaria que abarque a la totalidad de la población independientemente de su escala social. El acceso a la vivienda digna se configura como otro elemento fundamental de la sociedad que propugnamos

Uno de los objetivos fundamentales que tenemos que marcarnos, es el acceso a prestaciones sociales para las personas en situación de necesidad y dependencia, mediante prestaciones económicas y de servicios, para mejorar sensiblemente su calidad de vida, mientras dure esta necesidad.

Asimismo en el ámbito de la protección en los supuestos de vejez, incapacidad, orfandad o viudedad, apostamos por una política pública con prestaciones dignas y suficientes. Debemos alcanzar la máxima cobertura de la población con un sistema de pensiones que constituyan su renta principal y suficiente en un marco de sostenibilidad financiera presente y futura, compatible con una mejora sensible de la calidad de vida de la población española y, concretamente, de los pensionistas del sistema.

Respecto de los aspectos de la Política Social relacionados con la salud laboral, la igualdad de género, la juventud, y la inmigración se detalla a continuación con mayor grado de desarrollo y concreción.

A.1.-NUESTRA POLÍTICA SOBRE SALUD LABORAL

Cerca de cumplir ya catorce años de vigencia de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la salud laboral continúa siendo una de las grandes carencias de las relaciones laborales en nuestro país. Si bien en los últimos años se da un ligero descenso de la tasa de siniestralidad laboral, ésta

continúa siendo muy superior a los parámetros que se registran en los países de nuestro entorno.

Si hacemos abstracción del año 2008 donde el decrecimiento del empleo ha sido tan vertiginoso que cualquier índice estadístico puede verse muy afectado por esta circunstancia, sí podemos afirmar que la evolución de la siniestralidad laboral medida a través del denominado índice de incidencia (relación entre accidentes y trabajadores asalariados) la menor tasa se produce en el año 2007. De hecho, en este año 2007, se accidentaron en el conjunto de todos los sectores de la actividad económica, 56 de cada mil trabajadores. Si nos centramos en los principales sectores que integran nuestra Federación, en metal y en construcción también se dan los menores índices de incidencia de accidentes laborales en ese año 2007. Así, en metal se accidentaron, 95 trabajadores de cada mil trabajadores en 2007, y en construcción 116 de cada mil. Por el contrario en la madera el año con menor índice de incidencia fue 2003, con 94 trabajadores por cada mil.

En todo caso no podemos dejar de lado que los sectores principales de nuestra Federación, en unos casos, superan el doble del índice de incidencia del conjunto de los sectores de actividad de nuestro país y, en otros, se acercan a ese doble.

Aunque a través de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se inició un camino hacia la mejora de la salud y seguridad de los trabajadores, la realidad es que el camino es sumamente lento, y excesivamente tortuoso, con resultados muy escasos para la magnitud del problema tanto en el orden social como en el laboral y económico, y especialmente en el humano.

Dicho de otra forma, la integración de la prevención en los centros de trabajo es manifiestamente insuficiente y se atiende más a un cumplimiento formal y burocrático de la norma que a la consecución real y efectiva de las obligaciones preventivas.

Ahonda en el problema la desproporcionada relación entre recursos preventivos propios y ajenos en las empresas acudiendo, en exceso, a esta última forma de gestión. La calidad de las actividades preventivas y la formación de profesionales y trabajadores, son aspectos clara y manifiestamente mejorables.

Tampoco podemos dejar al margen que la vigilancia de la salud de los trabajadores sigue aferrada todavía a los parámetros de antiguas legislaciones, basándose en exámenes de salud generalistas, trasgrediendo su verdadero fin, que es la vigilancia de la salud centrada en el puesto de trabajo

A.2.-PROPUESTA Y ACTUACIONES

En lo concerniente a la Negociación Colectiva, los sectores más importantes de la Federación vienen alcanzando importantes y extensos desarrollos en materia de seguridad y salud. De esta manera Construcción, Metal, Madera, Derivados del Cemento, Tejas y Ladrillos y Corcho cuentan ya con mecanismos normativos reguladores en materia preventiva a través de la negociación colectiva. Quedan, en alguna medida, por cumplir los objetivos negociados y desarrollar el contenido de lo acordado.

La Estrategia española de seguridad y salud en el trabajo 2007-2012 ofrece nuevas posibilidades para la acción preventiva en los distintos sectores que conforman la Federación.

Quizás, de las distintas líneas de actuación que posibilita la Estrategia, sea la recogida en su objetivo 3: “Fortalecer el papel de los interlocutores sociales y la implicación de los empresarios y de los trabajadores en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo”, la que mayor compromiso y protagonismo requiera de nuestra Federación. Se ha de abrir el camino para llevar a cabo programas de visitas a los centros de trabajo que cuenten entre 6 y 50 trabajadores que carezcan de representación legal, y por ende, delegados de prevención. No sólo por la oportunidad que se abre de poder informar, asesorar y concienciar a empresarios y trabajadores sobre la materia; también para poder realizar acción sindical en estos centros en donde, hasta ahora, el sindicato ha tenido muy pocas posibilidades de estar presente.

Por tanto, si la Estrategia española acciona estos mecanismos con decisión y compromiso, se brinda una ocasión razonable para poder llegar a un importante número de centros de trabajo idóneos para la acción sindical, con especial hincapié en la prevención de los riesgos laborales. No debemos dejar en el olvido los centros de trabajo de hasta cinco trabajadores que requerirán, sin duda, una atención especial, en materia preventiva pero que no están afectados por el objetivo 3 de la estrategia. A tal fin se deberían diseñar líneas de actuación sectorial para los centros de trabajo de menos de 6 trabajadores.

La experiencia acumulada por nuestra Federación en la realización de visitas a las obras de construcción a través de los programas del OPPC, de actuaciones de las Comunidades Autónomas, en determinados casos y de algunos otros programas de las Administraciones Públicas pueden servir de base para el desarrollo de los programas de visitas a centros de trabajo que refiere la estrategia española en materia de prevención en el conjunto de sectores que se integran en nuestra Federación.

En este contexto nuestra Federación deberá acometer los siguientes objetivos:

a) La negociación colectiva de ámbito sectorial resulta ser el marco más adecuado para alcanzar Acuerdos que posibiliten la puesta en marcha de programas de visitas a los centros de trabajo, como desarrollo concreto de la Estrategia Española de Seguridad y Salud. Algunos de los sectores más importantes ya tienen conseguido acuerdos específicos al respecto. Se procurará extender estas prácticas a otros sectores que componen nuestra Federación.

b) Superada la fase de negociación de la materia de Seguridad y Salud en los convenios colectivos de ámbito estatal, a partir de ahora la acción sindical cotidiana debe enfocarse por una lado en la vigilancia del cumplimiento de lo pactado; y por otro extender estos contenidos negociales a otras unidades de negociación de ámbito inferior (convenios provinciales, de empresa, de centro de trabajo), cuando no existieran unidades de negociación de ámbito estatal.

c) A su vez tendremos en el futuro en materia de negociación colectiva que continuar aportando propuestas y nuevas soluciones que den respuesta a insuficiencias normativas o silencios legales, especialmente frente a riesgos específicos o emergentes incluyendo los psicosociales.

d) La creación de la Tarjeta Profesional de la Construcción como requisito obligatorio para trabajar en el sector a partir de 2012, supone una nueva expectativa en la corrección del déficit formativo apuntado por la Estrategia Española. Esta experiencia novedosa que se extiende a otros sectores de actividad concurrentes en las obras de construcción obliga a MCA-UGT no sólo a exigir su futuro cumplimiento, si no que también nos hace copartícipes en la ingente tarea de formar a todos los trabajadores para su obtención.

