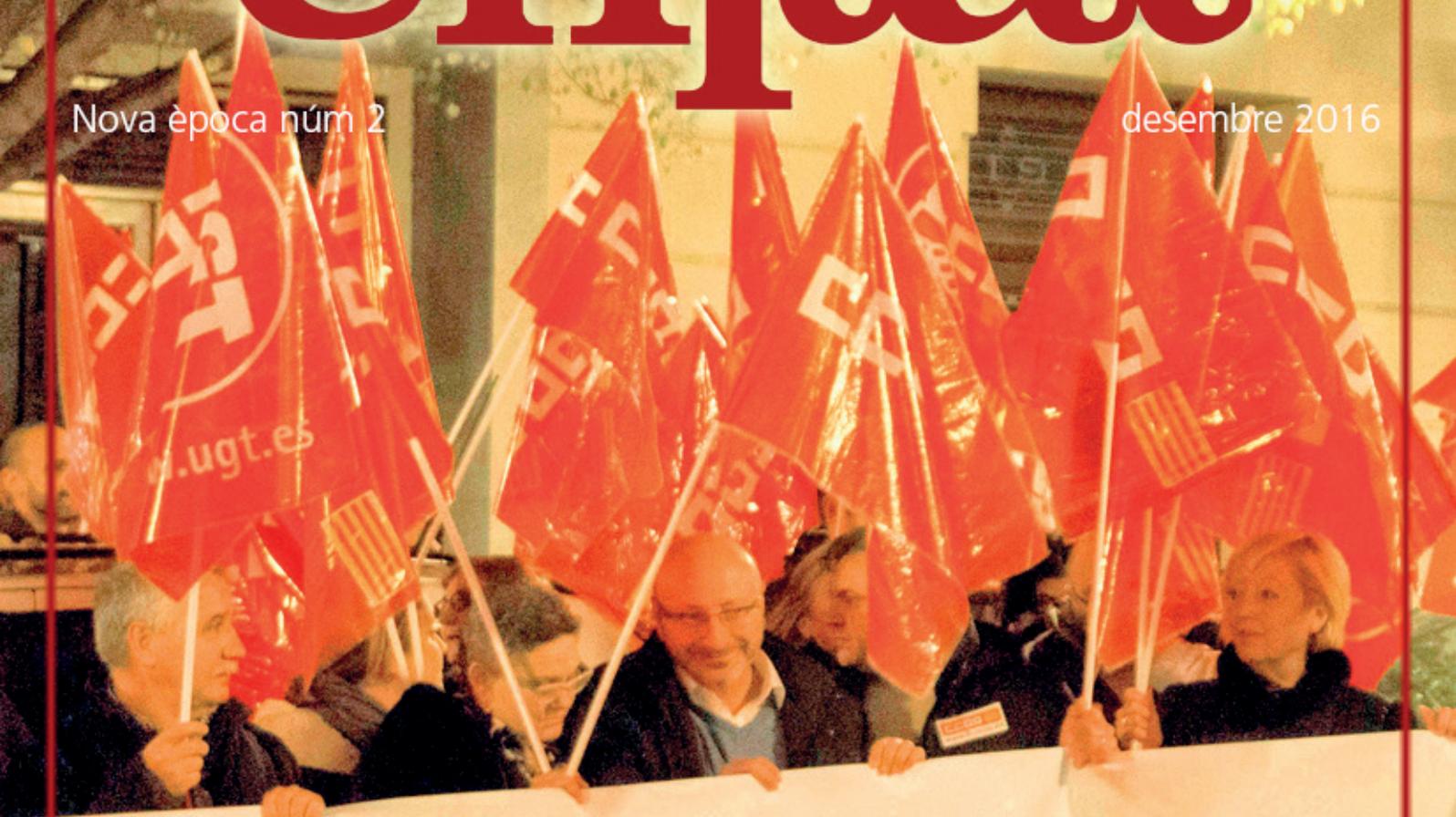


Unitat

Nova època núm 2

desembre 2016



LES PERSONES I ELS
SEUS DRETS EL PRIMER

DEFENSA LS

CCOO



Illes
Balears

CCOO
comissions obreres
de les Illes Balears



Illes
Balears

CCOO

index

Editorial	3
Retos del sindicalismo actual	4
El diàlego social que defiende CCOO	6
Prevenção, protección y derechos	8
La viabilidad del sistema público de pensiones, problema político, no económico.	10
Formació professional i incorporació al mercat de treball	12
Aniversario de la ley de prevención (L.P.R.L.)	14
Regulació del lloguer turístic: un repte necessari per avançar cap a un turisme sostenible	16
L'Hivern àrab: la congelació de l'esperit de les primaveres dels 2011	18
Breus	22
La temporalidad de la contratación:	24
Un grave problema en la sanidad pública. Movilidad y lugar de trabajo	26
Cal seguir defensant els treballadors i treballadores de l'ensenyament concertat	28
Baleares, cifras récord que esconden empleo precario	30
Indemnización por terminación de contratos temporales	32
Camareras de Piso: Premio de Turismo	34
Cultura	35
Varis	36

Unitat



2017, un any per a la reflexió, la mobilització i la negociació

Tanquem l'any amb la mirada dirigida cap els propers congressos; a hores d'ara, ja es van celebrant les assemblees de primer nivell. Aquest procés ve precedit d'una reflexió feta al si de tot el sindicat, sorgida de la necessitat de fonamentar el nostre paper, en un món en transformació, a les empreses i la nostra societat. A les Illes no hem estat aliens al debat que, confederalment, anomenarem "Repensar el sindicat".

La nostra reflexió parteix del canvis que estem patint arran de la transformació del mode de produir, que es va caracteritzant cap a l'empresa en xarxa i l'externalització de la producció i que té, com a conseqüència, l'atomització de les relacions laborals i la seva derivació en un considerable augment de la precarietat laboral.

Dins aquest nou escenari que es va conformant el requeriment d'una organització forta, amb capacitat d'acció, tant a les empreses com a la societat; sustentar-se, l'anterior, en l'autonomia política, la financera, i la de la negociació col·lectiva, incidint en la millora a l'afiliació, la representació, el diàleg social i la pròpia negociació col·lectiva. D'igual manera, hem de fer front a dues qüestions: l'adequació de la nostra manera de comunicar el marc de les noves realitats que ofereixen les TIC; i la formació dels nostres representants sindicals. Aquestes reflexions les podeu trobar al document de la ponència del 11 Congrés de la Confederació d'Illes a la nostra pàgina web.

Paral·lelament, en els propers mesos, des de CCOO continuarem amb l'acció reivindicativa, reclamant la recuperació dels drets furtats en els darrers anys. La campanya iniciada amb el lema "Les persones i els seus drets, el primer" té com objectiu, entre altres, la recuperació de l'ocupació i dels salaris dignes, garantir un sistema de pensions adequat la necessitats i sostenible, i una prestació mínima contra la desigualtat.

La nova configuració del Parlament espanyol, pot permetre majories que ajudin a revertir les polítiques lesives per a la classe treballadora, però caldrà activar les dues cames que des del sindicalisme es fa que s'avanci socialment: la negociació i la mobilització. ■



Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears

C/ de Francesc de Borja Moll, 3
07003 · Palma
Tel. 971 72 60 60
<http://www.ib.ccoo.es>
premsa@ib.ccoo.es

Responsable de Comunicació:

Francesc Mellado

Col·laboradors:

José Luis García
Fernando Lezcano
Eva Cerdeiriña
Carmen Díaz
Yolanda Calvo
Rogelio Marín
Biel Barceló
Alejandro Miquel
Natalia B. Valdés
Mariano Reaño
Ginés Díez
Manuel Sirvent
Francisco Gualda
Lola Ayas

Realització:

Disseny Gràfic Coll d'en Rabassa
iddissenygrafic@hotmail.com

Les opinions i comentaris publicats en les pàgines d'aquesta publicació són responsabilitat exclusiva dels seus autors.

Retos del sindicalismo actual

Asistimos a una transformación del conjunto de la sociedad en sus diversas vertientes, económica, social, laboral, cultural y democrática; asistimos a una nueva forma de relación entre las personas y los colectivos y sus contrapartes, sean estas empresas o instituciones.



José Luís García
Secretario General de CCOO Illes Balears

En los últimos años han cambiado muchas cosas, entre ellas las principales formas de producir y de relación, que sirvieron de base a la época industrial y, por tanto, los análisis que ayudaban a entender la visión fordista y keynesiana del estado de bienestar no nos sirven de herramienta.

Estamos asistiendo a un proceso de individualización que hace saltar por los aires la estabilidad del orden social preexistente, donde se podían dar respuestas a la desigualdad de manera homogénea y colectiva. Hemos pasado de poder establecer soluciones colectivas, para poder ser escuchados en el escenario político o dar respuesta a problemas concretos

relacionados con las condiciones de vida y trabajo, a un mosaico cada vez más fragmentado de situaciones de pobreza, de desigualdad, de exclusión o incluso de fracaso.

Estamos perdiendo el sentido colectivo de pertenencia y el trabajo estructura cada vez menos la forma de vida del conjunto de la clase trabajadora, afectando a la forma de organizarse en asuntos que vayan más allá del interés propio. Estos cambios son los que deben hacernos situar el debate sindical en el punto y en el plano correcto. Los retos del sindicalismo, en este marco conceptual, vienen acotados en las formas organizativas necesarias para recomponer los vínculos de lo colectivo respetando lo individual, donde la





cercanía con los trabajadores y las trabajadoras es esencial; tenemos que establecer mecanismos de proximidad con ellos y con sus problemas, así como formas que articulen una plataforma de experiencias que permitan reflexionar sobre prácticas llevadas a cabo en distintos lugares. Por tanto, es imprescindible cruzar experiencias territoriales con sectoriales para conseguir la dimensión correcta y, de este modo, fortalecer los vínculos y el sentido de pertenencia en un ámbito concreto.

Debemos a la vez, resolver la cuestión institucional del sindicato. A veces parece que para transformar las condiciones de vida y de trabajo y además sobrevivir como organización tenemos que fiarlo todo a la incidencia institucional y, por tanto, estar “dentro” de las instituciones como un elemento más de las mismas. Por el contrario existen otras formas de entender los cambios, que es estando “fuera” de las instituciones y practicando la rebeldía ante las mismas.

En esta nueva configuración social, va a ser imprescindible el cruzar las dos visiones, practicando la rebelión y la resistencia ante una realidad que se nos presenta como inalterable, pero construyendo alternativas y presionando para incidir institucionalmente en la transformación de esta realidad.

