

Unitat



Comissions Obreres de les Illes Balears

Exemplar gratuït

Palma · abril · 2015 · Núm. 41



LES PERSONES PRIMER

ACABAR AMB LES POLÍTIQUES DE RETALLADES

PER UNA RENDA MÍNIMA GARANTIDA

AIXÍ

Cinc milions de persones en atur

L'ocupació que es crea és de baixa qualitat

Els salaris perden poder adquisitiu

Creix la pobresa i la desigualtat

Es vulneren les llibertats i el dret de vaga

NO SORTIM DE LA CRISI

Manifestacions

PALMA: Pl. d'Espanya, 12h

MAÓ: Pl. Esplanada, 12h

EIVISSA: c/ Navarra, 11.30h



comissions obreres
de les Illes Balears

#1mayo

Unjtat

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:
Katiana Vicens, Fernando Lezcano,
Carmen Díaz de la Jara, Eva Cerdeiríña i
Gabinet Assessoria Jurídica

Correcció lingüística:
Servei lingüístic

Realització:
Disseny Gràfic Coll d'en Rabassa
idissenygrafic@hotmail.com

Edició i impressió:
Omni

Dipòsit legal:
PM 132-1986

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

Una altra forma de governar

Quan una societat té com a característica predominant que la titularitat del poder resideix en la totalitat dels seus membres, fent que la presa de decisions respongui a la voluntat col·lectiva, aquesta societat es considera democràtica. En el més estricte sentit, consideram la democràcia com una forma d'organització de la vida pública que mitjançant mecanismes de participació directa o indirecta confereixen als seus representats la legitimitat per prendre decisions que afecten el poble. És clar que en els darrers quatre anys s'ha vengut practicant la democràcia indirecta o representativa, sent els nostres representants elegits mitjançant sufragi els que han adoptat les decisions que en cada moment han considerat oportunes. Recordant-nos que nosaltres només som el poble, que la nostra sobirania consisteix a tenir eleccions cada quatre anys i mentrestant ells, el govern, ens governa, perquè representa el poble i el que fa és pel seu bé.

Però, enfront d'aquesta visió restrictiva i simplista de l'exercici de la sobirania popular, hi ha alternatives, com ara: la democràcia participativa, aquella que es practica als països moderns i socialment avançats i que consisteix en aplicar un model polític que facilita als ciutadans la seva organització i l'associació per tal que puguin exercir influència directa en les decisions públiques.

Amb aquest tarannà, molt han ajudat a la desafecció de la ciutadania aquests que han demostrat governar només per als seus interessos i els dels seus súbdits, o més

ben dit, han demostrat ser ells els súbdits del capital, governant pels interessos d'aquells i sotmetent la resta. Necessitam un govern d'ulls i orelles ben obertes a la realitat socioeconòmica de les nostres Illes. Perquè els cecs, sords i muts amb els treballadors i les treballadores, aquells que ens han empobrit i permès que ens esclavitzin o que ens deixin sense casa mentre ells miren cap un altre lloc, ens han demostrat no ser mereixedors de seguir al capdavant de les institucions responsables de vetlar pel nostre benestar.

Una altra forma de governar, no només és possible sinó que és necessària, i seria desitjable que el proper govern de les Illes Balears tenguí el suport de més del 27% del cens electoral, si un govern elegit pel 27% dels ciutadans amb dret a vot ens ha imposat la seva voluntat i negat el diàleg a la resta. Potser és un govern amb legitimitat, però no ha demostrat tenir legitimitació, i fins i tot ara part d'aquell 27% no comparteix la seva forma de governar o han oblidat que els votaren (suposam que en un intent d'expiar la seva part de responsabilitat). "Si no hi ha menjar quan es té gana, si no hi ha medicaments quan s'està malalt, si hi ha ignorància i no es respecten els drets elementals de les persones, la democràcia és una closca buida, encara que els ciutadans votin i tinguin Parlament" (*Nelson Mandela, Discurs pronunciat en la Cimera del Mercosur, Ushuaia, juliol de 1998*)

Perquè altres no decideixin per tu, el 24 de maig, vota!

28 d'abril

Actes Dia Internacional de la Seguretat i la Salut en el Treball
11.00 h. Al Teatre Sindical de CCOO de Palma C/ de Francesc de Borja Moll, 3.
Jornada d'informació per a delegats i delegades:
Les retallades atempten contra la democràcia i la salut en el treball
13.00 h. Concentració en el monument a les víctimes de l'explosió
del polvorí de Sant Ferran, carrer de Cecili Metel, Palma

1 de Maig

MALLORCA

MANIFESTACIÓ: 12.00 H. PLAÇA D'ESPANYA. PALMA

MENORCA

MANIFESTACIÓ 12.00 H. PLAÇA DE L'ESPLANADA, MAÓ

EIVISSA

MANIFESTACIÓ 11.30 H. CARRER DE NAVARRA, EIVISSA VILA

15 de maig

19.30 H. ACTE D'HOMENATGE ALS AFILIATS I AFILIADES AMB 30 ANYS
D'ANTIGUITAT AL SINDICAT
Al Teatre Sindical de CCOO de Palma C/ de Francesc de Borja Moll, 3.



FERNANDO LEZCANO
SECRETARIO DE ORGANIZ.
Y COMUNIC. DE CCOO

Un Código Ético para mejorar la organización

El 4 de marzo de 2015, el Consejo Confederal de CCOO, reunido en sesión extraordinaria, con la asistencia de 400 personas, debatió y aprobó, prácticamente por unanimidad, un documento de especial trascendencia para mejorar la transparencia y el control de la actuación del sindicato: el llamado Código Ético.

El documento lleva por título “Medidas para reforzar las mejores prácticas de gobierno y control de CCOO”, y su objetivo es claro: “somos el sindicato mayoritario, el mejor sindicato. Ahora tenemos que ser la mejor organización”. Con estas palabras resumió el secretario general de CCOO, Ignacio Fernández Toxo, el debate que tuvo lugar a lo largo de la mañana del 4 de marzo, y que concluyó con la votación ya conocida de 142 votos a favor, 0 en contra y 5 abstenciones (*).

El documento contiene medidas de aplicación inmediata y otras que afectan a normas estatutarias y básicas de la acción sindical y que deberán ser definitivamente aprobadas en el próximo congreso confederal. Pero nada será excusa para abordar de inmediato los

cambios que avancen en cinco grandes ejes de actuación: garantizar la renovación de los órganos de dirección; garantizar la transparencia de nuestras actuaciones; garantizar una adecuada actividad institucional; disponer de un sistema homologable de retribuciones y compensación de gastos en el marco de la actividad sindical; y reforzar el control de nuestra actuación y el buen gobierno del sindicato.

Defensor/a de la afiliación

Junto a estas pautas de intervención del sindicato que desarrolla el documento, hemos decidido crear la figura del Defensor/a de la afiliación para canalizar las quejas de las personas afiliadas al sindi-



cato y encontrar soluciones a sus demandas.