Como apunta también la propia Estrategia Española de Seguridad y Salud la Tarjeta Profesional, especialmente considerando los aspectos formativos en prevención de riesgos laborales, puede ser una experiencia a trasladar al resto de los sectores de actividad

e) Consideración especial merecen las formas actuales de gestión preventiva frente a la exposición al ruido, exposición térmica, movimientos repetitivos, vibraciones, la fatiga y el estrés, etc... Podemos afirmar que hasta la fecha la acción preventiva no ha pasado de meros intentos centrados más en la sofocación del problema, con el recurso simplista hacia medidas individuales frente a la adopción de medidas colectivas demandadas y primadas por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. De esta forma: las políticas de adquisición de maquinaria apostando por

la emisión de niveles sonoros menos nocivos para la salud, las consideraciones ergonómicas, la atenuación del nivel de vibraciones, la adopción de medidas organizativas, etc... no se perciben con la asiduidad que sería deseable.

MCA-UGT apuesta por la implantación y consolidación de políticas globales que introduzcan estos y otros criterios preventivos en la adquisición y renovación de maquinaria y equipos. Asimismo se deberá apostar por la adopción de medidas organizativas que atenúen y minimicen estos riesgos. En este ámbito la labor del Delegado de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud, las Secciones Sindicales y el Comité de Empresa, es decir, la acción sindical propia del centro de trabajo, resulta trascendental.

f) Es en el apartado específico de la Vigilancia de la Salud es donde se debería volcar, con especial intensidad, la acción sindical durante este próximo mandato. Lo apunta la Estrategia Española y lo corroboramos en esta ponencia: las actividades de control sanitario de la salud de los trabajadores no han evolucionado, con criterios de calidad, aún a pesar de la nueva normativa. Probablemente las conductas heredadas de la legislación anterior, la continuidad en su gestión por parte de los escindidos (-formal que no real-) servicios de prevención respecto de las mutuas de accidentes de trabajo y la escasez de profesionales sanitarios dedicados a la prevención de riesgos laborales obstaculizando con ello el relevo generacional y por tanto nuevas actitudes, compromisos y formas de actuar. Todas ellas explican, que no justifican, las circunstancias actuales.

MCA-UGT se propone, la realización de una campaña centrada en la calidad y especificidad de esta disciplina preventiva. Desde los contenidos mínimos a considerar y recoger en el historial clínico-laboral de cada trabajador; las pruebas sanitarias obligatorias de acuerdo con los protocolos publicados por el Ministerio de Sanidad y Consumo centrados en el puesto y la tarea que se realiza; la calidad, cantidad y riqueza de la información que debe ser suministrada a los delegados de prevención respecto de las conclusiones generales de estas pruebas, todas ellas deberían ser vigiladas y supervisadas no sólo ya por el Delegado de Prevención, también por MCA-UGT para exigir, si las circunstancias actuales persistieran, políticas públicas de corrección. Por último, indicar que deberían elaborarse por la Administración Sanitaria, protocolos centrados en la exposición en el puesto de trabajo a nuevas sustancias, especialmente químicas.

Conviene recordar que la vigilancia de la salud laboral gestionada de manera adecuada se convierte en uno de los mejores indicadores, de la validez o ineficacia, de todo el sistema preventivo.

A través de una gestión adecuada de la vigilancia de la salud emergerán enfermedades profesionales que ahora se declaran como enfermedades comunes. Tal vez el sistema público de salud debería incorporar médicos especialistas en condiciones en el trabajo que puedan determinar el origen laboral de numerosas patologías hasta ahora consideradas de origen común.

g) Aún a pesar de los esfuerzos realizados con el Amianto, mediante nuestra participación en el Grupo de Trabajo específico de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, y aún considerando que el Amianto constituye un asunto que excede y afecta a una pluralidad de sectores ajenos a nuestra Federación (por tanto, una competencia más apropiada de nuestra Confederación), continuaremos demandando la necesaria adopción de políticas compensadoras y de reparación para con los trabajadores afectados, a la vez que insistiremos en el cumplimiento estricto y escrupuloso de la legislación vigente para los trabajos de desamiantado; reivindicaremos ante el INSS la adopción de criterios flexibles para la resolución de los expedientes de otorgamiento de incapacidades y cuantas otras acciones puedan surgir relacionadas con esta problemática social. Sería conveniente la creación de un organismo público que canalizase el conjunto de medidas reparadoras de los trabajadores víctimas del trabajo con amianto

h) Se continuará apostando por la gestión paritaria y compartida en la presentación de proyectos susceptibles de financiación a través de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, intentando que los mismos puedan abarcar a todos los sectores que componen nuestra Federación.

i) Defenderemos y propondremos que las Administraciones Públicas cuando contraten con empresas la realización de obras o la prestación de servicios baremen o tengan en consideración el grado de cumplimiento en materia de prevención de las empresas que pretendan ser adjudicatarias.

j) Exigir de las Administraciones Públicas con capacidad sancionadora o coercitiva, Inspección de Trabajo y Administración de Justicia, principalmente, que sean diligentes en todas sus actuaciones relacionadas con la prevención de riesgos y la accidentabilidad laboral. En

este sentido, las Administraciones Públicas deben ser especialmente receptivas y colaboradoras con las denuncias interpuestas derivadas de reiterados incumplimientos en materia preventiva y de accidentes laborales por los propios trabajadores o sus representantes tanto unitarios como sindicales. Sin duda, las Administraciones Públicas competentes en estas materias, para cumplir eficazmente su función precisan disponer de los medios necesarios para llevarlos a cabo.

k) Reivindicando que el listado de enfermedades profesionales se actualice y modernice y se incluya entre ellas las que tienen que ver con aspectos psicosociales, las musculoesqueléticas, electromagnéticas, ambientales y otras.

l) El desarrollo económico del último siglo y medio, se ha basado, en parte en la destrucción irreversible de una parte de las reservas naturales y de los recursos que en ellas se encuentran.

En el siglo XX la población se ha cuadruplicado, pero la producción industrial se ha multiplicado por 18, con un modelo productivo que está agotando los recursos, generando deforestación y contaminación atmosférica, de aguas y suelos entre otros.