Pero sin duda, el reto mayor que tendrá que afrontar el sindicalismo tiene mucho que ver con la digitalización; la revolución 4.0 nos sitúa en la reflexión del reparto del trabajo, donde el trabajo se regula por las leyes del mercado de la oferta y la demanda, donde se intentan eliminar las estructuras colectivas, donde la acumulación de capital se basa en la reducción de costes laborales, y donde se deteriora la ne-

“

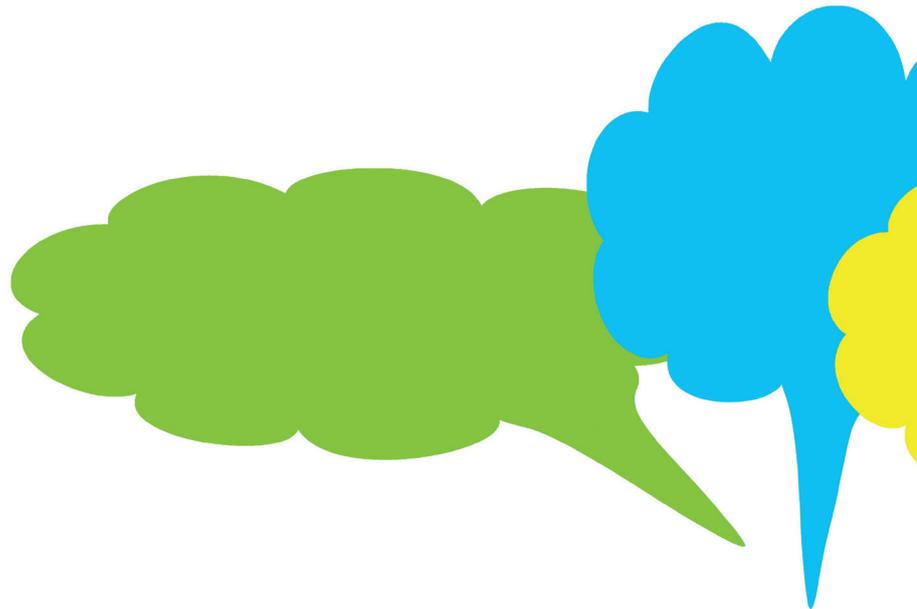
Los retos del sindicalismo vienen acotados en las formas organizativas necesarias para recomponer los vínculos de lo colectivo respetando lo individual.

”

gociación colectiva al ser esta un elemento de intervención social y de reparto de la riqueza.

El desequilibrio entre oferta y demanda de trabajo, expresada con las magnitudes de desempleo, nos da el deterioro del empleo y, por tanto, de precariedad de las nuevas formas de acumulación de capital y de producción.

En definitiva, y a modo de aproximación a la reflexión: los retos que tenemos que abordar desde el sindicalismo en este contexto que se está configurando, pasan por organizar a los trabajadores y trabajadoras en un nuevo marco conceptual del trabajo fruto de los cambios en la sociedad, en las instituciones y en las formas de producción. Organización para transformar la negociación colectiva y poder combatir la precariedad en todas las facetas que se nos muestra hoy, desigualdad, pobreza y exclusión social. Y tendremos que afrontarlo desde la proximidad territorial y sectorial como elemento vertebrador del conjunto de la clase trabajadora. ■



El diálogo social que defiende CCOO



Fernando Lezcano
Secretario Confederal de Organización y Comunicación



En democracia negociar y movilizar forma parte del mismo proceso y nuestro empeño por llegar a acuerdos será el mismo que pongamos en movilizar para que eso sea posible.

Tenemos Gobierno. No lo calificamos de 'nuevo' pues tanto en su composición como en sus planteamientos políticos no deja de ser continuista.

Un Gobierno que, como es conocido, no cuenta con mayoría parlamentaria, lo que le obligará a conseguirla ante cualquier iniciativa que quiera promover. Esta situación, que sí es nueva, ha dado por pensar que desde

el Parlamento se pueden fraguar mayorías que fuercen al Gobierno a actuar incluso en contra de lo que serían sus propuestas. Esta imagen de mayor necesidad de diálogo y consenso y del juego que puede dar el Parlamento se ha creado por una razón objetiva como es la pluralidad existente en el Congreso, y por otra, podríamos decir que subjetiva, que han sido los llamamientos al diálogo hechos por el propio Presidente del Gobierno.

Deberemos verificar qué hay de real y qué de operación de imagen en esos llamamientos al diálogo. Esta necesidad de verificación no se debe a que seamos de natural desconfiados; se debe a que el propio Presidente marcó los límites en su último discurso en la sesión de investidura: no revertir aquellas reformas que consideran han tenido un gran éxito, y advertir de un marco presupuestario complicado habida cuenta de los 5.500 millones de ajuste que le exige Bruselas. Todo ello sin olvidar la experiencia de como se han comportado en el pasado.

La disposición al diálogo también deberemos comprobarla con los



representantes de las patronales. Tenemos pendiente la revisión salarial para el año 2017 y desde diversos foros nacionales e internacionales, incluidos los empresarios, se reconoce la necesidad de abandonar la senda de devaluación salarial para iniciar otra de mejora del poder adquisitivo de los salarios.

Vamos a tener ocasión de que, tanto el Gobierno como las organizaciones empresariales demuestren la sinceridad de sus declaraciones, porque CCOO, en unidad de acción con UGT, les hemos emplazado a abrir sendos procesos de negociación.

En el caso del Gobierno estamos dispuestos a inaugurar una nue-

va etapa de diálogo social sobre las cuestiones que ya plantamos al calor de las sucesivas campañas electorales: salarios, particularmente el incremento del SMI a 800 € en el principio de la legislatura; empleo de calidad; restablecer derechos laborales, como los referidos a la negociación colectiva y de derechos sociales como renta mínima que hemos promovido en forma de Iniciativa Legislativa Popular; garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y la sostenibilidad del Sistema Público.

A la patronal le hemos hecho llegar la propuesta de banda salarial para el próximo año (entre el 1,8 y el 3%) e incluso les hemos

“Deberemos verificar qué hay de real y qué de operación de imagen en esos llamamientos al diálogo.”

planteado la posibilidad de negociar un acuerdo con contenidos más amplios y de mayor duración.

En cualquier caso, CCOO no puede olvidar que la disposición al diálogo y al acuerdo de las contrapartes no responde a la mera voluntad de unos u otros, sino a la necesidad de acuerdo que estos tengan, ya que cualquier pacto supone cesiones, y esa necesidad viene dada por la relación de fuerzas que se establezca en cada momento.

Así, como intentamos hacer siempre, al tiempo que promovemos el diálogo sincero y aportamos nuestras reivindicaciones y propuestas, debemos movilizar al sindicato y al conjunto de trabajadores y trabajadoras.

Y eso empieza por tener un discurso claro, en el que dejemos patente que no participaremos de negociaciones “de cartón piedra”; consiste en tener propuestas, que las tenemos, para resolver problemas concretos de personas concretas; consiste en difundir y hacer pedagogía en los centros de trabajo y en la sociedad con nuestras alternativas y en convocar movilizaciones de forma dilatada en el tiempo y de creciente intensidad. En democracia negociar y movilizar forma parte del mismo proceso y nuestro empeño por llegar a acuerdos será el mismo que pongamos en movilizar para que eso sea posible. ■

Prevención, protección y derechos

El encabezamiento de este artículo ha sido el lema elegido por Comisiones Obreras en este nuevo 25 de noviembre, Día Internacional para la Eliminación de la Violencia contra la Mujer.



Eva Cerdeiriña
Secretaria de Política Social e Igualdad

Coincidiendo con esta fecha, el sindicato ha elaborado un documento titulado "Análisis y propuestas de CCOO para combatir la Violencia de Género". Un documento que analiza los numerosos déficits o carencias detectadas en diferentes ámbitos de actuación, y que afectan tanto a la prevención de esta flagrante violación de derechos humanos, como al tratamiento y asistencia de las mujeres víctimas de violencia de género (en adelante VVG). Precisamente, la evaluación de las actuaciones contempladas

en la Ley Orgánica 1/2004 de Protección Integral contra la Violencia de Género es una de las muchas cuestiones que ha incumplido el Gobierno del Partido Popular, ya que así está establecido en la propia norma. Porque incumplimientos y falta de voluntad política son rasgos habituales en este Gobierno; sin ir más lejos, los programas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres ha sufrido un recorte del 37% desde el año 2011, y un 17% el programa de prevención de violencia contra la mujer. No perdamos de vista que ambas actuaciones son inversiones sociales que se retroalimentan; la

peor situación laboral de las mujeres y la dependencia económica que ello supone, es uno de los factores de vulnerabilidad que dificultan que las mujeres puedan escapar de las situaciones de violencia.

Otra cuestión que venimos reclamando en esa necesaria reforma de la Ley 1/2004 es que las agresiones sexuales, la trata con fines de esclavitud, el matrimonio forzoso o la mutilación genital femenina sean incluidas como formas de violencia sobre la mujer, ya que en la actualidad y dado que estas tienen lugar fuera del ámbito de la pareja, no figuran en la norma. Por si alguien



“Venimos reclamando en esa necesaria reforma de la Ley 1/2004 que las agresiones sexuales, la trata con fines de esclavitud, el matrimonio forzoso o la mutilación genital femenina sean incluidas como formas de violencia sobre la mujer...”

boral de Víctimas de Violencia de Género, Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Mujer,..). Se propone la necesidad de impulsar nuevas actuaciones y medidas para la contratación y fomento del empleo de las mujeres VVG, o asegurar que las trabajadoras VVG en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente causada por la situación de violencia, tengan derecho a una prestación económica equivalente al 100% de la base reguladora correspondiente, así como detectar e identificar las causas por las que las VVG hacen un uso tan escaso de sus derechos laborales y económicos. Con respecto a esta última cuestión, y como muestra, en Baleares entre los años 2003 y septiembre 2016 se han realizado un total de 71 contratos bonificados, siendo tan sólo 32 los contratos de sustitución de mujeres VVG. En el ámbito educativo, tema central en la prevención de la violencia de género, se propone por ejemplo integrar en los contenidos curriculares la igualdad, la lucha contra el sexismo, la educación afectivo-sexual, la resolución pacífica de conflictos, y por supuesto, la formación del profesorado. Formación que debe extenderse a todos aquellos profesionales de los distintos ámbitos que actúan e intervienen en la atención a las mujeres VVG: policial, jurídico, servicios sociales,... Otra medida que se propone, y que merece ser destacada, es el análisis y detección de los distintos mecanismos y eslabones que fallan en

la cadena de protección, con el objetivo de fortalecer la eficacia y optimización en la coordinación institucional y cooperación judicial y policial entre el conjunto de las Administraciones, la fiscalía, abogacía, y los profesionales sanitarios y sociales. O realizar un seguimiento especial de los casos de denegación de las ordenes de protección (en Baleares el año 2015, un 26% de las ordenes de protección solicitadas fueron denegadas) y de las situaciones de renuncia a la continuación del proceso de denuncia por parte de las VVG (un 9% en nuestra comunidad). Esta cuestión no es baladí, ya que si la víctima se acoge a la dispensa de la obligación legal de declarar, su testimonio es la única prueba del delito, y en consecuencia el juzgado no puede seguir adelante con la denuncia.