Se trata de no defraudar a las demandas crecientes de una ciudadanía, cada vez más consciente de sus derechos y menos tolerante ante los casos de corrupción. La aparición en CCOO de algunas prácticas excepcionales, no acordes a nuestras normas y principios, nos animaron a responder clara y rápidamente cuando estas prácticas se han constatado y a promover cambios en nuestro funcionamiento interno, a través de medidas estructurales orientadas a favorecer un mayor control de nuestra actividad.

Por eso hemos querido sintetizar en los cinco ejes citados nuestras propuestas. Garantizar la renovación de los órganos de dirección, y extender la limitación de mandatos que ahora se aplica a los secretarios y secretarías generales a todos los miembros de las Comisiones Ejecutivas de la Confederación y estructuras federales y territoriales; Garantizar la transparencia de nuestras actuaciones, haciendo efectiva la presentación de una declaración de renta y bienes al inicio de su mandato de las personas elegidas para formar parte de los órganos de dirección de cada organización confederada y la propia confederación, además de dar publicidad a las cuentas y datos económicos más relevantes; Garantizar una adecuada actividad institucional, reforzando las obligaciones de información y rendición de cuentas de los representantes institucionales; Garantizar una adecuada política de retribuciones y compensación de gastos



en el marco de la actividad sindical, con objeto de definir un sistema común de aplicación al conjunto de la confederación; y Reforzar el control de nuestra actuación y el correcto gobierno de los recursos, creando, por ejemplo, la figura del Defensor/a de la afiliación, dependiente de la Comisión Ejecutiva Confederal, para facilitar la mejor atención a las personas afiliadas al sindicato que expresen críticas o quejas sobre nuestra actividad. En definitiva, como recordó el propio Toxo en su intervención de clausura del Consejo Confederal, “hay que aplicar bien la solidaridad

interna y los recursos para dignificar y unificar la actividad sindical. El sindicalismo es una actividad para mirarle a la cara a la gente, para visitar las empresas y hablar con los trabajadores y trabajadoras, porque si no los perderemos”.

Pd.- Documento completo en la web confederal

(*) Aunque participaron 400 personas en el debate, representando a todas las organizaciones de CCOO, solo votaron los/as miembros del Consejo Confederal.



asesoría de
formación en
tu empresa

#CCOOrespondeenformacion

www.forem.es/asesoria-formacion

CONFEDERACIÓ

Acabar amb les polítiques de retallades i per una renda mínima garantida

MANIFEST

1 MAIG 2015

Així no sortim de la crisi

Aquest 1 de Maig, Dia Internacional del Treball, se celebra en un marc caracteritzat per una convicció dels treballadors i treballadores del nostre país: **que les polítiques aplicades des de 2010 han alimentat a Espanya i a tot Europa una recessió d'efectes devastadors sobre l'ocupació, la cohesió social i la qualitat de vida dels seus ciutadans i ciutadanes.**

En conjunt, és el projecte d'una Europa unida i forta el que ha sortit danyat globalment.

S'ha pretès sortir de la crisi impulsant un capitalisme més agressiu, deprimint les condicions laborals d'una part rellevant de les treballadores i treballadors europeus, retallant els serveis públics i els sistemes de protecció social que són substancials al nostre Estat de Benestar. S'aprofita la crisi per canviar el nostre model econòmic i social.

Aquestes polítiques d'austeritat

han suposat un tremend malbaratament de recursos i de capacitats.

En aquest Dia Internacional del Treball, UGT i CCOO, al costat de la Confederació Europea de Sindicats (CES), rebutjam rotundament aquestes polítiques d'austeritat i retallades que han mostrat àmpliament el seu fracàs. És imprescindible un canvi de les mateixes, l'aplicació d'una nova estratègia de sortida conjunta

de la crisi, que redueixi les desigualtats i incrementi les oportunitats econòmiques i de vida digna de la majoria social, dins un marc de llibertats democràtiques plenes. Enfront de l'Europa de la desregulació, el dúmping social, l'empobriment i la pèrdua de drets promoguda en els últims anys, **els sindicats reivindicam una Europa de les persones, més democràtica i solidària, que promogui l'ocupació de qualitat i garanteixi la millora dels drets socials i ciutadans.**

Europa ha d'impulsar:

-un nou Pla d'Inversions més ambiciós que l'anomenat Pla Juncker, com el proposat per la Confederació Europea de Sindicats, que suposa augmentar la inversió un 2% del PIB durant els pròxims 10 anys per

crear 11 milions

d'ocupacions;

-l'exclusió de la inversió pública en projectes industrials i en infraestructures generadores d'ocupació del còmput del dèficit de cada país;

-l'establiment d'una nova pauta de reducció dels dèficit i deute dels països membres de la UE, coherent amb les capacitats i objectius de desenvolupament dels països i de la zona i igual per a tots;

-una política fiscal europea més harmonitzada, que obtingui més recursos per dur a terme una política d'impuls a l'activitat i l'ocupació, de millora de la qualitat i cobertura dels serveis socials essencials i que tracti de forma més equitativa les

diferents rendes;



-l'eliminació dels paradisos fiscals, i combatre l'elusió fiscal de les grans multinacionals;

-una aposta pública pels factors que enriqueixen a llarg termini el model productiu: recerca, desenvolupament i innovació; tecnologies de la informació; xarxes de transport més eficients; i promoció de sistemes d'estalvi energètic.

-l'establiment d'un salari mínim europeu;

-la reducció de les desigualtats socials i de la bretxa salarial de gènere;

-l'enfortiment de la negociació col·lectiva i el diàleg social europeu;

-el desenvolupament de polítiques de protecció de les persones migrants i refugiades.

Tot això ha d'emmarcar-se en el desenvolupament d'un nou "Contracte Social Global", com proposa la Confederació Sindical Internacional (CSI), que redefiniexi el paper de les institucions

internacionals i atorgui un paper més protagonista a l'Organització Internacional del Treball (OIT).

Amb les polítiques actuals, Espanya no sortirà de la crisi

A Espanya, **el Govern del Partit Popular ha aplicat des de 2012 una intensa estratègia de retallades, desmantellament d'allò públic, devaluació del treball, reducció del sistema de protecció social i erosió de drets laborals.** La conseqüència ha estat un augment de la desocupació, més desigualtat i precarietat laboral i un creixent empobriment i risc d'exclusió social. **Espanya ha patit una vertadera regressió econòmica i social que ha d'acabar.** El moment actual és favorable, perquè alguns factors externs han afavorit el canvi de cicle econòmic, com la relaxació de la política monetària per part del Banc Central Europeu, la devaluació de l'euro enfront del dòlar, el creixement de l'economia

nord-americana, la caiguda dels preus del petroli o l'atracció conjuntural de turisme d'altres zones. Gràcies a això, i malgrat les retallades i la destrucció del teixit productiu, Espanya ha iniciat una nova etapa de creixement econòmic. **Això no significa en absolut que hàgim sortit de la crisi; ni tan sols que n'estiguem sortint ja.** Perquè la sortida de la crisi només es produirà quan els ciutadans i ciutadanes percebin aquesta millora econòmica; quan tinguin una ocupació en condicions dignes que els permeti recuperar la seva capacitat de compra i d'estalvi; quan centenars de milers de llars surtin de la situació de pobresa en què els ha sumit la crisi i les polítiques de retallades; quan els tornin a prestar els serveis públics essencials que ara se'ls ha furat; i quan, en definitiva, vegin millorar la seva qualitat de vida i la de les seves famílies.