Según el IV informe del Panel Intergubernamental de expertos para el Cambio Climático presentado en Valencia en Noviembre de 2007, el calentamiento del sistema climático es inequívoco, como se pone en evidencia en los aumentos observados del promedio mundial de la temperatura del aire y del océano, el deshielo generalizado de nieves y hielos, y el aumento del promedio mundial del nivel del mar.

Las emisiones mundiales de Gases de Efecto Invernadero (GEI) por efecto de actividades humanas han aumentado de manera ininterrumpida, desde la era preindustrial, en un 70% entre 1970 y 2004.

Las concentraciones atmosféricas mundiales de dióxido de carbono (CO₂), metano (CH₄) y óxido nitroso (N₂O) han aumentado notablemente por efecto de las actividades humanas desde el año 1750 (inicio de la revolución industrial), y son actualmente muy superiores a los valores preindustriales. Las concentraciones atmosféricas de CO₂ (379 partes por millón) y metano (1774 partes por millón) en 2005 exceden con mucho el intervalo natural de valores de los últimos 650.000 años. Los aumentos de la concentración mundial de CO₂ se deben principalmente a la utilización de combustibles de origen fósil y, en una parte apreciable pero menor, a los cambios de uso de la tierra. Es muy probable que el aumento observado de la concentración de metano se deba predominantemente a la agricultura y a la utilización de combustibles de origen fósil.

De proseguir las emisiones de GEI a una tasa igual o superior a la actual, el calentamiento del planeta aumentaría y el sistema climático mundial experimentaría durante el siglo XXI numerosos cambios.

Con la ratificación en 2005 del Protocolo de Kyoto se puso en marcha el primer y más ambicioso proyecto de lucha contra el cambio climático, aunque con importantes ausencias como las de EEUU, Australia y los llamados países emergentes (China, India, Brasil, etc..).

La UE siempre apostó de una manera clara y decidida por la reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero, de ahí su ratificación inmediata del Protocolo de Kyoto, donde se comprometía a reducir sus emisiones conjuntas (UE 15) un 8%, para 2012, con respecto a las de 1990. La publicación de la Directiva 2003/87/CE de comercio de derechos de emisión, adapta la legislación comunitaria a los compromisos de Kyoto.

La trasposición de dicha directiva al sistema legislativo español dio lugar a los Planes Nacionales de Asignación 2005-2007 y el, actualmente en vigor, 2008-2012.

En nuestro país la moderación en intensidad energética y en emisiones del año 2005, en el período 2006- 2007 se produjo un nuevo repunte situándose las emisiones en un 52,6% respecto al año base de 1990, en 2008 las emisiones totales se redujeron en un 8 % situándose un 42 % por encima de las emisiones de año base 1990, todavía muy alejadas del 15 % al que se comprometió España en el Protocolo de Kyoto, o el 36 % que se prevé para en el PNA 2008-2012. Los datos de 2008 y las previsiones para 2009 apuntan hacia un descenso de los mismos debido en gran medida a la menor actividad por causa de la crisis económica.

En cuanto a los sectores industriales de MCA-UGT afectados por la directiva 2003/87/CE y los Planes Nacionales de asignaciones (Siderurgia, Cemento, Cal, Tejas y Ladrillos y Azulejos y Baldosas) los grados de cobertura superaron el 100% en todos los casos para el período 2005-2007. A diferencia de lo que se pronosticó en un principio el PNA 2005-2007 no tuvo ninguna incidencia remarcable sobre la competitividad de las empresas de estos sectores y por ende en el empleo.

Para el período 2008-2012 la administración ha asignado de manera gratuita 761,25 Mt CO₂ en total, los sectores industriales van a tener un grado de cobertura superior o próxima al 100%. Como decíamos antes, aún cuando resulte paradójico la crisis económica puede acercarnos al cumplimiento de los objetivos sobre emisiones contaminantes.

Los meses que restan del año 2009 se plantean complejos con una agenda de negociación internacional sobre cambio climático muy cargada que deberá culminar, en diciembre en Copenhague, con la adopción de un nuevo y ambicioso acuerdo global sobre el régimen climático internacional a partir de 2012, y marcado, entre otras cosas, por el cambio en la administración norteamericana. El apoyo o rechazo al nuevo tratado por parte de algunos países emergentes, especialmente China e India, puede ser determinante para el éxito de la cumbre.

Nuestra organización apoya la consecución de los objetivos marcados por el protocolo de Kyoto y apoyamos también los ambiciosos objetivos de reducción de emisiones de GEI que supondrían el nuevo acuerdo internacional de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero (GEI) y las modificaciones de la Directiva Europea sobre comercio de derechos de emisión.

Consideramos también que nuestro modelo productivo debe, en todo caso, seguir orientándose hacia los criterios de mayor ahorro y eficiencia energética; igualmente consideramos que en ningún caso la política medioambiental debería poner en riesgo el mantenimiento y mejora del empleo en los sectores productivos de nuestra Federación. A su vez estimamos que estamos ante una oportunidad crucial para reforzar la recuperación de la economía sobre la base de realizar inversiones responsables desde el doble punto de vista social y ambiental, propiciando la creación de empleo, estimulando el crecimiento económico y reduciendo las emisiones de gases de efecto invernadero. En este sentido debe orientarse la futura Ley de desarrollo sostenible.

B.- POLÍTICA DE INMIGRACIÓN

A finales del siglo XX España se convierte en protagonista de un nuevo fenómeno; se transforma en país de acogida de inmigrantes. Este proceso, lejos de desaparecer, se ha asentado y consolidado en los últimos años, de manera que el número de inmigrantes que residen en España, ha experimentado un notable incremento, dejando la inmigración de ser un elemento puntual para convertirse en un elemento más de las relaciones laborales.

En este marco, el empleo constituye uno de los aspectos claves para la inclusión social de la población inmigrante. El trabajo, en tanto que medio imprescindible para alcanzar una mejora de las condiciones de vida, es el objetivo inicial del flujo migratorio que recibe España, es una inmigración fundamentalmente económica.

Tampoco podemos olvidar que la regulación europea en los casos de desplazamiento de trabajadores ha supuesto un claro retroceso en la política social y se hace necesaria una respuesta coordinada y consensuada de todos los agentes sociales europeos.

La formación de los trabajadores extranjeros es un imperativo en la actuación de la federación. La formación tanto de contenido genérico (lengua) como profesional adaptada a las necesidades de la demanda (oficios) es la herramienta clave para la mejora de la empleabilidad de los trabajadores en general y de los extranjeros en particular.

La negociación colectiva no puede ser ajena a la realidad de la inmigración y los convenios colectivos deben adaptarse a esta realidad.

La integración de las trabajadoras y trabajadores inmigrantes en la propia estructura del sindicato es un objetivo primordial de MCA-UGT y el medio más eficaz de hacer partícipe al conjunto de la organización de las necesidades de estos trabajadores.