Como vemos, estas y otras muchas cuestiones son las que se deben abordar en el Pacto de Estado sobre Violencia de Género, cuya elaboración se aprobó recientemente en Congreso de los Diputados. La subcomisión encargada de su redacción, debe contar si o si con las aportaciones de las organizaciones feministas y, por supuesto, con nuestras propuestas. Ello unido a un aumento importante de la dotación presupuestaria, será la vía más efectiva para abordar y tratar el tema de la violencia de género y la oportunidad para demostrar el compromiso de la sociedad en su conjunto, y de los poderes públicos en particular ante una cuestión tan grave. ■

tiene dudas de la importancia de esta medida, en nuestro país se producen tres violaciones diarias, pero a pesar de ello es una cuestión que no cuenta ni con un plan estratégico de actuación ni tan siquiera con una campaña de sensibilización.

Volviendo al documento elaborado por CCOO que, como decíamos, detecta deficiencias y propone actuaciones en diferentes áreas, si nos centramos en el ámbito laboral y económico, se destaca que existen déficits importantes en la aplicación, desarrollo y evaluación de la normativa existente (LO 1/2004. Programa de Inserción Sociola-

La viabilidad del sistema público de pensiones, problema político, no económico.

Hace ya muchos años que los abanderados del neoliberalismo (entidades financieras y similares) apoyados y jaleados por los organismos internacionales, comenzaron emitir informes acerca de la inviabilidad del sistema público de pensiones, y esto viene repitiéndose de forma cíclica, en momentos concretos y en situaciones políticas concretas, por intereses espurios, queriendo plantearlo como un problema técnico cuando es un problema político.



Carmen Díaz de la Jara
Secretaria de Acció Sindical
CCOO Illes Balears

Esta ofensiva internacional en contra de las pensiones públicas, y a favor de las privadas, parte de ciertos organismos internacionales como el Banco Mundial o la Unión Europea. Estas maniobras están potenciadas por las entidades financieras y por la mayoría de las fuerzas económicas y políticas.

Por otro lado, hay un hecho de carácter nacional que reside en las acusaciones mutuas entre los partidos políticos mayoritarios en nuestro país, que se reprochan, y reprochan, poner en peligro el sistema público de pensiones, utilizando a los millones de pensionistas para convertirlos en votos, cuando el objeto de su preocupación, en esta etapa de su vida, se circunscribe en buena medida en cómo afrontar econó-

micamente los últimos días de su existencia, y supone un aliciente para que los dos partidos PSOE Y PP utilicen el tema de las pensiones como arma electoral. Los jubilados son percibidos como presa fácil de la demagogia política. Este tipo de comportamientos resulta altamente preocupante porque siembra la sospecha de que, tanto uno como el otro, consideran las pensiones como algo graciable y que, por lo tanto, podrían reducirse.

Asegurar las pensiones públicas que permitan mantener un nivel de vida digno, similar a cuando se estaba en activo, es una tema prioritario para CCOO, siendo ésta una cuestión de la máxima importancia social y política. Los principios que deben regir la gestión de este derecho están recogidos en el artículo 50 de la Constitución, que garantiza a to-





dos los ciudadanos de la tercera edad pensiones adecuadas y actualizadas periódicamente.

El déficit de Seguridad Social superará el 1,6%, seriamente afectado por la pérdida de cotizantes provocada por la doble recesión atravesada por nuestra economía, que aumentó la destrucción de empleo y la devaluación salarial; todo ello alentado por la reforma laboral y una política económica que erosiona las bases de cotización, junto con el aumento de la contratación a tiempo parcial, la caída de los salarios de entrada y la reducción de cotizaciones para fomentar el empleo; estos factores truncan la senda que se mantenía para abordar tanto el conocido, como lo previsible, envejecimiento de la población, como la mayor cuantía de las pensiones.

CCOO ha defendido que España

cuenta con márgenes suficientes para la mejora de ingresos. En la comparecencia de Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO, en la Comisión de seguimiento del Pacto de Toledo en el Congreso de los Diputados, manifestaba lo siguiente "No hay reto en las pensiones públicas que no pueda ser solucionado, nuestro sistema es sostenible, especialmente si como hasta el 2011, las reformas se hacen bajo el marco del Pacto de Toledo y son consensuadas con los agentes sociales" lo que garantiza eficacia, legitimación social y mantenimiento del carácter contributivo del sistema de pensiones.

La solidaridad intergeneracional, que fundamenta nuestro sistema de reparto, exige mantener un sistema de pensiones comparable al actual cuando alcancen la

jubilación las generaciones más numerosas, que hoy contribuyen a sostener el conjunto de las necesidades del país, con sus impuestos y cotizaciones.

A modo de conclusión no es la pirámide de población, ni el incremento de la esperanza de vida, lo que amenaza la sostenibilidad de las pensiones, sino la insuficiencia de nuestro sistema fiscal, presa del fraude y de reformas como la del 2013 fuera del Pacto de Toledo. El riesgo viene de una ideología liberal que contempla, con satisfacción, que la presión fiscal en España sea la más baja de la Europa de los quince y de unos políticos que prefieren recortar las pensiones a los jubilados antes que acometer en serio la reforma fiscal. Esta sí que tendría que ser la primera y principal reforma que debería llevarse a cabo. ■



Yolanda Calvo Rodríguez
Adjunta a la Secretaria d'Ocupació,
Formació i Joventut de CCOO Illes Balears

Formació professional i incorporació al mercat de treball

Ara que pareix que començam a sortir de la crisi, encara que els treballadors i les treballadores no se n'adonin per que no els hi ha arribat al seus salaris, ens hem de plantejar que farem amb un nombre tan elevat de persones a l'atur.

Amés, hem de tenir en compte, que els nombres més grossos d'aturats a la nostra comunitat autònoma són els menors de 30 anys que a l'octubre d'enguany eren 12.196 persones (el 21,4% del total) i els majors de 45 anys amb 25.088 persones (el 44% del total).

Crec que tothom estarà d'acord, que el que hem de fer és formar aquests dos col·lectius per a la seva inserció al mercat laboral, ja que la major part d'aquestes persones no en tenen cap tipus de qualificació; uns perquè són joves i van abandonar els estudis al no trobar res que els hi fos interessant i per la facilitat de trobar feina amb la bombolla immobiliària

i, el altres el més grans, per que abans existia la figura de l'aprenent que començava en un lloc de feina i s'arribava a jubilar en ella sense necessitar cap qualificació.

Estem veient que el mercat laboral demana tècnics i no tant d'universitaris com creïem fa uns anys. Aquests tècnics ho han d'esser en formació professional de grau mitjà i de grau superior, per tant hem de potenciar aquests estudis que sempre han estat la germana petita del sistema educatiu. Cal una formació professional de qualitat, interrelacionada, en la que la formació professional reglada i la ocupacional estiguin integrades en un mateix centre, i que permetin el pas d'una a una altra en funció de les necessitats de formació de cada persona i del mercat laboral.

Hem d'apostar per la formació professional d'una manera decidida i valenta. Així Europa ja ha començat fa anys a potenciar aquesta formació que permet la incorporació al mercat laboral dels nostres joves, i no tant joves, i fins i tot, el Fons Social Europeu cofinança a les Illes Balears, des de l'any 2014 a l'any 2020, els cicles formatius de grau mitjà LOE de la modalitat presencial dins el Programa Operatiu del Fons Social Europeu de les Illes Balears 2014-2020. Això suposa la cofinanciació de les hores lectives dels professors que imparteixen classe en aquests cicles a centres docents dependents de la Conselleria d'Educació i Universitat del Govern de les Illes Balears. Doncs, si fins i tot tenim ajuda del Fons Social Europeu, **què esperem per posar-nos a fer feina cap a**





una formació professional de qualitat i que doni sortida al mercat laboral als nostres aturats?

Un altre element, que hem de tenir en compte, és la necessitat de cercar nous jaciments de feina per incorporar al major nombre de

persones al mercat laboral amb unes condicions dignes. Aquest jaciments han d'anar pel camí de les TICs, de les I+D+I, de les energies renovables, de la nàutica i, per tant, hem de començar a formar als nostres futurs treballadors/res en aquests camps. Això vol dir que hem d'oferir cicles formatius relacionats amb

aquests temes, i uns altres que aniran apareixen, que permetin la qualificació i la incorporació al mercat laboral de totes les persones que vulguin fer feina. **No podem oferir cicles formatius sense la planificació adequada només per un compromís polític o per la demanda d'un col·lectiu reduït** i, sense tenir el espais i els professionals adients per desenvolupar aquests tipus d'estudis com ja està passant.

Pens que la sortida cap al futur és la formació professional impartida en centres integrats i per professionals públics, però planificada amb seny i atenent a les demandes del mercat laboral.

Si fem una bona planificació de la formació professional a la nostra comunitat autònoma tindrem un bon camí recorregut perquè la gent sense cap titulació i/o a l'atur pugui torbar una feina digna amb una salari que els permeti viure amb tranquil·litat. Després haurem de lluitar per que els nostres empresaris demanin aquestes titulacions, però aquesta ja és una altra guerra. ■





Aniversario de la ley de prevención (L.P.R.L.)

El pasado mes de Octubre se presentó en Madrid un documento que es el resultado de un largo, complejo y fructífero proceso de reflexión, que comenzó desde CCOO-ISTAS y con la implicación de técnicos de prevención, sindicalistas, Inspección de Trabajo, Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo (INSHT), Comunidades Autónomas y Ministerio de Sanidad, siendo la última fase de un proceso que arrancó con una propuesta a 7 ejes temáticos y que una vez debatida por los expertos se ha sintetizado en el documento "73 propuestas para mejorar la prevención en España" que es el título con el que se presentó.