I tot això queda ben lluny; de

fet, resultarà inabastable si no es canvien les polítiques aplicades. Un canvi de polítiques urgent a Espanya: per una sortida de la crisi més justa i sostenible

Per això, en aquest 1 de maig, UGT i CCOO reclamen un canvi urgent en la política econòmica al nostre país, que posi al centre la reactivació de l'activitat i la creació d'ocupació estable i amb drets, a partir d'un canvi de model productiu cap a un més sostenible i equilibrat. Per a això, plantejam un programa d'actuacions necessàries:

-Impulsar un canvi de model productiu que potencii el paper de la indústria i dels factors que més pesen en la competitivitat i desenvolupament d'un país a llarg termini, amb inversions en R+D+i, TIC, formació i infraestructures bàsiques.

-Reformar el sistema energètic, introduint competència real per fer el seu accés més assequible i els seus resultats més eficients.

-Fer una reforma fiscal que permeti augmentar la recaptació per sostenir les polítiques públiques i millori la justícia de les aportacions, atacant el frau fiscal.

-Derogar la reforma laboral de 2012, que ha significat un fort transvasament de rendes del treball al capital, un empitjorament de les condicions de vida i treball, i la flexibilització de les causes de l'acomiadament, facilitant els acomiadaments individuals i col·lectius i accelerant la destrucció de l'ocupació. En conjunt, ha provocat un increment

de la precariedad, la pobresa i la desigualtat.

-Reequilibrar les relacions laborals i enfortir els drets laborals a les empreses: igualtat, salut i seguretat en el treball, participació i formació. Això requereix del reconeixement

i promoció de l'activitat sindical.

-Enfortir la negociació col·lectiva per millorar les condicions laborals dels treballadors i treballadores, reforçar els convenis sectorials d'àmplia cobertura i garantir la ultraactivitat dels convenis.

-Augmentar els salaris de manera coherent amb la fase de creixement econòmic, de manera que guanyin poder de compra en els pròxims anys, ajudant així a reactivar el consum de les famílies i la creació d'ocupació.

-Engregar, per part de les Administracions Públiques, polítiques



d'ocupació i inversió que permetin la recuperació d'uns serveis públics de qualitat accessibles per al conjunt de la població i recuperant els compromisos polítics de les Administracions entorn del desenvolupament dels serveis d'atenció a la dependència i l'oferta pública de places d'educació infantil de 0 a 3 anys.

-Recuperar el poder adquisitiu i els drets laborals dels empleats públics, retallats pels Governos en aquests últims anys; garantir el dret a la negociació col·lectiva i el desplegament de l'Estatut Bàsic.

-Apujar el salari mínim interprofessional situant-lo en 800 euros el 2016.

-Millorar el sistema de prestacions per desocupació per ampliar la protecció a les persones que ara no en tenen.

-Introduir una nova Prestació d'Ingressos Mínims que asseguiri l'atenció de les necessitats més essencials als desocupats sense recursos econòmics, prestació que ha de ser finançada amb impostos.

-Retirar la reforma de les pen-

sions duta a terme pel Govern del PP el 2013, i reestablir, a través del consens en el Pacte de Toledo, un sistema que garanteixi el seu poder adquisitiu.

-Completar la integració de les empleades de la llar en el Règim General amb l'establiment del dret a prestació per desocupació derivada de la corresponent cotització.

-Implementar mesures eficaces per afavorir la coresponsabilitat d'homes i dones en les tasques de cures familiars com a forma de contribuir a eradicar les desigualtats de gènere, com l'ampliació del permís

de paternitat.

-Introduir mesures urgents i eficaces per eradicar els desnonaments, conseqüència de la pobresa sobrevinguda en milers de famílies per la crisi i pels abusos de les entitats financeres.

CCOO i UGT estam convençuts que aquestes iniciatives conformen una necessària **agenda de progrés**, que permetria **sortir de la crisi definitivament de manera solidària, i establir les bases per a un desenvolupament futur sostenible i integrador**. Creiem que seria més fàcil engegar-les a través d'acords, i per a això treballarem, com hem fet sempre, tant en l'àmbit del diàleg social bipartit, amb les organitzacions empresarials, com tripartit, incloent-hi també els governs. En el mateix sentit, sol·licitam responsabilitat als empresaris i Administracions perquè anteposin els interessos de la ciutadania abans que els seus particulars. **La situació requereix d'aquest esforç solidari que els treballadors i treballadores ja han fet en els pitjors anys de la crisi.**

En aquest moment polític, en què Espanya afronta importants processos electorals, reclamam **també a les forces polítiques responsabilitat a l'hora de confeccionar els seus programes, i els cridam a assumir les propostes anteriors per impulsar, de manera solidària, un nou camí de progrés per a tots els ciutadans i ciutadanes del nostre país.**

Aquest canvi és urgent i les mesures no poden esperar, perquè els treballadors i treballadores no poden fer-ho. Per això, amb acords o sense, **UGT i CCOO desenvoluparem conjuntament, de manera immediata, iniciatives específiques en temes essencials.**

-Impulsarem **una campanya en defensa de la negociació col·lectiva, l'ocupació de qualitat i la millora real dels salaris.** Perquè sense una negociació col·lectiva equilibrada i

eficaç no es poden garantir els drets laborals; sense ocupació estable i de qualitat mai guanyarem competitivitat ni recuperarem els nivells de benestar perduts; i si els salaris no augmenten en termes reals, no és possible la reactivació de l'activitat i la millora de la qualitat de vida de milions de llars que ara ho estan passant malament.

-I també **promourem una Iniciativa Legislativa Popular perquè es reguli aquesta nova Prestació d'Ingressos Mínims**, com una prestació econòmica no contributiva dins el sistema de la Seguretat Social, d'accés universal per a totes les persones que reuneixin els requisits per obtenir-la, i que permeti aconseguir una major cohesió social i territorial.