Debemos aprovechar el bagaje y conocimiento de los trabajadores que llegan a nuestro país. La inmigración es un proceso que puede favorecer tanto al inmigrante como a la sociedad receptora y no debemos olvidar que la experiencia asociativa de muchos países está plenamente consolidada y arraigada en sus ciudadanos.

Colaborar con los países de origen de inmigración es también una herramienta imprescindible para nuestro trabajo. Actuar desde una perspectiva intercultural requiere el intercambio de experiencias y demanda la presencia de inmigrantes en la planificación, seguimiento y evaluación de programas.

El compromiso de MCA-UGT respecto a los trabajadores migrantes se concreta en los siguientes objetivos:

- Abordar la política de inmigración desde la perspectiva del largo plazo, en consonancia con un movimiento migratorio que no tiene carácter coyuntural sino permanente. En este nuevo escenario cobra especial importancia asegurar el principio de igualdad de trato y oportunidades.
- Visibilizar la inmigración en el espacio laboral/sindical es esencial para destruir estereotipos y realizar políticas que permitan cambiar una percepción social negativa que poco favorecen el diálogo y la interrelación. Por ello, la promoción y el acceso de los/as inmigrantes al espacio laboral/sindical es necesaria en el proceso de integración.

- Mejorar la identificación de los trabajadores extranjeros actualizando e implementando las herramientas informáticas necesarias.
- Incorporar a las trabajadoras y trabajadores extranjeros en la estructura de la organización.
- Impulsar la participación de trabajadores extranjeros en las mesas de negociación como elemento clave para garantizar la igualdad en derechos y deberes.
- Potenciar los cauces de comunicación dentro de la propia organización entendiendo que la información es un elemento esencial para el trabajo sindical.
- Trabajar por un Pacto de Estado en materia de inmigración, por el diseño y ejecución de políticas consensuadas a través del Diálogo Social en materia de inmigración y por la colaboración con instituciones y organismos públicos.
- Poner en marcha iniciativas de sensibilización con actuaciones coordinadas, donde queden definidos claramente los mensajes que se quieren transmitir, de manera que se optimicen los recursos y se generen efectos multiplicadores.
- Acudir a las nuevas tecnologías y trabajar en diferentes idiomas para reforzar nuestra posición frente a los trabajadores inmigrantes y consolidar nuestra posición como sindicato de referencia.
- Mejorar y ampliar las campañas de afiliación para trabajadores extranjeros divulgando nuestros recursos y servicios.
- Elaborar y difundir campañas sobre derechos laborales con especial incidencia en el derecho a la libre sindicación.
- Asegurar que las condiciones de los contratos en origen garantizan la integración y estabilidad de los trabajadores inmigrantes durante la vigencia de su autorización.
- Incorporar a la negociación colectiva las medidas necesarias para garantizar la igualdad de trato y oportunidades para los trabajadores de origen extranjero.
- Incluir dentro de la información a los representantes de los trabajadores, las previsiones de contratación en origen con indicación del número, modalidad y tipo de contrato.
- Recibir la copia básica de los contratos con indicación de que se trata de trabajadores contratados en sus países de origen así como la comunicación de prórrogas y denuncias.

- Garantizar que las medidas en materia de igualdad de trato y oportunidades alcanzan a toda la población.
- Incluir expresamente en el convenio colectivo entre las variantes del acoso, el acoso por razón de origen.
- Recoger en la negociación colectiva permisos por nacimiento o fallecimiento de familiares de mayor duración en los casos en los que el trabajador deba desplazarse al extranjero.
- Incluir a través de la negociación colectiva y dentro de los permisos retribuidos, el tiempo indispensable para la obtención de la tarjeta de identidad y la renovación de las autorizaciones de trabajo y residencia.
- Prestar especial atención a las mujeres inmigrantes, con mayores dificultades para el acceso a puestos de trabajo distintos de los tradicionalmente ocupados.
- Formar y asesorar a las secciones sindicales y comités de empresa para que puedan asistir a los trabajadores de origen extranjero que se incorporan a nuestros sectores.
- Impulsar la participación de los trabajadores inmigrantes en los planes de formación, entendiendo que la formación es uno de los factores que contribuyen a crear oportunidades para los trabajadores y un elemento principal de las políticas activas de empleo. Pero también un medio para afrontar las diferencias, mediante políticas dinámicas en el mercado de trabajo, y contribuir al objetivo de la igualdad de trato y de oportunidades.
- Incentivar la formación de los trabajadores inmigrantes en materias de prevención de riesgos y salud laboral y en las materias relacionadas con la TPC propia del sector donde se desarrolle su actividad.
- Promover, a través de la representación sindical, que los planes de formación de las empresas tengan en cuenta las necesidades específicas de los trabajadores extranjeros.
- Mantener y reforzar nuestra presencia en proyectos de nivel internacional sobre migraciones.
- Reforzar nuestra presencia en las organizaciones sectoriales europeas.

C.- POLÍTICA DE IGUALDAD

Durante estos últimos años, la sociedad española ha evolucionado dando un gran cambio, llevando a este país a una considerable transformación social. Esta transformación no se puede entender, sin analizar la importancia que tiene la gran participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida, el político, económico,

laboral, cultural, etc. Todo ello ha dado lugar a la promulgación de normas específicas con la finalidad de intentar eliminar la discriminación y promover la igualdad. En esta ocasión la legislación ha ido por delante de la demanda de sus ciudadanos, y ha sido consensuada con las organizaciones sindicales.

La creación del Ministerio de Igualdad, la promulgación y entrada en vigor de la Ley de Igualdad efectiva de mujeres y hombres 3/2007, de 22 de marzo, y la Ley de Dependencia 39/2006, de 14 de diciembre de promoción de la Autonomía personal y Atención a las personas en situación de dependencia y la Ley de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género 1/2008, de 28 de diciembre, son algunos de los instrumentos que van a promover el desarrollo social de este país, con el que las mujeres se podrán incorporar al mundo laboral en igualdad de oportunidades. Estas tres leyes dan lugar a un conjunto de derechos sociales y laborales que permitirán una mayor calidad de vida a toda la sociedad.

Desde el punto de vista laboral, estas leyes van a permitir principalmente que se incorporen más mujeres al mundo del trabajo y que lo hagan con igualdad de trato y oportunidades como los hombres, y sin discriminaciones. La LOIEMH, ha transformado el ámbito de las relaciones de trabajo configurando el principio de igualdad como un principio transversal e imponiendo un específico deber de negociar medidas dirigidas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombre o, en su caso, planes de igualdad, y dentro del marco de la negociación colectiva se deberá acordar su contenido.

La igualdad es un derecho fundamental y desde MCA-UGT tenemos el deber de luchar por ella para que en ningún momento nos sea arrebatada, del mismo modo que tenemos el compromiso de trabajar todos juntos para conseguir la igualdad real. Para ello nos hemos fijado varios objetivos en la negociación de todos los convenios colectivos: entre ellos, la negociación de todas las medidas de igualdad que sean posible, tanto las individuales como las que conformen un plan, e intentar la negociación de los planes de igualdad en las empresas de menos de 250 trabajadores, teniendo en cuenta que en España la mayoría de las empresas son de volumen menor, ya que, si existe un compromiso de respeto de igualdad, dentro de un convenio colectivo, será menos probable que existan discriminaciones dentro del ámbito laboral.