Rogelio Marín
Secretario de Salud laboral y Medio Ambiente
CCOO Illes Balears

Necesitamos unas políticas decididas y dotadas de recursos suficientes, que permitan reforzar el ejercicio de las propias autoridades públicas respecto a la prevención en las empresas

Hemos emprendido este proceso de formulación de propuestas para darnos la oportunidad de organizar un debate colectivo acerca de cuáles deberían ser las actuaciones públicas fundamentales para mejorar la prevención de riesgos laborales y así las condiciones de trabajo que afectan a la salud y seguridad de los y las trabajadores/as, desde una óptica propositiva. Aunque este evento se enmarca formalmente en la conmemoración de los 20 años de la Ley de prevención de riesgos laborales (LPRL), hemos querido ir más allá de establecer necesidades puntuales de cambios en la normativa. Creemos que arrastramos demasiadas inercias derivadas de las opciones que se han ido tomando durante estos 20 años y que, además, la realidad social no se corresponde con la que inspiró a estas opciones. Creemos que un enfoque renovado debe responder a la realidad actual. Necesitamos unas políticas decididas y dotadas de recursos suficientes, que permitan reforzar el ejercicio de las propias autoridades públicas respecto a la prevención en las empresas (y en el mercado de productos, aspecto que aquí se ha desarrollado mucho menos) y desarrollar las condiciones nece-

sarias para influir en la actividad preventiva en las empresas. Hemos de dotarnos de un sistema de información e investigación que responda a las necesidades que aparecen en distintos niveles que competen a la seguridad y salud en el trabajo: mejora de las prácticas de todos los agentes implicados en la prevención de riesgos laborales; funcionamiento del sistema de seguridad y salud en el trabajo; reducción de los riesgos, sobre todo, en los colectivos más vulnerables; aparición de nuevos riesgos; y la relación entre condiciones de trabajo y salud. Con el fin de debatir estas políticas, hemos buscado un formato que nos ha permitido desarrollar un diálogo fructífero, no sólo en el ámbito sindical, sino también con nuestro entorno; implicando a expertos, profesionales y cargos públicos que se han mostrado preo-

cupados por la deriva actual de “la prevención” y el limitado impacto que ésta parece tener en la salud y seguridad de los trabajadores. Como subraya el secretario de Salud Laboral y Medio ambiente de CCOO, Pedro J. Linares, “el sindicato quiere que este documento sirva como aportación al debate del estado de la prevención de riesgos laborales en España, una vez que se están constatando los límites de la eficacia del sistema preventivo que arranco con la aprobación de la LPRL hace 20 años, debido a las profundas transformaciones vividas en las condiciones de trabajo, con la extensión de un modelo precario de relaciones laborales que está influyendo de manera negativa en la salud y seguridad de la población trabajadora, en forma de incremento de accidentes y de enfermedades de origen laboral”. ■

Para bajar el Documento en PDF, pincha el siguiente enlace.
http://www.ccoo.es/noticia:224084--CCOO_presenta_y#



Regulació del lloguer turístic: un repte necessari per avançar cap a un turisme sostenible

L'avantprojecte de llei per fer efectiu el principi d'intercanvi de places i establir un sostre real de places turístiques, i per regular adequadament la comercialització d'estades turístiques en habitatges pretén atendre una realitat social com és l'anomenat «lloguer turístic», i fer-ho avançant cap a un model turístic sostenible.



Biel Barceló
Vicepresident del Govern
i conseller d'Innovació, Recerca i Turisme

És un repte que dona compliment al mandat dels #AcordsPelCanvi, que preveuen l'adopció de «Mesures reguladores del turisme» i la «Modificació de la llei de turisme per regular el lloguer turístic», i que respon a una sèrie de pro-

blemes provocats per l'evolució de l'actual model turístic. D'una banda, el principi d'intercanvi de places no és d'aplicació universal, ja que la llei hi estableix nombroses excepcions: els hotels de 5 estrelles, els hotels de ciutat, els agroturismes, els hotels rurals... estan exempts de comprar places turístiques a les borses insulars de places turístiques (o d'aportar-ne d'obsoletes que es donin de baixa). Els habitatges de lloguer turístic també n'estan exempts. També hi ha una oferta il·legal que, òbviament, tampoc queda subjecta al principi d'intercanvi de places. Tot això fa que, ara per ara, no existeixi un sostre real de places turístiques a les Illes Balears.

Aquest fet (juntament amb un element conjuntural com és la difícil situació geopolítica dels nostres competidors directes) està directament relacionat amb l'increment progressiu del nom-



bre de turistes que ens visiten. La massificació turística creixent augmenta la pressió damunt el territori i els recursos, i acaba provocant rebuig en una part de la població resident, i insatisfacció en els visitants.

D'altra banda, segons la llei de turisme actualment en vigor només està permès el lloguer turístic als habitatges unifamiliars, mentre que als edificis plurifamiliars està prohibit. Això provoca un greuge comparatiu. A més, la realitat és que els darrers anys està augmentant el fenomen del lloguer turístic, especialment en pisos, al marge de la normativa (i, per tant, escapant a les obligacions tributàries, de requisits de qualitat, etc).

La proliferació d'aquesta oferta no reglada provoca una sèrie de problemes, bàsicament de dos tipus: en primer lloc, problemes de convivència amb els veïnats; i en segon lloc, un encariment dels

lloguers residencials que dificulta l'accés a l'habitatge per part de residents i treballadors en determinades zones.

La normativa s'ha demostrat ineficaç: hi ha una demanda no atesa, que genera una oferta il·legal. La realitat ha passat per damunt de l'actual llei de turisme. S'hi ha de posar ordre. Per això, la proposta legislativa que feim des del Govern pretén:

D'una banda, establir per primera vegada un sostre real de places turístiques. No només del sector de l'anomenat «lloguer turístic», sinó de places turístiques en general, per contribuir a evitar una saturació turística que perjudicaria el sector i la societat en general.

En segon lloc, posar ordre en el fenomen del lloguer turístic. Cosa que passa per millorar la regulació actual i per regular una realitat existent, com la dels lloguers turístics en plurifamiliars,

que el PP va prohibir en la normativa actualment en vigor. Es fa en compliment dels #AcordsPelCanvi i per no establir greuges.

Finalment, garantir el dret a l'habitatge, que en algunes zones s'ha complicat per l'increment de pisos destinats al lloguer vacacional, fet que ha provocat una reducció de l'oferta de pisos de lloguer per a residents i, de retruc, un increment dels preus dels lloguers, que els fa impossibles per a determinats sectors socials.

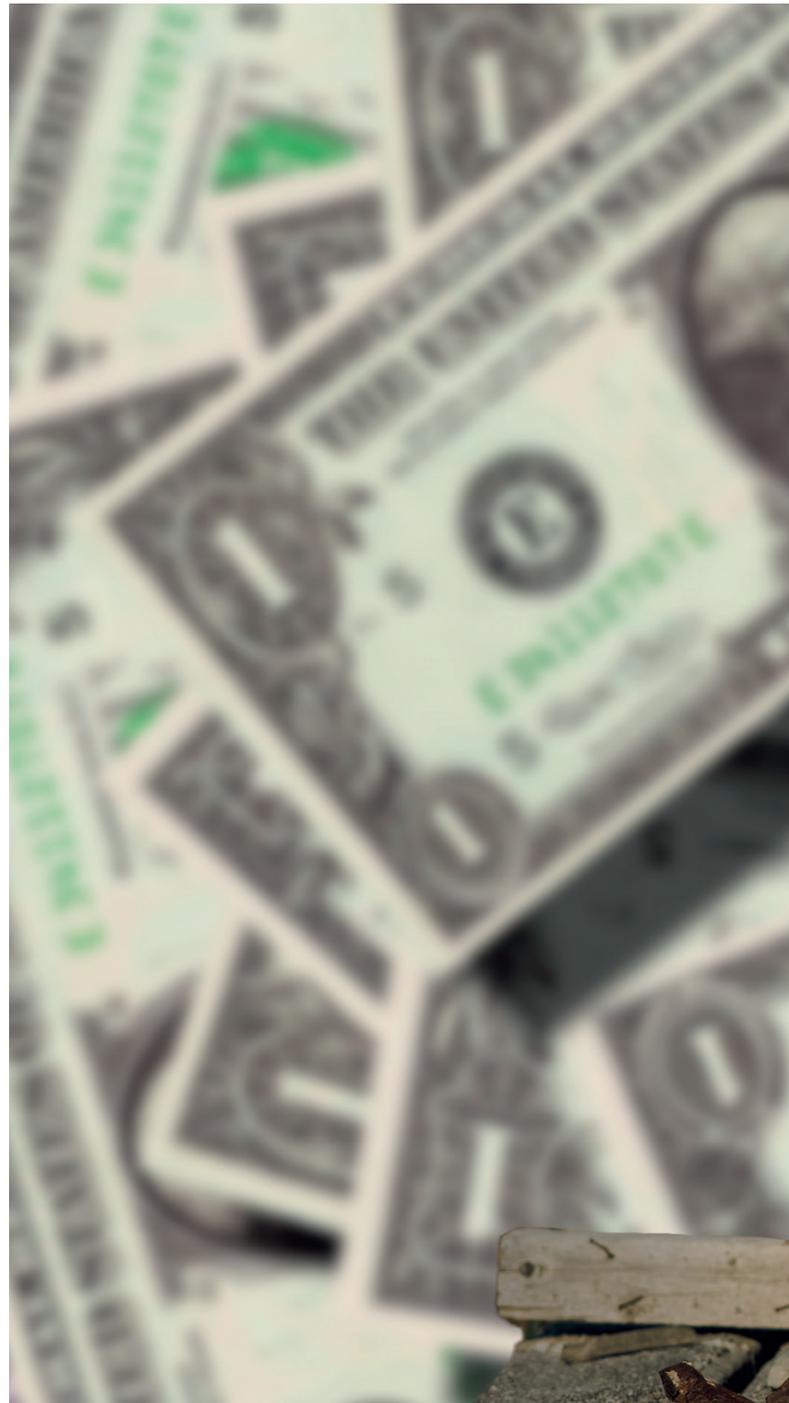
En definitiva: volem definir un sostre de places i regular el lloguer turístic en benefici del bé comú, tot fugint de l'especulació i fent d'aquesta modalitat d'allotjament una peça més del canvi de model turístic i econòmic demandat per la majoria de la gent. Val a dir que la proposta és oberta: ara és el moment perquè tothom hi digui la seva i presenti al·legacions que puguin millorar l'avantprojecte de llei. ■

L'Hivern àrab: la congelació de l'esperit de les primaveres dels 2011

Ja fa devers sis anys: entre desembre de 2010 i febrer de 2011 la televisió qatariana Al Jazeera llançava arreu unes imatges i uns texts insospitats. Pel que mostraven i pel que deien; però sobre tot per qui ho feia i des d'on. La reivindicació oberta i explícita de treball, dignitat, democràcia; l'exigència de la desaparició de la corrupció, de la dimissió quan no el derrocament de sàtrapes dictadors, titelles o no dels centres de la globalització i de les ex-metròpoli. I aquell era el món àrab, el mateix que sempre havia estat vist (o més ben mirat) com quelcom primitiu, pre-modern, amarat de religió de l'antigor i incapaç de rebel·lar-se contra un destí ja escrit.