Recuperar i enfortir la democràcia, les llibertats i els drets fonamentals

Juntament amb les mesures econòmiques que ens han portat a la penosa situació actual, el govern del Partit Popular ha introduït una agenda paral·lela de reformes que han suposat una regressió de llibertats individuals i drets fonamentals, i en definitiva, una passa enrere en el nostre model democràtic de convivència. La reforma del Codi Penal, la Llei de seguretat ciutadana (coneguda com a "Llei mordassa"), el projecte de regulació de la interrupció de l'embaràs, els intents de restringir l'accés a la justícia o les iniciatives i propostes per limitar el dret de vaga són exemples d'aquesta deriva autoritària que CCOO i UGT rebutjam rotundament, i que continuarem combatent amb tots els instruments

legals al nostre abast. En particular, UGT i CCOO manifesten el seu complet suport als companys i companyes sindicalistes sotmesos a processos penals o administratius derivats de la seva actuació en defensa dels treballadors i la promoció dels valors constitucionals. Igualment, ambdós sindicats treballarem per impulsar el diàleg social i noves vies de desenvolupament de la democràcia i de participació de la ciutadania en les decisions polítiques més rellevants, cercant la confluència i la cooperació amb altres forces, moviments i organitzacions socials i ciutadanes progressistes, com la Cimera Social, per contribuir conjuntament a una millora del nostre sistema de drets i llibertats i a l'enfortiment del nostre Estat de Benestar.

Al últim, CCOO i UGT, juntament amb el moviment sindical internacional (Confederació Sindical Internacional-CSI i la Confederació Europea de Sindicats-CES), reclamam en aquest 1 de maig:

-la fi de tots els conflictes bèl·lics i actuacions terroristes, i de les violacions dels drets laborals, sindicals i civils en tot el planeta,

-el reforçament de la lluita internacional contra la pobresa, i en especial contra la pobresa infantil, -l'engegada d'una vertadera política de migracions d'àmbit europeu, que doni respostes urgents al repte de l'emigració de les persones que fugen de la misèria i de les guerres, així com als moviments de població dins la Unió Europea,

-la retirada o revisió d'iniciatives

internacionals com la Directiva europea sobre els secrets comercials i el *Tractat Transatlàntic de Comerç i Inversions entre la Unió Europea i Estats Units (TTIP)*, que s'estan desenvolupant amb gran opacitat i

al marge de tot diàleg social, i que amb l'excusa de la salvaguarda de la protecció de la competència lleial o el foment del comerç, tal com estan dissenyades, suposen en la pràctica una amenaça contra la transparència i la democràcia i una degradació de normes i drets fonamentals.

-la promoció de la pau i d'un nou ordre internacional que serveixi per promoure majors nivells globals de democràcia, solidaritat, justícia social i sostenibilitat mediambiental.

Veure el text complet al web.

Una altra estratègia per a Europa: impulsar el creixement econòmic i reforçar la solidaritat

Actuacions urgents: Enfortir la negociació col·lectiva, crear ocupació de qualitat, millorar els salaris i estendre la protecció social

SECRETARIES

La persistent desigualtat entre dones i homes

EVA CERDEIRIÑA

SECR. DE POLÍTICA SOCIAL I IGUALTAT



Al llarg del primer trimestre d'aquest any, dues dates, el 22 de febrer, Dia per la Igualtat Salarial i el 8 de març, Dia Internacional de la Dona, han posat sobre la taula la persistent i creixent desigualtat entre dones i homes.

Un mosaic de bretxes de gènere, resultat dels efectes combinats de la crisi, les polítiques de retallades en els serveis públics, la disminució de prestacions i protecció social, així com un retrocés legislatiu reflex del retrocés ideològic. Un desequilibri patent en tots els àmbits, però especialment en el terreny laboral. Vegem per exemple algunes dades extretes de l'Informe que, anualment, CCOO Illes Balears elabora amb motiu del 8 de març. L'any 2014 va registrar, per tercer any consecutiu, una pujada del nombre de dones inactives; les "tasques de la llar" són les causants de la inactivitat del 40,6% de les dones, percentatge que en el cas dels homes descendeix a l'11,9%. De fet, el 83% de les persones inactives per aquest motiu són dones. La conclusió és clara: les dones continuen assumint en major grau el pes de la conciliació, ja que dediquen diàriament una mitjana de 4 hores i mitja a la llar i a la cura de persones dependents, mentre en el cas dels homes són 2 hores i mitja.

Un fet destacable i positiu és que entre les persones actives amb nivell d'estudis superiors, les dones són majoria, el 54,8%. Però davant aquesta realitat de més dones (joves

sobretot) amb formació, tenim més homes amb treball; la taxa d'ocupació de les dones és d'un 48,2% enfront de la dels homes d'un 55,6%. Menys ocupació i més precària; el treball temporal i a temps parcial representa el 8,4% del treball assalariat femení, i en canvi per a ells el percentatge és del 4,3%. Altres variables mostren que és en la parcialitat on la bretxa, la desigualtat entre els dos sexes, resulta més escandalosa: les dones concentren el 76,5% del treball assalariat amb jornada parcial (i, a més a més, creix respecte a la xifra del 2013, del 69,4%, i disminueix en el cas dels homes). Les dones tenen una taxa de parcialitat del 23,2% enfront de la masculina del 7%, sent la bretxa resultant de 16,1 punts, 4,4 punts més que en el 2013.

Si ens detenim en la cobertura de prestacions per desocupació, de cada 100 dones desocupades, 66 cobren una prestació, enfront de 69 en el cas dels homes. Del total de contractes signats per les dones (179.749), el 97,3% corresponen al sector serveis, i tan sols el 4,1% han estat indefinits i a temps complet. La parcialitat caracteritza el 45% dels contractes, 15,2 punts percentuals més que entre els homes.

Lògicament aquesta desigual participació de la dona en el mercat laboral, té la seva traducció en les diferències salarials: el guany mitjà anual femení (2012) és de 19.022€ i ells per la seva banda aconseguixen els 22.859€. És cert que ambdós han patit pèrdua salarial (alguns l'anomenen creixement moderat) respecte al 2010, però nosaltres les dones ens emportem la pitjor part: el salari de les dones ha descendit en aquest període 790€, i el dels homes 354€. I aquí és necessari esmentar el pes dels complements salarials, que "expliquen" la meitat d'aquesta bretxa salarial. Podríem estendre'ns en molts

altres indicadors que marquen la distància entre sexes, per exemple en el tema de les pensions, o en l'accés diferent a les excedències per cures familiars. Qüestions totes elles que ni el Govern central ni l'autonòmic han volgut corregir, o si més no, suavitzar.



altres indicadors que marquen la distància entre sexes, per exemple en el tema de les pensions, o en l'accés diferent a les excedències

per cures familiars. Qüestions totes elles que ni el Govern central ni l'autonòmic han volgut corregir, o si més no, suavitzar.