La finalidad de los Planes de Igualdad debe concretarse y orientarse en la aplicación de medidas dirigidas a lograr el efecto de igualdad real en el ámbito laboral, además de mejorar las ya existentes. Los Planes de Igualdad no deben de tratar solo de eliminar las discriminaciones indirectas y directas, sino también las estructurales. El objetivo final es el equilibrio y la igualdad real.

Por otro lado no podemos olvidar que la creación de estas medidas responde a una situación patente de desigualdad que se manifiesta especialmente en el ámbito laboral. La mujer trabajadora tiene mayor dificultad para acceder y permanecer en el mercado laboral, recibe menor retribución por trabajos de igual valor y presenta mayores índices de desempleo, contratación temporal y jornada a tiempo parcial.

La transformación de esta situación es una de las tareas que asumimos como organización sindical y para ello debemos desarrollar estrategias que a corto y medio plazo permitan a la mujer acceder, permanecer y desarrollarse profesionalmente.

En esta transformación tiene vital importancia la formación, porque es un elemento esencial para que las trabajadoras y trabajadores puedan optar a los puestos de trabajo en igualdad de condiciones. Debemos impulsar la participación de las mujeres en cursos de formación y reciclaje profesional, especialmente en aquellas áreas con mayor demanda de empleo y en las que se encuentren infra representadas, promoviendo la realización de acciones formativas en el seno de las empresas.

Desde MCA-UGT debemos potenciar las medidas de conciliación laboral, personal y familiar en los convenios colectivos potenciando la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la vida familiar siendo el medio adecuado para un reparto equitativo de tareas.

El uso compartido entre ambos progenitores de los permisos de maternidad, lactancia, y las reducciones de jornada, la introducción de permisos retribuidos para el cuidado de hijos y familiares y su uso alternativo por los trabajadores y trabajadoras, así como el disfrute del permiso de paternidad por parte de los trabajadores impulsando su progresiva equiparación con el permiso de maternidad, son algunas de las medidas que podemos promover para conciliar la vida laboral, personal y familiar, eliminando los prejuicios que algunas empresas encuentran o manifiestan frente a la maternidad.

Las diferentes formas de acoso y la violencia de género, deben afrontarse también desde nuestra organización, dando soporte a las víctimas que lo sufren. Para ello se hace imprescindible establecer medidas que garanticen su protección, así como el establecimiento a través de la negociación colectiva de protocolos de prevención y actuación ante estas situaciones.

La negociación colectiva, reforzada por la Ley de Igualdad, es ahora más que nunca el mecanismo que debemos utilizar para dar respuesta a las demandas de los trabajadores y trabajadoras y consolidar la igualdad en las empresas.

embarazo, posparto o lactancia o de trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares o víctimas de violencia de género.

- Introducir en los convenios colectivos las mejoras derivadas del Diálogo Social en materia de igualdad entre mujeres y hombres.
- Promover en las empresas criterios y sistemas técnicos, objetivos y neutros que aseguren la ausencia de discriminación por razones de sexo y/o familiares en la selección, contratación, promoción, formación y clasificación profesional.
- Introducir a través de la negociación colectiva la creación de comisiones paritarias y mixtas que elaboren, realicen el seguimiento, y evalúen las medidas y los planes de igualdad.
- Utilizar sistemas de valoración cuantitativa y cualitativa de los puestos de trabajo, incluyendo los puestos directivos y de responsabilidad a fin de garantizar la igualdad retributiva para trabajos de igual valor.
- Integrar la dimensión de género en la evaluación de riesgos de la empresa y en las medidas preventivas.

Respecto a la conciliación de la vida laboral, familiar y personal:

- Hacer efectivo el derecho a ausentarse del trabajo, por motivos familiares urgentes en caso de enfermedad o accidente, en línea con lo establecido en la Directiva del permiso parental.
- Hacer efectivo el derecho a la adaptación de la duración y distribución de la jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar, personal y laboral.
- Individualizar el permiso de lactancia, eliminando su atribución directa a la mujer trabajadora.
- Equiparar la duración y la reserva de puesto de trabajo de las excedencias por cuidado de familiares con las excedencias por cuidado de hijos e hijas.
- Elevar a tres años la reserva del puesto de trabajo para las excedencias por cuidado de hijas e hijos.
- Considerar como cotizado la totalidad del tiempo de disfrute de los permisos y excedencias por cuidado de descendientes y de otros familiares.
- Solicitar la inclusión en el E.T. y en los convenios de licencia o permiso retribuido por el tiempo necesario para acudir con hijo a cargo a los

servicios sanitarios para la realización de las revisiones oportunas pautadas por el protocolo médico en función del calendario de vacunaciones aprobado por las Consejerías de Salud de las distintas Comunidades Autónomas.

- Elevar la edad máxima a los 12 años del menor, en los casos de reducción de jornada por guarda legal de menores.

Respecto al acoso y violencia de género:

- Tipificar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el procedimiento sancionador de los convenios como infracción muy grave.
- Asegurar en los convenios colectivos la prioridad de elección en los supuestos de movilidad geográfica, reorganización del tiempo de trabajo, posibilidad de asistencia psicológica y permisos retribuidos por el tiempo indispensable para normalizar la situación de las víctimas de violencia de género así como cualquier otra medida que contribuya a paliar los efectos negativos que esta situación ocasiona.
- Establecer en las empresas, para los supuestos de acoso, procedimientos de denuncia internos que reúnan los requisitos de sumariedad, confidencialidad, informalidad e imparcialidad, previos a la aplicación del procedimiento disciplinario y, cuando sea posible y oportuno, a la utilización de las vías administrativa y judicial.
- Incluir el tratamiento del acoso en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Respecto a la formación

- Impartir formación sobre negociación colectiva potenciando la asistencia de mujeres a dichas acciones formativas.
- Establecer planes y programas de formación y reciclaje, en el marco de las políticas activas de empleo.
- Establecer la obligación empresarial de facilitar a las trabajadoras el acceso a cursos de formación y reciclaje que permitan su movilidad funcional voluntaria a puestos de mayor responsabilidad.
- Impulsar itinerarios de formación sindical específica en materia de igualdad de trato y oportunidades y no discriminación, que permitan a la representación sindical de MCA- UGT conocer y aplicar adecuadamente lo establecido en la Ley de Igualdad.