Alejandro Miquel
Federació d'Ensenyament de CCOO Illes Balears



segurament el que més sobtava era el fet que la raó central de la lluita era una crisi i, sobre tot, unes polítiques pro-cíclics globals (FMI, BM, OCDE) i locals que aprofitaven la crisi per continuar, amb més força, perseverant en les seves causes sistèmiques, incrementant la desigualtat, reduint encara més els drets i enfonsant les treballadores i els treballadors en un avenc sense final. A Europa, a EEUU i altres centres de l'economia internacional, a l'univers pretensiosament auto-denominat civilitzat les respostes no havien aparegut; ans, les derrotes del moviment obrer des dels anys



70 i la pèrdua de confiança creixent respecte de les organitzacions i partits de classe amb la dissolució de les falses promeses dels "30 gloriosos" (classes mitjanes, capitalisme popular, estat del benestar creixent, ciutadania com a nova pertinença igualatòria, capacitat adquisitiva major, futur cada cop més participatiu i inclusiu) semblaven deixar camp lliure a un capitalisme sense cap mena de fre ni de contrapartida; ni tan sols formal.

Les denominades primaveres àrabs havien demostrat que l'internacionalisme proletari seguia existint; si tal vegada ja no tant des de la perspectiva de

la solidaritat i des de la lluita comuna, sí al manco des dels efectes i les situacions objectives de la explotació i els seus mecanismes. Doncs, que les visions estretes i profundament discriminatòries dels factors culturals, religiosos, racistes per explicar la misèria no només eren falses, sinó que ajudaven el també comú i internacional (però, aquí sí, plenament conscient) capitalisme globalitzat neoliberal a dividir, segmentar, enfrontar unes contra altres les immenses majories socials pertot arreu. Pocs mesos després, d'una o altra manera, alguns moviments reproduïren els objectius centrals d'aquelles mobi-



litzacions de Tunis, El Caire, Bengasi, Damasc... El 15 M, els Occupy Wall Street, les ocupacions de la plaça Sintagma, de Tel-Aviv reviscolaven el doble desencís (davant les falses promeses del sistema i de les esperades i mai vistes reaccions de les organitzacions d'oposició) i la crida a cercar l'alternativa. Aquesta és encara una proposta sense concretar, amb llums i ombres; però oberta i inqüestionable. Malauradament la primera flama, la dels sud del sud, sembla en gran mesura apagada i substituïda per la seva antítesi: el reconeixement que mai no podria haver estat, que només era un miratge, tal vegada una torp imitació del nord històric i de la inherent i quasi genètica incapacitat de l'islamisme de superar el seu destí ferest. Un islamisme, a més a més, així, essencialitzat i substitutiu de tota altra realitat àrab, iranita, berber, paquistanesa afganesa, francesa, espanyola: o –més important- de classe, de consciència, d'organització autònoma. O això semblaria. Mortes, o més ben dit, deixades morir quan no directament assassinades les revoltes, què tenim ara? 1) Atacs jihadistes a França, Bèl-

gica, Alemanya, EEUU; l'extensió de l'estat islàmic, la guerra intermediada de Síria, la crisi dels refugiats... Tunis com l'únic i últim alè, esmorteït, dirigit a més a més pels islamistes, moderats, però islamistes al cap davall...i bombardejat dia si dia no per les diverses franquícies d'Al Qaeda. 2) A tota l'àrea (Magrib, Medi Orient, internacionalització més o manco dura del conflicte) tres eixos específics encruats: a) xiïtes contra sunnites (termes religiosos que oculten conflictes i aliances entorn al petroli i l'hegemonia regional) amb la franquícia d'EEUU en el Consell de Cooperació del Golf que fa de la més radical i salafista dictadura local, Aràbia Saudita, el gendarme impune de l'àrea. b) El terrorisme organitzat en petits grups regionals, el DAESH, però altres no tan obertament condemnats, quan no creats directament pel propi EEUU, potències europees o regionals internacionalment reconegudes com a països "segurs" i aliats. 3) L'aparent desaparició de la societat civil i de la plena consciència i acció de classe que aparegueren en les revoltes de l'11. 4) L'indubtable pes, tot i que ara en segon pla infor-



matiu, del búnquer Israelità (Netanyahu) i la correlativa desaparició total de Palestina, gran punt comú de suport real o retòric a la zona, però sobre tot exemple històric de lluita laica nacional i de classe que massa actors han volgut –i aconseguit en bona mesura- eradicar. 5) La doble conseqüència internacional: la crisi de refugiats i la destrucció en els fets i en el Dret del concepte mateix de refugi; la criminalització de la immigració extra europea i la retroalimentació de les més reaccionàries propostes: el (neo?) feixisme europeu-estatunidenc i el jihadisme presentat com a única pàtria possible de molt expatriats; fins i tot al cor de la pròpia Europa sota la monstruosa i antidemocràtica idea de “segones generacions” (doncs, l’estrangerització transgeneracional de tants europeus).

La raó darrera en termes de globalització econòmica del seu corresponent context geoestràtegic i la seva vinculació amb les mutacions de l’actual fase internacional d’acumulació-regulació del sistema capitalista, apareix com el marc general que ens acostia a les respostes, als “per què” i els “com”.

Les denominades primaveres àrabs havien demostrat que l’internacionalisme proletari seguia existint; si tal vegada ja no tant des de la perspectiva de la solidaritat i des de la lluita comuna, sí al manco des dels efectes i les situacions objectives de la explotació i els seus mecanismes.

Intentarem tocar els diversos punts polítics, culturals, religiosos, econòmics en successius articles. És quelcom cabdal per a tothom: no són aquests conflictes i lluites que succeeixen fora del nostre món: en són una conseqüència i, ja ho veiem, apareixen com a nova causa de pressió, explotació, repressió i reacció generalitzada. ■

Un 1 de maig contra la pobresa salarial i social



Sota el lema "Contra la pobresa salarial i social. Treball i Drets", marxàrem en manifestació prop de 2000 persones convocades per CCOO, UGT i l'S-TEI-i, en un dia marcat per la pluja.

CCOO denuncià la precarietat dels treballadors i treballadores del servei de terra dels aeroports



L'extrema precarietat que pateixen els treballadors i les treballadores del servei de terra dels aeroports de les Illes fou motiu d'una campanya de denúncia de la situació.

Un clam pels refugiats



La Plataforma SOS REFUGIATS, amb el suport de nombroses entitats, partits polítics i sindicats, entre elles CCOO Illes Balears, convocaren manifestació el Dia Mundial dels refugiats.

Diada per la Llengua



CCOO de les Illes Balears ha treballat, des de sempre, per normalitzar l'ús de la llengua catalana en el món del treball. Compartírem amb l'Obra Cultural Balear la Diada per la Llengua.

Per l'abolició dels paradisos fiscals



Sindicats i organitzacions socials ens manifestàrem contra la xacra dels paradisos fiscals.

Per un finançament just i necessari per a les nostres illes



CCOO, UGT, STEI (i), FAPA, OCB, PIMEM, Unió de Pagesos, FFAAVV, Fundació Ateneu Pere Mascaró, Fundació Emili Darder, Fundació Gabriel Alomar presentaren als mitjans el manifest "Per un finançament just i necessari per a les nostres Illes".

No als tractats de lliure comerç



Des de les Illes Balears, la Plataforma #noalttip de Mallorca, de la que CCOO de les Illes hi forma part, ha mantingut una lluita continuada en contra aquests tractats comercials que atempten als nostres drets laborals, socials i mediambientals.

No al procés d'acomiadament col·lectiu al banc popular



CCOO convocà concentracions enfront del Banc Popular de Palma, contra l'expedient de regulació d'ocupació on es podem perdre prop de 3000 llocs de feina.

25N contra les violències masclistes



CCOO de les Illes Balears es manifestà amb força el més contundent rebuig contra les violències masclistes que a la nostra comunitat ha truncat la vida a sis dones.

CCOO inicià una campanya per a denunciar la precarietat al sector de la neteja



El sindicat ha anunciat mobilitzacions en el sector de la neteja de caràcter general i, especialment, en aquelles empreses on es produeixen despengis de conveni.

INFORMA'T
ASSESSORA'T
PROTEGEIX-TE
AFILIA'T

La temporalidad de la contratación: Un grave problema en la sanidad pública.

El elevado número de interinidades acumuladas, la intensa rotación y antigüedad excesivamente alta en los contratos temporales son los problemas fundamentales de una sanidad pública que van en camino de la cronificación.



Natalia Valdés
Secretaria de Comunicació. Federació de Sanitat i Sectores Sociosanitaris de CCOO Illes Balears

Según el estudio realizado recientemente por la Secretaría de Protección Social y Políticas Públicas de CCOO (publicado por la Fundación 1º de Mayo), la sanidad pública padece una situación de alta temporalidad en la contratación y una intensa rotación laboral. La tasa de temporalidad es superior a la que se observa en el resto del sector público. Cuando se comparan las estadísticas con el resto de la Unión Europea, la temporalidad en España duplica a la del conjunto de la Unión Europea.

La restricción de la tasa de reposición desde el gobierno central, disminuye drásticamente la capacidad de la administración autonómica para cubrir las necesidades de plantilla. Por otra parte, se puede concluir que otro de los motivos de la temporalidad en estos años de crisis (2008-2016) es el incremento de la jornada laboral en dos horas y media a la semana, lo que origina que este aumento de jornada lo realice la plantilla fija, disminuyendo el número de contrataciones temporales. El efecto de la insularidad, o doble insularidad, es otra de las causas que conlleva dificultades para mantener a los profesionales.