La discriminació laboral de les dones no es corregirà amb mesures que aguditzin la desigual inserció laboral, com per exemple el treball a temps parcial. I tampoc el recentment presentat "Pla especial per a la igualtat de dones i homes en l'àmbit laboral i contra la discriminació salarial 2015-2016", pla que pateix de diverses deficiències i carències en la seva configuració i continguts, podrà contribuir de forma eficaç a eliminar les condicions i factors sociolaborals que subordinen les dones. Enfront d'aquesta situació, CCOO reclama, entre d'altres mesures, incorporar la transversalitat de gènere en la negociació col·lectiva, concertant mesures i plans d'igualtat que millorin l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció, l'eliminació de la segregació laboral i la discriminació salarial de les dones.



7 DE MAIG

JORNADA DE SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ SINDICAL LA IGUALTAT DEL DISTINT, DIVERSITAT SEXUAL

Comissions Obreres té com una de les seves línies principals d'actuació la igualtat en l'ocupació i fer efectives les polítiques socials en la negociació col·lectiva. En aquesta línia de treball, un objectiu prioritari és combatre la discriminació de la diversitat sexual en l'àmbit laboral. Després de la igualtat legal, ha d'arribar la igualtat real, la de cada dia. D'aquest dia a dia, el treball representa una bona part. El repte que tenim plantejat com a sindicat és avançar i aconseguir la dignitat, la visibilitat i la no discriminació del col·lectiu LGTB (lesbianes, gais, transsexuals i bisexuals). Per aquesta raó, des de CCOO Illes Balears, en col·laboració amb l'associació "Ben Amics", organitzam aquesta jornada formativa, com un primer pas per conèixer els conceptes més bàsics, identificar les situacions discriminatòries que pateix el col·lectiu o de quines eines disposem per fer-los front.

PROGRAMA

11 - 14 hores: Inauguració i entrega de documentació. La diversitat sexual. Conceptes: identitat, orientació i pràctica. Homosexualitat, bisexualitat i transexualitat. LGTBFOBIA. La discriminació. La importància del llenguatge. Visibilitat i respecte.

16 - 18 hores: Igualtat legal igualtat real? Aspectes socials i laborals. Per què abordar la discriminació per orientació i identitat sexual en l'àmbit laboral?

Ponent: María José Marín Salas (secretària d'Igualtat i Política Social de l'FSC CCOO).

Presenta Eva Cerdeiriña, secretària de Política Social i Igualtat de CCOO Illes Balears.

18 - 18.45 hores: Situació del col·lectiu LGTBI a Balears. Anàlisi de la Proposta de Llei per garantir els drets LGTB. **Ponent:** Jan Gómez, president de Ben Amics. **Presenta** Joan Pons, Federació de Sanitat i Serveis Sociosanitaris de CCOO Illes Balears

18.45 - 20 hores: Taula rodona: PSOE, MÉS, GUANYEM i PODEM. Propostes i actuacions.

Moderador: Katiana Vicens, secretària general de CCOO Illes Balears.



Lloc:

Comissions Obreres, C/ de Francesc de Borja Moll, 3. Palma

Informació i inscripcions:

Tel.: 971 72 60 60
(Juan Pons.- Eva Cerdeiriña)
política.social@ib.ccoo.es



CARMEN DÍAZ DE LA JARA
SECR. D'ACCIÓ SINDICAL

Situació actual de la renovació del II Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva

El II AENC es va gestar en el marc d'una crisi que va produir un intens i creixent deteriorament de l'activitat, del teixit productiu i de l'ocupació, com a eina que contribuís a l'augment de l'activitat econòmica i de l'ocupació. L'Acord pivotava sobre dos elements: un, l'increment moderat dels preus i de les rendes per millorar la competitivitat de l'economia, i l'altre és la flexibilitat interna, com a instrument per facilitar l'adaptació competitiva de les empreses i afavorir una major estabilitat en l'ocupació.

El passat II AENC va incloure uns criteris salarials coherents amb la fase d'intensa crisi que travessava l'economia espanyola, que es va traduir en un important sacrifici dels salaris; no obstant això, aquest acord era conjuntural i extraordinari, igual com les circumstàncies que el van justificar. La confiança que ha generat i l'assumpció de responsabilitats contingudes en l'Acord per a l'Ocupació i la Negociació Col·lectiva, encara que no han aconseguit tots els objectius, ha comportat una menor desaceleració de l'economia espanyola, la moderació salarial i una menor destrucció d'ocupació.

A la vista dels resultats obtinguts vam iniciar a l'estiu del 2014 les reunions amb la CEOE per a la renovació del II Acord, persistint amb major èmfasi en els acords anteriors i al mateix temps en incorporar nous continguts que ens portessin a la consecució del III AENC.

L'Acord havia d'estar preparat per a la seva signatura a les acaballes de l'any 2014 i s'han consolidat durant la negociació punts molt importants, com per exemple, sobre l'ocupació i la seva qualitat; la contractació de joves; la formació i la qualificació professional; la igualtat de tracte i d'oportunitats; els drets d'informació i de consulta; la igualtat de gènere; les persones amb discapacitat; la seguretat i la salut en el treball; l'estructura de la negociació col·lectiva; o la vertebració i articulació dels àmbits sectorials i d'empresa.

S'han tingut, i es mantenen, fortes discrepàncies en matèria salarial, clàusula de garantia salarial i ultraactivitat dels convenis.

Des de CCOO defensam que els criteris salarials per a 2015 i 2016, atès l'escenari en què estam de recuperació econòmica, han d'assegurar aquesta millora en termes reals, i també sostenim que l'expansió ha de traduir-se en una millora tant dels beneficis de les empreses com dels salaris. Els treballadors i treballadores hem de participar també d'aquesta etapa de bonança recuperant allò que hem perdut en els anys anteriors. Per això, CCOO ha defensat que els augments salarials tinguin com a referència la productivitat nominal de cada àmbit de negociació (productivitat real més inflació), que és la variable que millor ho reflecteix. Altres variables defensades per la patronal, com el PIB, resulten més arbitràries i incompletes, ja que no contempnen ni l'evolució de l'ocupació ni la dels preus. I ambdues són claus per a la negociació col·lectiva convertint-la, al seu torn, en una eina útil per combatre l'elevada desocupació. CCOO no pot acceptar les propostes de la patronal d'increment d'un 0,6% per a 2015 i un 0,8% per a 2016, ni augments inferiors als plantejats per a l'etapa de crisi anterior, i per tant no acceptarem cap increment que sigui per sota de l'1% per a l'any 2015, ja que suposaria que els assalariats perdrien novament poder de compra, en un any en què l'economia estaria en plena fase expansiva,



amb taxes de creixement de més del 2%. Per això, CCOO reclama una clàusula de garantia salarial que eviti que els salaris perdin poder adquisitiu.

Un altre dels desacords amb la patronal és donar solució al problema de la desaparició dels convenis (ultraactivitat), impedit l'existència de buits de cobertura. És fonamental per a l'adequat desenvolupament de les relacions laborals. La Reforma Laboral de 2012 està produint un buit

preocupant en regulació de les condicions de negociació dels convenis col·lectius, ja que la norma estableix la pèrdua de la ultraactivitat del conveni trans-

corregut un any des de la seva denúncia sense haver-se aconseguit acord.