Respecto a la organización

- Constitución de los departamentos de la mujer en aquellas federaciones de CCAA en las que no exista o sólo se haya nombrado responsable.
- Consolidación de los departamentos de la mujer existentes.
- Tender a una composición equilibrada en todos los niveles de nuestra organización, tomando como punto de partida la realidad afiliativa de mujeres y hombres.
- Implementar los instrumentos y medidas necesarios para garantizar la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en el seno de la organización, dotándolos de los recursos económicos y humanos suficientes para llevar a la práctica las políticas específicas en materia de igualdad.
- Ser conscientes de la escasa afiliación de las mujeres a la federación, y trabajar especialmente para que ellas se reconozcan en nuestra labor sindical. Desarrollar campañas específicas en nuestros sectores de actividad.
- Tener en cuenta la obligación de establecer criterios para incorporar mujeres a las listas electorales, en puestos que les garanticen la elección para que, posteriormente puedan formar parte de la negociación colectiva.
- Todos los medios de comunicación de MCA-UGT, sea cual sea su formato transmitirán las propuestas y actuaciones de nuestra organización para conseguir una imagen igualitaria, plural y no estereotipada de mujeres y hombres. Para lo que reflejaran adecuadamente la presencia de las mujeres en los diversos ámbitos de la vida laboral, sindical y social. Así como la no utilización de un lenguaje sexista.

Otras Medidas de Igualdad

Otras medidas para la consecución de la plena integración en igualdad de grupos de población vulnerables serían:

1. Instar a las Administraciones públicas al desarrollo de Políticas Integrales que incidan en la igualdad de oportunidades.
2. Fomentar la empleabilidad de las personas con discapacidad, propiciando entornos accesibles y no discriminatorios, para conseguir la incorporación de este colectivo al empleo ordinario.
3. Demandar de las Administraciones Públicas a que se realice un seguimiento y evaluación sobre la aplicación de la normativa existente

en materia sociolaboral para personas con discapacidad dentro de nuestros sectores.

Inclusión Social

La exclusión social, como el resto de los procesos sociales, no es un hecho que afecte a las personas individualmente sino que, al estar en estrecha conexión con variables estructurales como clase social, etnia, género, afecta de forma colectiva a distintos grupos de personas.

La lucha contra la exclusión social es fundamentalmente una lucha por la igualdad de derechos y no discriminación de los y las que se encuentran incluidos en una franja caracterizada especialmente por la inempleabilidad, la aleatoriedad de ingresos, el aislamiento social, etc.

En la actualidad, las implicaciones de las transformaciones del mercado de trabajo, las dinámicas de exclusión social, así como, la economía, están propiciando que nuevos colectivos se incorporen al mercado de trabajo, debido a la baja calidad en el empleo puede provocar que determinados sectores de la población se encuentren cerca o en la franja de la exclusión social, incrementándose el número de personas que están bajo esta situación.

Protección a la Dependencia

En España los cambios demográficos y sociales están produciendo un incremento progresivo de la población en situación de dependencia. Nos encontramos con un importante crecimiento de la población de más de 65 años, con un aumento muy significativo de la población con edad superior a 80 años; a esta realidad debe añadirse la dependencia por razones de enfermedad y otras causas de discapacidad o limitación.

Como consecuencia a estos cambios demográficos, y gracias a la aprobación de la Ley 39/2006, de promoción de autonomía personal y atención a las personas en situación de dependencia, ha sido necesario la puesta en marcha de un Sistema que promueve la atención a las personas en situación de dependencia con carácter integral, desde servicios de proximidad a los ciudadanos y ciudadanas.

La protección a la dependencia nos lleva a realizar una doble intervención sindical; por una parte debemos asegurarnos de que el desarrollo y aplicación del sistema de dependencia se realiza conforme a los criterios establecidos en el Acuerdo con las organizaciones empresariales y el Gobierno, en definitiva que los principios y el objetivo de la ley se cumple. Por otra, es imprescindible que dirijamos nuestra actuación a analizar las condiciones en las que se crea el empleo. El tipo de

empleo que se crea y la calidad del mismo; para ello, debemos intervenir en el Diálogo Social para fijar y desarrollar unos criterios comunes de los requisitos que consideramos necesarios para afirmar que, el empleo que se encarga de atender a las personas dependientes es de calidad; así como actuar a través de la negociación colectiva para que el cumplimiento de esas condiciones laborales sean efectivas.

Objetivos

- Asegurarnos que las Administraciones Públicas actúan de forma coordinada y conjunta a través del sistema de cooperación del Consejo Territorial, estableciendo criterios comunes que garanticen la aplicación del contenido de la ley y las condiciones básicas a todos los ciudadanos con independencia del territorio de residencia.
- Las Administraciones competentes deben adquirir el compromiso de creación de infraestructura y desarrollo de los servicios existentes con el objetivo de cubrir en los próximos años a las personas con dependencia.
- Insistir en la aplicación del carácter prioritario en la prestación de servicios relegando las prestaciones económicas a situaciones residuales.
- Los Programas Individuales de Atención, deben ser resueltos de forma justificada, exponiendo la causa por la que se ofrece un tipo de servicio o prestación, analizando el entorno, las condiciones del beneficiario y el cuidador.
- Instar a que se desarrolle un sistema de acreditación garantista y fiable para todos los centros con independencia de su titularidad.
- Asegurarnos de que los recursos, tanto humanos como económicos, que el ciudadano recibe del sistema son los necesarios y suficientes, además de que los mismos estén sometidos a un control adecuado de la calidad de los mismos para garantizar su atención.
- Realizar un seguimiento sindical para que los trabajadores que realicen la prestación de servicios dispongan de una formación específica adecuada a su ocupación y categoría profesional que vayan a desarrollar.
- Participar en el desarrollo de un sistema de calidad en el empleo, que asegure que todos los trabajadores que prestan sus servicios para atender a las personas en situación de dependencia lo hacen en condiciones de seguridad, con garantía de sus derechos laborales y con unos índices de cobertura válidos para realizar óptimamente su prestación laboral, evitando la feminización del sector.

- Instar a la Administración Pública a mejorar las prestaciones establecidas en el catálogo de servicios del Sistema de Autonomía y Atención a la dependencia.
- Demandar mecanismos de comunicación y coordinación entre las Administraciones Públicas, así como la coordinación intersectorial, con el fin de garantizar la eficacia y eficiencia del Sistema.
- Impulsar formación en materia de dependencia.

Personas Mayores

Estamos asistiendo a un paulatino alargamiento de la esperanza de vida y por tanto a un incremento de la edad de la población mayor. Nuestros mayores viven por más tiempo, el reto es que lo hagan con unas mejores condiciones de vida. En ocasiones, las personas mayores cuando salen del mercado laboral se ven expulsadas de la sociedad, alejadas de los organismos institucionales de participación, sin que puedan hacer una reivindicación efectiva de sus derechos.

El bienestar de las personas mayores pasa por el reconocimiento efectivo de derechos fundamentales tales como el derecho a la salud, los derechos garantizados por las pensiones de jubilación, que estas pensiones sean dignas para que no sean abocados al umbral de la pobreza, el derecho a la participación social y el derecho para la autonomía personal y la atención de las personas en situación de dependencia. En definitiva, garantizar los derechos ya existentes y generar nuevos derechos.