La tasa de temporalidad alcanzada en la sanidad pública, sin tener en cuenta las contrataciones en práctica, formación o aprendizaje, es de 18,8% mientras que en la sanidad privada alcanza el 13,2%. Las interinidades y la formación sanitaria explican el 62,7% de la temporalidad en la sanidad pública motivado por el elevado número de coberturas por ausencias de otros trabajadores. Lo que equivale a 193.000 personas que cubren la ausencia total o parcial de otros trabajadores en la sanidad pública. En el sector privado se constata una progresiva disminución, mientras que el público se produce un incremento significativo. Las causas en los sectores privados pueden ser de diferente índole: el acuerdo de estabilidad en el empleo de 1997; un mayor peso del tiempo parcial, como ocurre en la sanidad privada; los ajustes del empleo temporal en situaciones de crisis; el impacto de las reformas laborales con un deterioro de las condiciones de los contratos indefinidos.

El gran número de interinidades y la excesiva rotación en las contrataciones son los dos extremos de la temporalidad en la sanidad pública que originan un doble efecto negativo sobre la calidad asistencial y la calidad en el empleo. La excesiva antigüedad en la temporalidad, que la EPA permite observar, está originada en el encadenamiento de contratos. El 58,9% de los trabajadores eventuales tienen una antigüedad superior a los tres años y el 25,8% su-



pera los diez años a base de este encadenamiento de contratación.

Las explicaciones para justificar este modelo son organizativas, normativas y financieras, sin olvidar las endogámicas.

Organizativas

Se imponen enfoques simplistas y mecanicistas sobre la mayor facilidad para despedir y ajustar plantilla, así como para tener garantías de que se cumplen órdenes e instrucciones bajo la amenaza de la pérdida del puesto de trabajo y la creencia de que el supuesto desamparo de estos colectivos favorece un menor control sindical y que, por tanto, al amparo del régimen eventual se pueden hacer otras muchas cosas, como prolongaciones de jornada que no se retribuyen o evitan nuevas contrataciones. La no inclusión de beneficios sociales en las contrataciones temporales es un motivo más del abaratamiento en los costos salariales.

El personal temporal trabaja "incentivado" por la posibilidad de renovar o no su contrato. A este personal se le puede mover de un centro a otro, bien porque lo acepta o porque se condiciona la renovación del contrato a ello. Por otro lado, los turnos y horarios son más fáciles de ajustar cuando el personal es temporal. Prima la flexibilidad sobre la calidad y seguridad de la asistencia y los cuidados.

Legislativas

El límite legal de la tasa de reposición de efectivos establece por ley, desde 1992, que las plazas para ingreso de nuevo personal se limitaran sólo a aque-

llas que sean inaplazables. Se cubren incapacidades, jubilaciones y excedencias, pero no es posible abordar la cobertura de otras plazas generadas por la propia expansión del sistema sanitario público.

Otro problema es la caducidad de las ofertas de empleo público que deberá desarrollarse dentro de un plazo improrrogable de tres años. Esto ya ha producido anulaciones de procesos selectivos de diversas categorías en Baleares.

Financieras

Contar con personal temporal permite ahorrar costes salariales. No tienen carrera profesional o se les abona un porcentaje del total que cobraría siendo fijo, como es el caso de Baleares, entre otras desventajas ya mencionadas sobre el personal fijo.

En definitiva, la precariedad laboral es un lastre para la mejora de la calidad del Sistema Nacional de Salud. Para actuar en su corrección pueden considerarse algunas propuestas: los límites a la reposición de efectivos deben de ser removidos, haciendo viables convocatorias de la Oferta de Empleo Público que establezca el empleo en la sanidad pública; promover la negociación colectiva que permita prever las necesidades y recursos; además de otro modelo de relaciones laborales, diferente al imperante en la mayor parte del Sistema Nacional de Salud; planificación de la eventualidad, permitiendo racionalizar la actual rotación y evitar que una persona tenga que realizar 154 contratos en un año para la misma actividad profesional. ■

Fuente: Fundación 1º de Mayo



Mobilidad y lugar de trabajo

En un panorama de precariedad, cuando no de explotación pura y dura como el que vivimos en esta Comunidad Autónoma -va por vosotras, compañeras camareras de piso- hablar de movilidad sostenible en el trabajo podría considerarse como algo frívolo.



Mariano Reaño
Gestor de movilidad.
Federación de Servicios a la Ciudadanía.
Sección Sindical CAIB

El razonamiento sería: si las más elementales reivindicaciones laborales no son satisfechas ¿qué objeto tendría referirnos a aspectos tan secundarios como la manera en que los trabajadores se desplazan al puesto de trabajo?

Pues bien, esa cuestión presenta múltiples matices de interés, algunos de ellos impregnados de un fuerte componente social.

En primer lugar, debemos referirnos a que damos por supuesto que la manera más habitual de



llegar al puesto de trabajo desde el domicilio es usando el vehículo motorizado privado, el coche (la sucesión de calificativos viene por el enojo que nos produce, a quienes abogamos por la movilidad sostenible, que muchas personas, incluso gente especialista en este ámbito, se refieran al coche como "el vehículo" por antonomasia -mi bicicleta es un vehículo, y además, un vehículo privado-.

Las estadísticas dicen que el porcentaje de mujeres trabajadoras que hacen uso del transporte pú-

blico para desplazarse a su lugar de trabajo es enormemente superior al de sus compañeros varones, en gran parte usuarios del coche. Muchas mujeres no poseen siquiera el permiso para conducir, de ahí la supeditación en muchos casos a los medios colectivos de transporte de sus posibilidades de ocupación. Es obvio que, en aras de una movilidad inteligente y eficiente, no vamos a propugnar la solución de que las mujeres caigan en los mismos vicios que sus colegas varones, como sería que se incorporasen en bloque al colectivo de trabajadores que acceden a su puesto de trabajo en un coche -muy habitualmente ocupado sólo por el conductor; la media es de una a dos personas por coche-. Simplemente se trata de poner de manifiesto una realidad sociológica, y su corolario: la necesidad de mantener un sistema de transporte público de calidad, para equilibrar en algo la desproporcionada balanza que existe en favor del sexo masculino en términos de empleabilidad. Otra cuestión relevante se refiere a la siniestralidad "in itinere".

Una de las causas más habituales de incapacidad laboral -cuando no de fallecimiento de los trabajadores- deriva de los accidentes de conducción que tienen destino u origen el centro de trabajo. Aparte del estrés propio de la conducción, frecuentemente en horarios en el que el viario se halla congestionado, se le une la existencia de jornadas prolongadas, rigidez empresarial en lo que se refiere a horarios de entrada o salida, y la dificultad de conjugar las necesi-

dades inherentes a la conciliación de la vida personal y familiar con el trabajo. Aquí también las mujeres son también víctimas, por la frecuente asunción de que las tareas relacionadas con actividades de los hijos son responsabilidad de estas.

Así pues, queda patente que la movilidad laboral posee un marcado acento social, e incluso, una importante repercusión en lo que a los roles sexuales inciden sobre lo laboral. Vistas desde la perspectiva empresarial, estas cuestiones parecen tener una importancia limitada, puesto que lo que ocurra "ad extra" del centro de trabajo no habría de ser materia de preocupación por parte del empresario -es un decir, porque la eventual incapacidad del trabajador subsiguiente a un accidente de tráfico "in itinere" sí que le afectaría claramente-. Todavía estamos lejos de una cultura empresarial que -con muy buen criterio- se ha dado cuenta de que procurar el bienestar a sus empleados redundaría en beneficio de la cuenta de resultados, aquí optamos en muchos casos por el sistema de exprimirlos, lo que constituye un grave error.

Mientras esperamos que ese modo de pensar vaya calando, en sucesivas colaboraciones, iremos desgarrando los argumentos que demuestran como la movilidad sostenible al trabajo, lejos de ser una quimera propia de ecologistas y enemigos del progreso, constituye un objetivo enormemente beneficioso para las empresas. ■





Cal seguir defensant els treballadors i treballadores de l'ensenyament concertat

CCOO considera insuficient la proposta inicial de la Conselleria d'Educació sobre la recol·locació del professorat afectat per la supressió d'unitats a l'ensenyament concertat



Manuel Sirvent
Responsable privada i concertada de la FE-CCOO illes

A la proposta presentada i defensada per l'Administració educativa no es contemplan unes condicions favorables als treballadors del

sector vulnerant-se els seus drets. En aquest sentit, i com a sindicat, defensam que la proposta que ha posat damunt la taula la Conselleria d'Educació no protegeix als treballadors, entre altres motius perquè no existeix un compromís



real per procurar el manteniment de la feina dels docents afectats per l'extinció o modificació d'unitats de concert.

Si, per exemple, en una zona del mapa escolar illenc, es produeix una disminució important de

l'alumnat i es redueixen unitats, què passarà amb els professors/es que fins el moment treballaven a aquests centres?

Des de la FECCOO defensam que és prioritari protegir tots els docents que veuran extingits el seu

contracte per causes alienes a la seva responsabilitat, com seria en el cas abans esmentat. Segons l'acord que proposa la Conselleria d'Educació i Universitat, aquests serien obligats a renunciar a la indemnització a canvi de poder ser recol·locats en algun moment amb caràcter de prioritat però "només, en el cas, si sorgís alguna vacant "

Com a sindicat, demanam que és doni una resposta adequada a la realitat que tenen i rodegen aquests docents. Entre altres, aquests treballadors tenen dret a una indemnització per tots els anys treballats al centre escolar. Altre tema, evidentment, és qui assumeix aquesta indemnització, que és on realment creiem que hi haurà desacord entre administració i patronal. Per altra banda, insistir que a la proposta presentada pel govern, no garanteix la recol·locació efectiva dels professors i professores afectats, encara que alguns així ho interpretin. En cap cas, queda garantida una recol·locació efectiva.

Cal recordar aquí que a altres comunitats autònomes s'han signat acord de recol·locació contemplant la recol·locació, i sense renunciar a la indemnització, que pertoca als treballadors. No ens sembla desorbitat, demanar a la Direcció general de planificació i centres que l'acord que presenten a sindicats i patronal contemplin aquests antecedents.

La situació actual queda a l'espera d'una nova reunió on els membres de la mesa es posicionin. Esperem, i desitgem, que la resta de sindicats que en són presents, es sumin a la proposta de FE-CCOO. No podem contemplar cap alternativa que minvi els drets dels treballadors i, ara menys que mai, amb els temps que corren. ■

Baleares, cifras récord que esconden empleo precario

La demanda internacional, la recuperación del turismo nacional, la inestabilidad política en destinos competidores, hace que se valoren las Islas Baleares como destino turístico. La temporada alta ha transcurrido con registros nunca vistos en nuestras Islas. No obstante el empleo que se ha creado sigue siendo precario, temporal, a tiempo parcial y fraudulento, en muchos casos.



Ginés Díez González
Secretario General Federación de Servicios de CCOO Illes Balears.