La sentència del Tribunal Suprem de desembre de l'any passat, evidencia els greus desequilibris dins la plantilla d'una

“CCOO reclama una clàusula de garantia salarial que eviti que els salaris perdin poder adquisitiu”

mateixa empresa que comporta la pèrdua d'ultraactivitat, sobretot quan no hi ha un conveni aplicable d'àmbit superior, situació no resolta per llei. D'aquí ve la necessitat d'un Acord Interconfederal de caràcter norma-

tiu, per prorrogar la ultraactivitat dels convenis. Acord que hauria d'acompanyar el III AENC, garantint la pervivència del conveni col·lectiu vençut, donant

seguretat jurídica en la regulació de les condicions laborals i, en definitiva, evitar les notables disfuncions i dificultats que, en el desenvolupament de les dites relacions, ha provocat la reforma laboral.

En l'última reunió amb la CEOE no s'ha aconseguit avançar en cap dels tres últims punts. És mes, la patronal s'ha radicalitzat d'una forma absurda, no sabem si pel període electoral en curs o si és que “la primavera la sang altera”, i encara esperam una proposta que varen dir que enviarien en 48 hores després de l'última reunió. En qualsevol cas, CCOO es manté ferma en la seva postura. No serà la primera ni l'última vegada que no se signa un acord; ara, això sí, lamentarem la falta de visió i el baix nivell d'una patronal que no vol perdre ni un sol dels privilegis regalats pel partit en el Govern, el Partit Popular.

SEGUEIX-NOS



www.facebook.com/CCOOBalears



@CCOOBalears

SALUT LABORAL

Manifest 28 d'abril, Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball

Les retallades atempten contra la democràcia i la salut en el treball



MANIFEST

Aquest 2015 es compleix el vintè aniversari de la publicació de la Llei de prevenció de riscos laborals (LPRL), i si donam un cop d'ull enrere podem veure que gran part dels seus objectius estan encara pendents i que la realitat socioeconòmica a Espanya ha sofert canvis significatius des d'aquella data. L'armadura legislativa sorgida a partir de l'LPRL i de la Directiva Marc de què deriva, facilitava als treballadors i treballadores l'exercici efectiu dels seus drets laborals, que mitjançant els drets de participació i de consulta, permetia als seus representants intervenir en totes les qüestions relacionades amb la prevenció de riscos a l'empresa, des de la planificació i l'organització del treball o de les activitats preventives, fins a l'avaluació de riscos o la informació i formació dels treballadors. Va ser en aquest marc de participació sobre el qual es va construir la prevenció de riscos a Europa i a Espanya. No obstant això, aquests vint anys han estat els del triomf de la doctrina neoliberal a Europa i han culminat en una crisi econòmica que ha transformat de manera radical l'organització del treball. La via triada pels governs per sortir de la crisi és una espiral d'austeritat i de devaluació interna en la qual la negociació col·lectiva perd pes,

les relacions laborals tendeixen a la individualització, la precarietat defineix un mercat de treball en què la contractació temporal i a temps parcial i l'alta rotació entre empreses guanyen espai a pas de gegant, i les altes taxes d'atur i la por a perdre l'ocupació converteixen en paper mullat els drets de treballadores i treballadors. En aquest context, el legislador ha decretat la unilateralitat empresarial com a forma de gestió de la prevenció a les empreses espanyoles.

Rompre aquest cercle viciós d'empobriment i de retallades passa per posar fi a les polítiques d'austeritat i donar pas a una progressiva transformació del model productiu del nostre país que permeti la democratització de les relacions laborals, l'exercici efectiu de drets, la interiorització de la cultura preventiva a les empreses i la generació d'un sistema preventiu dinàmic que anticipi els nous riscos laborals emergents.

UGT i CCOO aprofitam la celebració del 28 d'abril del 2015, Dia Internacional de la Salut i la Seguretat en el Treball, per proposar un decàleg de mesures prioritàries i urgents en matèria de Prevenció de Riscos Laborals:

1. Cap treballador ni treballadora sense protecció. La precarietat, la por a perdre el lloc de treball i la individualització de les relacions laborals dificulten l'exercici efectiu de drets. Les reformes laborals

són incompatibles amb la Llei de prevenció de riscos laborals i amb la resta de normativa preventiva.

2. Accidents de treball. L'aprovació de l'LPRL, la posada en marxa de polítiques actives i el finançament de projectes preventius varen aconseguir una reducció manifesta d'accidents de treball. L'abandonament de l'activitat preventiva per part de les empreses i la seva substitució per un compliment merament formal de la normativa, juntament amb les retallades aplicades durant els anys de crisi varen frenar, en un primer moment, el descens de la sinistralitat i provocaren el repunt dels accidents de treball que sofrim en l'actualitat, un indicatiu clar de la deterioració dels sistemes preventius.

3. Malalties d'origen laboral. Les malalties són la gran assignatura pendent de la salut laboral. El que no es registra ni existeix ni es prevé. Calen canvis en el sistema de notificació i de registre perquè deixi de dependre de les mateixes entitats obligades a la reparació del dany, les Mútues Col·laboradores amb la Seguretat Social. El càncer professional, la silicosis, les patologies derivades de l'amiant i de les substàncies químiques, els trastorns musculoesquelètics i les malalties d'origen psicosocial requereixen que les empreses avaluin i previnguin als centres de treball els riscos capaços de provocar-les, i d'un major esforç de les Admi-

nistracions per acabar amb el seu subregistre i amb els danys que causen a la salut.

4. Garantir l'equitat. L'OMS reconeix que la desigualtat és un dels determinants socials de salut claus. On i com es treballa, la forma d'accedir a l'ocupació o les taxes de desocupació i de temporalitat condicionen l'exposició de determinats col·lectius (dones, joves, persones que migren...) als riscos laborals i determinen el seu estat de salut. En els últims temps també venim observant que l'estat de salut s'està convertint en un factor d'estigmatització i de discriminació laboral, tant en el mercat de treball com a les mateixes empreses.

5. Independència i qualitat dels Serveis de Prevenció. La contínua pressió que sofreixen els tècnics de prevenció desdibuixa la independència dels Serveis de Prevenció establerta en l'LPRL, convertint-los en molts casos en instruments al servei de les empreses. Es fan necessàries modificacions legals que garanteixin l'acompliment professional dels Serveis de Prevenció i, al mateix temps, l'establiment de controls públics que garanteixin la qualitat de les seves prestacions.

6. Vigilància de la salut per protegir la salut de les treballadores i els treballadors. La vigilància de la salut és un dret de les treballadores i els treballadors. És una eina indispensable per prevenir els riscos a què estan exposats. No obstant això, assistim a un intent de convertir-la en una eina disciplinària i d'ajust de plantilles. Per preservar el dret constitucional a la salut s'ha de garantir la independència dels professionals sanitaris que la duen a terme, la confidencialitat de les dades i la voluntarietat, excepte en aquells casos regulats per una norma específica.