Es importante que tengamos en cuenta la contribución que hacen las personas mayores al desarrollo económico y social, por lo que es necesario que se vinculen las políticas al bienestar de las personas mayores contemplando una amplia protección económica, jurídica, social y sanitaria.

Los objetivos que debemos plantearnos son:

1. Alcanzar la igualdad de nuestros mayores, garantizándoles el acceso a todos los bienes y servicios.
2. Velar para que no se produzcan discriminaciones por razón de edad, en todos los ámbitos en los que se puedan producir, especialmente en el ámbito laboral.
3. Los servicios públicos deben adaptarse a las necesidades específicas de las personas mayores.
4. Reafirmar el derecho a la salud mediante la garantía de una cobertura sanitaria total.

5. Garantizar a todos los mayores recursos económicos suficientes que les asegure una vida digna.

Medidas para alcanzar estos objetivos:

1. Garantizar unas pensiones dignas y elevar las pensiones más bajas tanto a nivel contributivo como no contributivo.
2. Solicitar una revisión sobre la protección jurídica de los mayores, garantizando el acceso a la justicia gratuita. Para lo que es conveniente crear a nivel estatal y autonómico la figura del Defensor del Mayor, que lidere y se responsabilice de la coordinación de todas las políticas referentes a las Personas Mayores.
3. Adoptar medidas sociales, jurídicas y económicas para abordar el maltrato a los mayores.
4. Crear espacios de interlocución social y participación de las personas mayores.
5. Instar a la Administración a desarrollar en el ámbito sanitario unidades especializadas para la atención a los mayores, incluyendo espacios dedicados a la prevención de enfermedades, cuidados de la salud, rehabilitación, cuidados hospitalarios y cuidados en domicilio de carácter temporal, dotando a la sanidad pública de los necesarios profesionales especialistas en geriatría y psicogeriatría.

D.- POLÍTICA DE JUVENTUD

Si observamos la situación que los trabajadores y trabajadoras de entre 16 y 35 años, que se encuadran dentro de nuestros sectores, en el mundo laboral, las cifras son alarmantes: alta temporalidad, rotación en el empleo, largas jornadas laborales, bajos salarios, altos índices de accidentabilidad y enfermedades profesionales, desfase entre la cualificación y las funciones ejercidas, etc, que todavía se endurecen más en algunos sectores específicos de los que componen MCA.

Cuando hablamos de trabajadores y trabajadoras jóvenes de MCA nos referimos a casi un 40% de la población activa. Pero también a una población que supone un 45% de los desempleados dentro de MCA y en la que los contratos temporales suponen más del 55% de la contratación siendo el índice de rotación en la contratación, también muy elevada.

La contratación temporal se ha convertido en la fórmula general de acceso al mercado de trabajo para este grupo de trabajadores, se entiende como la fórmula habitual de permanencia en el mismo hasta más allá de los 30 años. Utilizando de manera abusiva el contrato de puesta a disposición a través de ETTs, en consecuencia, muchos trabajadores ven mermados sus derechos laborales debido a las dificultades que tienen para conocer quienes y cuales son sus derechos a nivel de representación.

Por otro lado, esa incorporación en el mercado laboral, que cada vez se está retrasando más sin entrar a calibrar que tipo de empleo y en que condiciones se viene accediendo a ese “primer empleo”. Ya que estamos hablando de una contratación temporal con una duración muy corta en los contratos, rondando los seis meses aproximadamente y con una elevada rotación. Todavía nos encontramos con una alta tasa de temporalidad, pese a que ésta se ha ido reduciendo desde 1998, especialmente por el efecto de la aplicación del Acuerdo para la Mejora del Crecimiento y el Empleo, que ha logrado reducir la tasa de temporalidad.

Además y sobre todo en los últimos años venimos constatando como en nuestras ramas de actividad, donde se emplean un elevado número de jóvenes, son estos los que soportan los mayores índices de temporalidad.

En cuanto a la protección social, es de destacar que sólo un tercio de los y las jóvenes desempleados pueden acceder a la percepción de prestaciones por desempleo.

Nos encontramos que los trabajadores y trabajadoras jóvenes que ganan alrededor de un 40% menos de salario que los trabajadores de más edad desarrollando las mismas funciones, y con criterios de antigüedad también equiparables.

Hay que seguir insistiendo en la corrección de las discriminaciones que afectan a los nuevos contratados jóvenes. Pero también hay que abordar la solución de otros tipos de desigualdad salarial que se derivan del seguimiento de nuevas formas de precariedad laboral. En este sentido, es preciso prestar especial atención a aquellos que se derivan de la externalización de trabajos, que provoca que dos trabajadores jóvenes tengan retribuciones diferentes pese a desempeñar la misma tarea, al pertenecer nominalmente a dos empresas distintas.

Las políticas laborales de degradación contractual por la que se ven afectados, de manera muy notable los jóvenes, que ven cómo el recurso de los contratos inestables termina por inducir nuevas pautas culturales. Los problemas de los jóvenes se ven agravados por la situación de incertidumbre en el futuro

inmediato, generada por la dificultad de establecer proyectos de vida estables y con proyección, el compromiso puntual y la degradación del valor de la formación.

Este es el panorama de la mal llamada “generación más preparada de la historia”, mal llamada así porque junto al alto número de trabajadores y trabajadoras con alta cualificación, nos encontramos un número muy importante de jóvenes que han abandonado tempranamente sus estudios básicos obligatorios, y por tanto no tienen ninguna cualificación, o un número igualmente importante de jóvenes que son víctimas del fracaso escolar. Refiriéndonos a los primeros, nos encontramos que siete de cada diez jóvenes trabajadores ha declarado que su empleo no tiene nada que ver con su formación, y no hemos de olvidar que la sobrecualificación en el empleo tiene una especial incidencia en los salarios -más bajos- y por tanto en las prestaciones por una menor cotización que a su vez incide en los ingresos al Sistema de la Seguridad Social.

El acceso al empleo de los jóvenes titulados se hace en muchas ocasiones desde la precariedad utilizando la condición de becario en sustitución de un contrato normalizado.

Y del otro extremo nos encontramos con jóvenes sin ninguna cualificación, insertados en el mercado laboral sin ninguna garantía, que muchas veces permanecen en el empleo sumergido, o a las categorías más bajas sobre todo en el sector de la construcción. Por ello se hace necesario impulsar la formación profesional entre los jóvenes, especialmente entre aquellos con menor grado de cualificación con el objetivo de favorecer el acceso y la permanencia en el mundo laboral potenciando las fórmulas o modelos de formación en alternancia.