En los primeros diez meses del año han sido cerca de 67,5 millones de turistas internacionales que visitaron España, un 10,2% más que hace un año.

En Baleares, los datos en el acumulado de los diez primeros meses del año, muestran que el número de turistas en las Illes supusieron 12,8 millones de visitantes, un 11,9% más respecto al mismo periodo del año 2015; las pernoctaciones en establecimientos hoteleros en torno a 58 millones un 6,73% más que el año anterior.

El gasto de los turistas aumenta en tasa anual en un 29,2% en Baleares; el personal empleado ha aumentado una media de 8,65%, más interanualmente,

pero la mayoría de esta contratación es precaria y temporal.

El Indicador de Rentabilidad, se sitúa en los siguientes parámetros: en 2015 la media se estableció en el 76,58% y en el mismo periodo del año 2016 en el 81,64% de facturación media diaria de los hoteles por cada habitación ocupada. El ingreso medio diario por habitación disponible en 2015 fue del 56,14% y en el 2016 de 62,87%. Si no ceñimos al tipo de contrato en función de la jornada, observamos que el 23,72% de contrato en fusión de la jornada, observamos que contrato indefinidos lo tienen a tiempo parcial; este crece casi un 50% de los trabajadores/as con contrato temporal.

Desde CCOO entendemos que el número de trabajadores y trabajadoras con contratos temporales es tan elevado porque están en fraude de ley. Por ello la campaña de Control de Actuación Inspectora llevada a cabo por la Inspección de Trabajo, bajo el auspicio de la Conselleria de Treball, muestran que los contratos realizados con una duración temporal

están cubriendo, en realidad, una necesidad permanente; e incluso los que están cubriendo una necesidad temporal no están respetando los requisitos exigidos para la celebración de los mismos, ya que se llaman a los trabajadores de forma periódica para cubrir las temporadas altas desde el punto de vista turístico. Por lo tanto, su modelo contractual debería ser de fijo discontinuo. En muchos casos, esa conversión se ha llevado a cabo desde la propia Inspección Laboral dentro de esa campaña.

Este tipo de contrato, que como hemos visto anteriormente, es el más utilizado por los empresarios del sector actualmente, supone que las personas que acceden al mercado laboral lo hagan de una forma precaria y sin apenas derechos, lo que se viene denominando trabajadores y trabajadoras pobres, personas que aunque consiguen un trabajo, debido a sus condiciones laborales y bajos salarios, no les permiten tener satisfechas sus más elementales necesidades.

El número de desempleados ya sobrepasa más de 60 mil personas, la mayoría de ellas son del





sector de hostelería, y casi el 50% no cobran ninguna prestación en su situación de desempleo.

Otra fuente de fraude, que busca aumentar la "flexibilidad", es el fenómeno que denominamos "falsos autónomos", trabajadores y trabajadoras que son obligados, por parte de empresarios, a darse de alta en el régimen de autónomos para que ellos corran con el coste de la cuota de Seguridad Social.

También debemos denunciar el abuso de los contratos formativos en fraude de ley, tanto el de prácticas como el de becarios, ya que, en muchos casos, se les obliga a cubrir puestos de trabajo habituales para ahorrarse el salario de un trabajador de cualquier categoría, ejerciendo funciones impropias de un contrato formativo -cuyo objetivo no es sino formarse-.

A todo ello tenemos que sumarle la subcontratación y externalización, a nivel del conjunto de departamentos, de los servicios en sectores de hotelería y, en particular, el departamento de camareros y camareras de pisos, con el objetivo de precarizar más el empleo y no aplicar el convenio sectorial, para rebajar más aún los salarios en cerca del 40%, y em-

peorar sus condiciones laborales. En Baleares, nada ha revertido esta situación de bonanza económica hacia las y los trabajadores del sector debido al egoísmo patronal de rebajar costes laborales y aumentar sus beneficios: se ha incrementado la explotación laboral, la precarización, los ritmos de trabajo, la carga de trabajo, han aumentado de las bajas por accidentes laborales, con y sin baja laboral, etc.

Seguimos con la campaña de visualización de la situación del colectivo de limpiadoras y camareras de pisos de hostelería, haciendo aflorar las enfermedades profesionales: reclamando la jubilación a los 60 años de edad como máximo; topar, a través de los CSS de empresa, el número de habitaciones ordinarias y de salida; y la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores que, por las dos últimas reformas laborales habidas, prevalece el convenio de empresa por encima del Sectorial. Esto es lo debemos de cambiar con la pelea y lucha.

Todo ello, entre otros temas, deberemos llevarlo al próximo convenio colectivo de hostelería de Baleares. Convenio que debe ser, y será, muy duro y de confrontación por la situación, contra el terrorismo laboral que practican las patronales del sector, contra el terror que infunden a las trabajadoras y trabajadores. Debemos enfrentarnos a estos miedos, a la parálisis que nos producen -y esta situación de terror, miedo, horror, de despidos- con valor y decisión. A las trabajadoras y trabajadores, jamás se nos ha regalado nada, hemos tenido que arrancarlo.

Por lo tanto, para CCOO, uno de los principales retos que ha de afrontar la industria turística española es la apuesta por la calidad, formación, salud y prevención laboral, más y mejor empleo para mejorar la relación precio-calidad-servicio, para que los millones de turistas que nos visitan -y que esperamos que no aumenten más- se vayan contentos y satisfechos, y eso sólo se puede conseguir apostando por un empleo digno de calidad y con derechos, basado en contratos estables fijos y fijos discontinuos, profesionalidad, salarios decentes, menos ritmos de trabajo y menor carga laboral, salud y prevención. Ya que si el trabajador o trabajadora, que es el mayor y mejor recurso que tienen las empresas, es respetado y está satisfecho, el turista será un cliente agradecido.

En definitiva nuestro reto es hacer del Turismo una de palanca para el cambio hacia un nuevo modelo productivo, que ponga la economía al servicio de las personas, en condiciones de igualdad, derechos, bienestar y sostenibilidad ambiental. No hay turismo con futuro si no hay un trabajo decente. ■



Indemnización por terminación de contratos temporales

El panorama de los derechos de los trabajadores y trabajadoras temporales, cuando finaliza su relación de servicio, fue alterado de forma relevante por la doctrina establecida por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) en la sentencia del pasado 14 de septiembre de 2016, asunto C-596/14.

Francisco Gualda Alcalá
Responsable Gabinete de
Estudios Jurídicos de CCOO

Se trata de la primera sentencia que, aplicando el Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, y que figura en el anexo de la Directiva 1999/70 CEE del Consejo, de 28 de junio de 1999, reconoce el principio de igualdad y no discriminación de los contratos temporales, en relación con la indemnización por terminación del contrato.

La sentencia denuncia el tratamiento que nuestra legislación viene haciendo de esta materia, consagrando una discriminación contraria al citado Acuerdo del Diálogo Social europeo y a uno de los principios del Derecho Social de la Unión. Considera que la terminación de un contrato temporal responde, tal y como dice la Directiva, a una circunstancia

objetiva y, por tanto, debe merecer el mismo tratamiento que la terminación de un contrato fijo por razones objetivas. Recordemos que en un nuestro sistema, la indemnización por despido objetivo es de 20 días por año de servicio, con el máximo de una anualidad de salario. Por el contrato, en nuestra legislación actual, los contratos temporales, cuando finalizan, o no tienen ninguna indemnización, como el contrato de interinidad o los contratos formativos, o la tienen de 12 días por año de servicio (o inferior según la fecha de su celebración).

La sentencia del TJUE analiza el caso de un contrato de interinidad suscrito por el Ministerio de Defensa, que finaliza cuando se reincorpora la persona sustituida. Sobre esta base, considera que la persona que venía ocupando la plaza con el contrato de interinidad tiene derecho a percibir la indemnización

de 20 días por año de servicio, aunque la legislación no reconozca para ese caso ningún derecho indemnizatorio. En aplicación de este criterio, el Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Madrid, que promovió la cuestión prejudicial, dictó la sentencia de 5 de octubre de 2016, Rec. 246/14, condenado al Ministerio de Defensa al abono de la indemnización, que representaba en el caso la suma de 6.141 euros.

Con ello quedaba inaugurada una nueva época en relación con la terminación de los contratos temporales, y se planteaban a su vez toda una serie de cuestiones prácticas relacionadas con los efectos que esta nueva doctrina debería de tener, con dos variables: el tipo de contratación que genera el derecho a la indemnización, y la posibilidad de fijar un tratamiento diferente entre las entidades públicas y las empresas privadas.

Ya disponemos de una incipiente doctrina judicial que va respondiendo a estas cuestiones.

1. La aplicación a las empresas privadas. Desde diversos sectores doctrinales se ha venido defendiendo la tesis de que al ser una materia regulada en una Directiva cuyos destinatarios son los Estados, sólo se permite invocar la Directiva frente al Estado o en general, los poderes públicos, como sucede cuando prestan servicios para una Administración o entidad pública. Defiende que las empresas privadas no son sujetos obligados por la Directiva, de modo que sus trabajadores y trabajadoras sólo tienen acción para reclamar al Estado los daños que han sufrido por no haber cumplido la Directiva.

Conviene tomar en consideración que esta tesis ha sido rechazada en la doctrina judicial. En concreto, la STSJ Social del País Vasco, de 18 de octubre de 2016, Rec. 1.872/16, admite la aplicación de la doctrina del TJUE a entidades privadas, al poner en evidencia que estamos ante un principio del Derecho de la Unión, y de una aplicación de la prohibición de discriminación que tiene su fuente normativa propia en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Conviene insistir en que el TJUE pone en evidencia un nuevo estándar del derecho fundamental a la igualdad de trato, que ahora se proyecta sobre la indemnización por finalización de los contratos temporales, y la Constitución garantiza igualmente el principio de igualdad de trato, con lo que estamos, en realidad, ante un derecho fundamental.

2. La aplicación al contrato de interinidad por sustitución e interinidad por vacante. En la doctrina judicial ya se han venido dictando sentencias

que han hecho aplicación de esta doctrina no sólo al contrato de interinidad por sustitución, como hizo la STSJ Social de Madrid, de 5 octubre 2016, Rec. 246/14, que originó la cuestión prejudicial C-596/140, sino también al contrato de interinidad por cobertura de vacante, como se pronunció la Sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Ourense de 11 octubre 2016, Autos 523/16, que condena a la Consellería de Educación de la Xunta de Galicia al pago de una indemnización de 5.415 euros a razón, como decimos, de 20 días por año de servicio.