7. Reforçar els organismes tècnics de les Administracions. És absolutament imprescindible posar en valor i dotar amb suficients mitjans econòmics i humans l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene en el Treball, l'Institut Social de la Marina, l'Institut Nacional de Silicosis, l'Escola Nacional de Medicina del Treball i els òrgans tècnics de les comunitats autònomes, per afavorir el coneixement a través de la seva labor investigadora.

8. Potenciació de la Inspecció de Treball. No només s'ha d'incrementar el nombre d'inspectors i sotsinspectors de Treball per apropar les nostres ràtios a les de la resta de països de la Unió Europea sinó que s'ha de reforçar la seva formació i accentuar la seva especialització en matèria de prevenció de riscos, perquè puguin dur a terme de manera eficaç les funcions que legalment tenen encomanades.

9. Transformació del model de Mútues. S'han de revertir les últimes modificacions legals del sistema de Mútues subratllant el seu caràcter públic, intensificant el control de la Seguretat Social millorant la participació de la representació dels treballadors en la seva elecció, i remarcant que els seus objectius prioritaris són la prevenció de riscos laborals i la reparació dels danys ocasionats pel treball enfront del control dels costos econòmics i la millora de la competitivitat de les empreses.

10. Impuls a la democratització en les relacions laborals. La democràcia a l'empresa passa per reforçar els drets de participació i de consulta dels representants de les treballadores i els treballadors, de les delegades i delegats de prevenció i dels comitès de seguretat i salut. Les condicions de treball milloren substancialment a les empreses amb presència sindical. Sabem que un canvi de rumb com el que proposam no és senzill ni immediat, caldria una estratègia política clara en matèria de prevenció de riscos laborals que l'engegui. Les eleccions generals i autonòmiques d'aquest 2015 són l'oportunitat perquè aquest canvi de polítiques es comenci a

concretar, però per a això és necessari que aquestes i altres mesures configuren les línies d'actuació de futur dels partits.

CCOO i UGT ens comprometem en aquest 28 d'abril, Dia Internacional de la Salut i la Se-

guretat en el Treball, a traslladar aquest decàleg als partits polítics i a la societat, per intentar aconseguir el seu compromís amb la salut pública en general, i amb la laboral en particular. Perquè al segle XXI l'objectiu de malaltia i accident laboral zero deixi de ser una fórmula retòrica i passi a formar part de la realitat del món del treball.

En aquest context, el legislador ha decretat la unilateralitat empresarial com a forma de gestió de la prevenció a les empreses espanyoles

Els decrets dibuixen una universitat menys pública i més classista

TONI BAOS

SECR. GRAL. FED. D'ENSENYAMENT

El 24 de març la comunitat universitària es va mobilitzar contra les polítiques de retallades i els decrets promoguts des del Ministeri d'Educació, Cultura i Esport. Varem sortir a defensar el model d'universitat pública, democràtica i interclassista.

Ha estat a través de 3 reials decrets, que s'ha procedit a realitzar reformes estructurals que tindran conseqüències de profund calat sobre el nostre sistema d'educació superior. 3 decrets mancats de diagnòstic previ, de debat social, de control del Parlament i de l'avaluació de l'actual sistema. Així tracten d'apuntalar la seva reforma, amb l'afirmació que el 3 + 2 és el model hegemònic a Europa, tot i que els estudis del professor Guy Haug posen de manifest la diversitat de models europeus existents: assenyalen que no hi ha una preeminència clara d'un model a la UE i es mostra partidari de graus "robustos" de quatre anys.

Reforma per la porta del darrere

Els decrets constitueixen una reforma universitària en tota regla duta a terme per la porta del darrere. Tenen conseqüències sobre el finançament; es perdran 1.000 milions d'euros que se sumaran a les retallades de 1.500 euros dels últims quatre anys, i que repercuteixen directament en el personal i sobre el poc que queda del

capítol de inversions. Així s'obre la porta a l'eliminació de llocs de treball (a sumar als més de 8.000 perduts en els últims dos anys) i al deteriorament de les condicions laborals i de la negociació col·lectiva dels treballadors de les universitats. I d'altra banda, el deteriorament de les inversions (capítol que ja ha estat plomat per les retallades) incapacita les universitats públiques no només per créixer i adaptar-se a les noves exigències o per crear noves infraestructures per a la docència o la investigació, sinó també per restaurar infraestructures obsole-

tes (cal tenir en compte l'antiguitat d'alguns campus).

Els decrets tenen també un clar objectiu privatitzador. Les universitats privades s'estan "especialitzant" en la formació de postgrau. Per això, disminuir la durada dels graus i augmentar la dels postgraus afavoreix objectivament que les universitats privades accedeixin a una part progressivament creixent del "pastís" de l'educació superior. Per deixar les coses més clares, un dels decrets preparats pel Govern desregula els requisits exigits fins ara per crear centres d'educació superior, que passaran a ser molt menys exigents. Floriran les "universitats internacionals del garatge". Al professorat se li dificultarà la seva carrera professional, posant traves a la seva acreditació a través d'una major discrecionalitat de les comissions d'acreditació.

Es dibuixa una universitat menys pública, menys democràtica i més classista. Els graus de tres anys quedaran devaluats respecte als actuals i només podran garantir una formació molt generalista, que exigirà ser completada amb un màster que no es cursa a preus públics, el que incrementarà molt la despesa de les famílies. En un context de reducció de les beques i d'enduriment dels requisits per accedir-hi, es dibuixa un model universitari amb un creixent biaix classista.

Per arrodonir la feina, tant el ministre Wert com la seva secretària d'Estat, cada vegada que tenen ocasió parlen de l'oportunitat de substituir les beques universitàries per un sistema de crèdits. Així hipotecaríem els nostres joves, generariem una bimbolla de crèdits universitaris com la que va esclatar als EUA i garantiríem que només anessin a la universitat els fills de les classes més afavorides.

El model d'universitat que es dibuixa amb aquestes reformes ni garanteix la cohesió social ni servirà de motor del desenvolupament econòmic i social.

Per això seguim lluitant. Des de la mobilització i des de la proposta.



**QUEREMOS
QUE
VIAJES**

**ESPECIAL
COLECTIVO**





**COSTAS
ISLAS CARIB
BALEARES TURCO
CRUCEROS NUL
YOR
TAILANDIA CIRCUITOS
GRANDES VIAJES
MEDITERRANEO
CANARIAS
EUROPA
TÚNEZ
Y MUCHO
MÁS**

**CONSIGUE
HASTA UN
8%
dto.**

Descuento directo del 6% y descuento del 8% reservando con más de 45 días de antelación aplicables en paquetes de mayoristas propios del grupo Barceló, excluyendo tasas y gastos de gestión. No acumulable con otras campañas, ofertas o descuentos de pertenencia a otros colectivos. Consulte condiciones en su tienda Barceló Viajes.