Un elemento más a tener en cuenta en este panorama laboral es el de la siniestralidad. El perfil de un trabajador accidentado es el de un joven de 25 años con contrato temporal de duración inferior a 6 meses, con baja cualificación, de una empresa de menos de 50 trabajadores, del sector de construcción y sin ninguna formación en prevención de riesgos laborales. Muchas veces, desde distintos ámbitos de la sociedad, se tiene la tendencia de justificar este perfil por la imprudencia frente al riesgo de los jóvenes, pero lo cierto es que la alta temporalidad y la rotación en el empleo impide, no sólo adquirir experiencia en el puesto, sino que produce una alarmante situación de desprotección a la hora de denunciar malas prácticas empresariales. A todo ello hay que unir que a los trabajadores y trabajadoras con contratos temporales de corta duración muchos empresarios consideran “que no es rentable” que dediquen parte de ese tiempo en formación. Pero más allá de la falta de formación e información en prevención de riesgos, hemos de destacar que las condiciones laborales que soportan, las largas jornadas y/o la incertidumbre sobre la continuidad en la empresa, entre otras, generan agotamiento físico y psíquico, reduciendo la capacidad de percepción y anticipación al riesgo.

Los objetivos fundamentales para MCA UGT son los siguientes:

- Potenciar políticas específicas abordando y trasladando las reivindicaciones de los trabajadores más jóvenes.
- Hemos de ser una Federación incluyente, abierta a la participación en condiciones de igualdad de toda la población joven trabajadora y convencida de que las oportunidades de crecimiento como organización pasan necesariamente por tener la capacidad de dar respuesta a las demandas de los/as trabajadores/as jóvenes, abriendo a la participación en la Federación a este colectivo.
- El acceso y la permanencia en el puesto de trabajo en igualdad de condiciones supone la corrección de discriminaciones salariales, en primer lugar, manteniendo el principio de igual retribución para trabajo de igual valor, y en segundo lugar, ajustar las vacantes a la causalidad de la contratación, de manera que se aplique a los trabajadores y trabajadoras jóvenes el principio de estabilidad en el empleo estructural, para ello es imprescindible incorporar en la negociación colectiva el control sobre los puestos de trabajo ocupados con contrataciones temporales con el objetivo de erradicar la temporalidad no justificada.
- MCA UGT, debe dirigir la política sindical en materia de juventud siempre ligada a las políticas de emancipación. Planteándose la defensa de los intereses de los más jóvenes para mejorar su situación en empleo. No se puede pensar en un mercado de trabajo específico en función de la edad, sino de las competencias personales y de las necesidades del entorno.

Propuestas de actuación:

- Constituir los departamentos de Juventud Trabajadora en todos los niveles, coordinando su funcionamiento, para que se dé soporte a las políticas concretas de promoción de intereses de dicho colectivo.
- Con respecto a los Departamentos de Juventud ya creados, consolidarlos y fortalecerlos en todos los niveles de la organización nombrando un responsable y dotándolos de los medios suficientes para desarrollar las tareas y fines encomendados.
- Se promoverá la formación de nuevos dirigentes, atendiendo, al objetivo del relevo generacional, asegurando el aprovechamiento de los conocimientos y de la experiencia de los cuadros y dirigentes sindicales.
- Se diseñarán cursos específicamente dirigidos a los cuadros más jóvenes del sindicato.

- Desarrollar campañas específicas de afiliación de forma regular, que nos permitan hacernos visibles a la totalidad de los jóvenes.
- Proporcionar debates y encuentros entre jóvenes como elemento de su integración en la organización, potenciando y favoreciendo la coordinación con otras organizaciones sindicales y sociales a nivel nacional e internacional.
- Potenciar el uso de nuevas herramientas tecnológicas.
- Reforzar su presencia y participación en las empresas.
- Despertar en los jóvenes el interés por la labor sindical que desempeñamos, incluirles en las políticas sindicales haciéndoles conocer los beneficios de nuestro proyecto sindical.
- Cuidar la confección de las listas electorales, cuya composición debe ser determinada democráticamente por los afiliados a los que representan. Tener en cuenta la obligación de establecer criterios para incorporarlos, en puestos que les garanticen la elección para que, posteriormente, puedan formar parte de las mesas de negociación colectiva.
 - ◆ Lograr una mayor cercanía al centro de trabajo, preferentemente a través de secciones sindicales, estableciendo estrategias para ayudar a aquellos más vulnerables: empleados en micro y pequeñas empresas, y trabajadores temporales y con empleo precario.
 - ◆ La negociación colectiva, como principal instrumento de acción sindical, debe centrar una parte importante de su actuación hacia el grupo de trabajadores y trabajadoras jóvenes, puesto que es uno de los más vulnerables, tanto durante el proceso de inserción en la empresa como durante su permanencia en la misma.
 - ◆ Hemos de velar por el exquisito cumplimiento de la normativa laboral, de manera que las plantillas respondan a las necesidades de las empresas y no se suplan por medio de soluciones coyunturales, como las excesivas horas extraordinarias, que constriñen la creación de empleo joven.
 - ◆ Debemos conseguir vincular la adquisición de experiencia al marco de las relaciones laborales, no podemos seguir permitiendo que se utilice el sistema de becas como mecanismo de inserción laboral para la juventud que ya está en posesión de un título superior. Es prioritario por tanto, la regulación del estatuto del becario con el objetivo de actualizar la normativa existente. Asimismo deberemos velar por la oferta de prácticas en empresas o Instituciones Públicas destinadas a jóvenes que aún se encuentran en periodo de formación, siempre y cuando estas se encuentren reguladas en el marco del R.D.

1497/1981. De manera que se evite el uso indiscriminado que se hace de las prácticas laborales por parte de algunas empresas, cuyo único interés es la obtención de la mano de obra barata olvidándose, en definitiva, de la finalidad de las prácticas y becas.

- ◆ Se hace necesario políticas de fomento de los contratos en prácticas y para la formación como herramienta de acceso de los jóvenes al mundo laboral en cuanto se vele por que se cumplan los objetivos y las condiciones reguladas en este tipo de contratos.
- ◆ Priorizar actuaciones efectivas en materia de formación e información en prevención de riesgos laborales que rompan la relación existente entre empleo de los y las jóvenes y siniestralidad, con una especial incidencia sobre los riesgos psicosociales derivados de la situación de inestabilidad.
- ◆ Es imprescindible tender puentes entre la formación profesional y el empleo, dignificando la misma y promocionando el reconocimiento de la experiencia laboral como una buena fórmula de cualificación de trabajadores y trabajadoras jóvenes provenientes del fracaso y el abandono temprano escolar.
- ◆ MCA UGT debe convertirse en un referente en la Sociedad, elaborando posicionamientos conjuntos con el fin de liderar las reivindicaciones sociales y laborales de los y las jóvenes, en aspecto como medio ambiente y cooperación al desarrollo.
- ◆ Consolidar la ejecución de una política sindical en materia de juventud eficaz que debe de ir acompañada con actuaciones que permitan el acceso a la vivienda tanto en régimen de alquiler como en propiedad.

Aumentar la autonomía personal y potenciar medidas correctoras que permitan superar las barreras que por diferentes circunstancias encuentran a diario diversos colectivos con especial atención a aquellos que puedan hallarse en alguna situación de riesgo de exclusión.