3. La aplicación al contrato de obra o servicio determinado. La citada STSJ Social del País Vasco, de 18 octubre 2016, Rec. 1.872/16, en relación con un contrato para atender los servicios de conserjería y limpieza de una entidad privada, se cuestionaba -en un proceso por despido- la legalidad del cese. El Tribunal considera que el contrato no era fraudulento, pero que ello no impide reconocer la indemnización de 20 días por año de servicio, siguiendo la doctrina fijada por el TJUE. Dada la escasa antigüedad, la condena asciende a 458 euros.

4. La realización de proyectos de investigación en el ámbito docente. Otra sentencia del mismo TSJ del País Vasco, de fecha 18 octubre 2016, Rec. 1.690/16, en un proceso por despido frente a la Fundación Vasca de Innovación e Investigación Sanitaria, considera que procede recocer la indemnización de 20 días ante la terminación de esa actividad laboral, que tiene una naturaleza similar al contrato de obra, y merece el mismo tratamiento. Como vemos, ha sido rápida la asimilación que algunos órganos judiciales han hecho de esta doctrina, y no dudan en aplicarla tanto a entidades públicas como privadas, y a modalidades de contratación distintas del contrato de interinidad por sustitución. Y lo que es más relevante si cabe, tampoco constan, de momento, posiciones de la doctrina judicial que rechacen, maten o restrinjan los efectos de esta doctrina. Como decimos, queda inaugurada una nueva época en relación con los derechos de los trabajadores y trabajadoras temporales que, esperamos, contribuya a sentar las bases por las que se corrijan, tanto los abusos en la utilización de estas formas de precariedad laboral, como la infraprotección de estas personas trabajadoras. ■

Publicado en la revista Acción Sindical de CCOO confederal. Diciembre 2016



Camareras de Piso: Premio de Turismo

Con motivo de la celebración en el pasado mes de septiembre, del Día Internacional de Turismo, la Conselleria de Innovación, Investigación y Turismo del Govern de les Illes Balears me entregó el galardón Premio de Turismo.

Lola Ayas
Delegada Sindical de CCOO Illes Balears
Premio de Turismo 2016

El premio, convocado por la Vicepresidencia del Govern, reconoce a las personas, iniciativas e instituciones: "Que apuestan por un modelo de turismo basado en el conocimiento, responsabilidad social, sostenibilidad y calidad, así como la dedicación y el esfuerzo de personas y colectivos vinculados profesionalmente al sector".

El premio lo recogí yo, pero el reconocimiento es para todo un colectivo, el de camareras de piso. Este reconocimiento viene después de años de trabajo. Personalmente llevo trabajando en el mismo Hotel, HM Tropical, desde 1978. Desde ese año soy afiliada a CCOO, y desde el 2000 soy delegada en el comité de empresa.



Siempre he sido camarera de piso, en un mismo año, he llegado a encadenar ocho contratos, y ahora soy fija discontinua. En toda España sigue aumentando el número de turistas, de pernотaciones y de ingresos; la rentabilidad del sector hotelero ha aumentado, pero en cambio, esto no revierte en las condiciones de trabajo de las camareras de piso; al fin y al cabo se trata de un colectivo que ha sufrido de primera mano las consecuencias de las reformas laborales, que han precarizado aún más el sector. Por ejemplo, en ritmos de trabajo que deterioran directamente la salud y trabajando en peores condiciones. Todo ello se da en un colectivo laboral de vital importancia para el sector turístico. Al final, que una persona se vaya satisfie-

cha, después de pernoctar en un hotel, depende mucho del trabajo del día a día, de la profesionalidad anónima; porque aunque para muchas personas ni si quiera lo vean, las camareras de piso, por fin, se están visibilizando. Este galardón reconoce el trabajo, el esfuerzo y la dedicación de las trabajadoras del sector. Y las visibiliza como un colectivo fundamental. Para todo el colectivo, el premio es un peldaño más en el trabajo que se viene realizando. Es obvio que las reivindicaciones laborales de las camareras de piso han tomado una gran relevancia social en los últimos años, gracias a iniciativas como la publicación "Las que limpian los hoteles. Historias ocultas de precariedad laboral", escrito por Ernest Cañada (Barcelona, 2015). ■

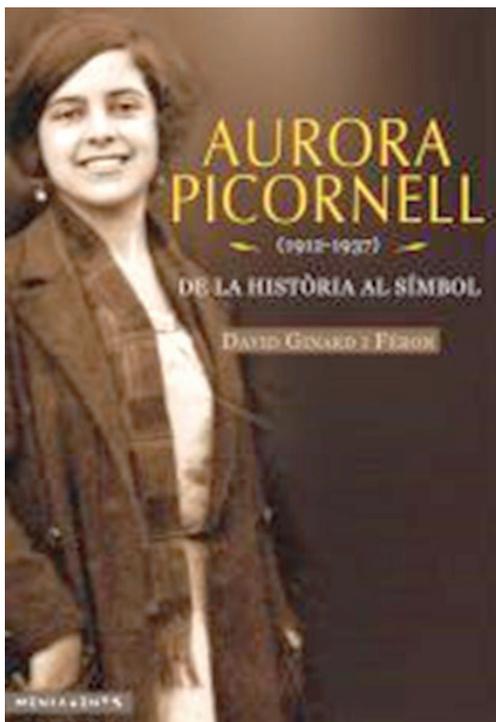
**En la memoria,
Marcos Ana, poeta.
Se nos fue un luchador, de
los de siempre, de los de
toda la vida.**



Decidme cómo es un árbol,
contadme el canto de un río
cuando se cubre de pájaros,
habladme del mar,
habladme del olor ancho del campo
de las estrellas, del aire.
Recitadme un horizonte sin cerradura
y sin llave como la choza de un pobre,
decidme cómo es el beso de una mujer,
dadme el nombre del amor
no lo recuerdo.

¿Aún las noches se perfuman de enamorados
tiemblos de pasión bajo la luna
o solo queda esta fosa,
la luz de una cerradura
y la canción de mi rosa?
22 años, ya olvidé
la dimensión de las cosas,
su olor, su aroma,
escribo a tientas el mar,
el campo, el bosque, digo bosque
y he perdido la geometría del árbol.
Hablo por hablar asuntos
que los años me olvidaron.
No puedo seguir:
escucho los pasos del funcionario.

LLIBRES



Aurora Picornell (1912-1937) De la història al símbol

Ginard Féron, David
Edicions Documenta Balear

Aurora Picornell Femenias (1912-1937) fou una rellevant activista política i social del segle xx. Nascuda en una família obrera de Palma (Mallorca), en plena adolescència s'implicà en iniciatives de caràcter feminista, laïcista i obrerista. Després de la proclamació de la Segona República, es va afiliar al Partit Comunista d'Espanya. Aviat es va convertir en la figura més coneguda d'aquesta organització a Mallorca pel seu carisma, capacitat de treball i estreta col·laboració política amb el seu company, el cèlebre agent de la Komintern Heriberto Quiñones González. L'assassinat d'Aurora Picornell, al cap de pocs mesos del cop d'Estat de juliol del 1936, fou un dels episodis més dramàtics de la repressió franquista a «l'illa de la calma». Aquesta obra, elaborada a la llum de nombroses fonts inèdites, aborda per primera vegada un estudi biogràfic de conjunt sobre Aurora Picornell i el seu entorn familiar i polític.

Homenatge als afiliats i afiliades amb 30 anys al sindicat



Férem, feim, farem història fou el lema que presidí l'acte d'homenatge als afiliats i afiliades a CCOO de les Illes Balears que han complit trenta anys al sindicat.

Som un sindicat arrelat a la millor de les tradicions de la lluita obrera. Un sindicat que guanya el present i que projecta cap al davant les seves forces; renovant, constantment, el compromís amb els treballadors i les treballadores de les Illes per a millorar les seves condicions, preservar els seus drets, i conquerir-ne de nous.

Calendari laboral 2017

Gener	
6 de gener (divendres)	Epifania del Senyor
Març	
1 de març (dimecres)	Dia de les Illes Balears
Abril	
13 d'abril (dijous)	Dijous Sant
14 d'abril (divendres)	Divendres Sant
17 d'abril (dilluns)	Dilluns de Pasqua
Mayo	
1 de maig (dilluns)	Festa del Treball
Agost	
15 d'agost (dimarts)	Assumpció de Maria
Octubre	
12 d'octubre (dijous)	Festa Nacional
Novembre	
1 de novembre (dimecres)	Dia de Tots Sants
Desembre	
6 de desembre (dimecres)	Dia de la Constitució
8 de desembre (divendres)	Immaculada Concepció
25 de desembre (dilluns)	Dia de Nadal

Nos dejó Miguel Siles, fundador de las Comisiones Obreras de Inca, hombre comprometido con la lucha obrera.



Miguel Siles, fundador de las Comisiones Obreras de Inca en la clandestinidad y del sindicato del calzado, fue miembro del PCE e IU y luchador infatigable por los derechos de la clase trabajadora. Persona comprometida de toda la vida, en la actualidad, desde la Federación de Jubilados y Pensionistas de CCOO de las Illes seguía aportando su buen hacer y no dejaba de acercarse a la sede del sindicato cada vez que venía a Palma a saludar a los compañeros y a las compañeras.

¡Hasta siempre compañero!

SEGUEIX-NOS



@CCOOBalears



www.facebook.com/CCOOBalears

Gaudeix d'avantatges i descomptes especials per ser afiliat/ada



Assegurances per a particulars:

- Auto
- Moto
- Llar
- Caravanes
- Accidents personals
- Vida i Decessos
- Estalvi i pensions
- Protecció professional per a docents

Assegurances per a empreses, autònoms i col·lectius:

- Comerços, oficines i Pimes
- Vida i accidents col·lectius
- Convenis col·lectius
- Cursos de formació
- Rendes de prejubilació
- Multiriscos
- Responsabilitat civil
- Protecció nòmina (treballadors/es de les administracions públiques i altres col·lectius)

 **A més, tots els afiliats/ades a partir d'un any d'antiguitat i al corrent de les quotes sindicals, estan automàticament assegurats per una pòlissa d'accidents col·lectiva d'ATLANTIS Assegurances.**



ATLANTIS ha obtingut el Segell EthSI per sisè any consecutiu

Aquest segell certifica el compliment de criteris relacionats amb el foment de la sostenibilitat social, ambiental i la transparència, tant a nivell de la seva gestió com dels productes asseguradors que ofereix.

Informa't a la teva oficina més propera:



ATLANTIS - Palma de Mallorca
c/de Francesc de Borja Moll, 3
07003 Palma de Mallorca

Tel. 971 71 86 81

maribel.homarthomas@atlantisgrupo.es