Información y reservas:

**C/De Llucmajor, 63 (Es Molinar-Portixol)
Tel. 971 24 18 38
pmi-molinar@barceloviajes.com**

Barceló
VIAJES

MOBILITZACIONS

Contra la privatització d'Aena i els incompliments de l'empresa



Treballadors del Grup Aena a Mallorca es concentraren a l'aeroport de son Sant Joan en contra de l'entrada de capital privat i pels incompliments d'acords per part de l'empresa, com ara la paralització de la consolidació d'ocupació i de la creació de bosses d'ocupació, entre altres, sens dubte motivat per aquest intent de privatització.

Amb crits d'«Aena no es ven, Aena es defensa», un centenar de persones es manifestaren a la zona exterior de la planta d'arribades de l'aeroport. A la convocatòria, feta per la Secció Sindical de Comissions Obreres del Grup Aena, s'hi van adherir la Secció Sindical d'USO, a més de rebre el suport i la presència d'altres companyes i companys del sector aeri, la Federació de Serveis a la Ciutadania, la Confederació de Comissions Obreres de les Illes Balears i Esquerra Unida.

Palma se suma a la defensa de la llibertat sindical i del dret de vaga



Desenes de representants sindicals de CCOO i UGT es concentraren davant la Delegació del Govern a Palma, sumant-se així a la convocatòria mundial d'una jornada en defensa del dret de vaga i de les llibertats i que a l'Estat espanyol es va fer en més de 50 grans ciutats. La secretària general de CCOO, Katiana Vicens, va assenyalar que aquest dret està sent atacat en els últims temps pel grup dels ocupadors de l'OIT i a Espanya per la política governamental. Els concentrats demanaren la derogació de l'apartat tercer de l'article 315 del Codi Penal, que fa servir la Fiscalia per perseguir els activistes atès que criminalitza l'exercici del dret a la vaga, així com la retirada i modificació del projecte de Llei de seguretat ciutadana, ja que suposa restriccions de drets fonamentals i retalla les llibertats democràtiques.

Una ILP per modificar la privatització dels Registres Civils

CCOO va iniciar el passat 26 de març al pati de l'edifici judicial de Sa Gerreria, a Palma, la campanya de recollida de signatures per presentar una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) davant el Parlament i modificar així l'assignació del Registre Civil als registradors, imposada pel Govern mitjançant el RD Llei 8/2014.

En declaracions als mitjans, la secretària general de CCOO a les Illes, Katiana Vicens, va assegurar que la feina de modernització que s'ha fet amb doblers públics per millorar el servei ara passarà a les mans privades dels registradors. I CCOO no ho pot permetre. Per això, la recollida de signatures.

Continuen les mobilitzacions per la readmissió dels 22 acomiadats de Mevisa



Els 22 treballadors i treballadores acomiadats el passat 5 de novembre per l'empresa de seguretat Mevisa varen protagonitzar una manifestació, sens dubte sense precedents, que es va prolongar al llarg de 12 hores (des de les 9 del matí fins a les 21 hores) i va discórrer per diversos punts de la Urbanització Son Vida.

Amb un itinerari programat que partia dels voltants de l'Hotel Son Vida, els manifestants (alguns dels quals acudiren enfundats en vestits de carnestoltes) varen demostrar novament que no estan disposats a claudicar ni que Mevisa trepitgi els seus drets.

Per la seva banda, Mevisa comença a mostrar símptomes de preocupació davant aquestes mobilitzacions que, segons ha reconegut, els estan començant a passar factura.

Les dones surten al carrer per la igualtat real de gènere



Les dones de CCOO sortiren novament al carrer per reivindicar, entre altres, polítiques d'igualtat en el terreny laboral que millorin el nostre accés a l'ocupació, així com a la formació i la promoció, a més de l'eliminació de la segregació laboral i la discriminació salarial de les dones. En la capçalera de la manifestació d'aquest 8 de març, Dia Internacional de les Dones, la secretària d'Igualtat i Política Social, Eva Cerdeiriña, va exigir al Govern "un major compromís i una major dotació dels programes per eradicar la violència de gènere". La manifestació fou convocada per Feministes en Acció, organització de la qual forma part CCOO, juntament amb l'Assemblea Antipatriarcal. A CCOO no aturem ni un sol dia de denunciar les persistents desigualtats, com les bretxes de gènere demostren, i tampoc afluïm a fer propostes per corregir aquesta situació de desigualtat.

Un 85% dels treballadors de Teleco foren a la vaga

CCOO va fer una crida als treballadors de les subcontractes de Telefónica Movistar a secundar de forma massiva la vaga del passat 15 d'abril, per pressionar en la negociació i aconseguir un acord satisfactori. La vaga estava motivada per la necessitat d'establir un marc regulador de les condicions laborals del sector, i per evitar l'excessiva precarietat i la competència deslleial entre les empreses per la via de la reducció salarial. CCOO també va reclamar crear un mecanisme de control de la cadena de subcontractació per evitar les precàries condicions laborals que pateixen els autònoms del sector, en la majoria dels casos falsos autònoms i autònoms dependents.

ELECCIONS SINDICALS

La FECCOO augmenta la seva representativitat a la UIB



En les eleccions celebrades el dijous 19 de març a la Universitat de les Illes Balears, CCOO és el sindicat que més creix. Els resultats han estat els següents: Pdi funcionari (Junta de 13 delegats/des): STEI 8, UGT 2, CCOO 3 (a les eleccions del 2011: STEI 8, UGT 3, CCOO 2); Pdi laboral (Comitè de 21 delegats/des): STEI 13, UGT 6, CCOO 2 (a les del 2011 STEI 16, UGT 5, CCOO no va presentar candidatura); Pas Funcionari (Junta de 17 delegats/des): STEI 9, UGT 6, CCOO 2 (2011 eren STEI 11, UGT 4, CCOO 2). Globalment l' STEI perd 5 delegats, UGT en guanya 2 i CCOO en guanya 3.

CCOO triomfa a l'Ajuntament de Palma i passa de 6 a 9 delegats



El bon treball de la Secció Sindical de l'Ajuntament de Palma ha fet possible que en les eleccions sindicals CCOO rebés el suport majoritari dels treballadors enfront de la resta d'organitzacions sindicals que van concórrer al procés electoral.

CCOO va rebre 573 dels 1.508 vots vàlids emesos, el que suposa el 38%. Són 205 vots més dels de l'any 2010.

CCOO ha rebut aquest suport majoritari dels treballadors per la seva lluita en contra de la reforma de l'Administració Local i en defensa de l'ocupació pública des de la campanya "És teu, és públic. Salva-ho!".

Comissions Obreres obté el primer lloc a l'empresa Makro

Gran èxit de participació en les Eleccions Sindicals celebrades a l'empresa Makro a Balears, en què CCOO passarà a ser la primera força sindical.

La votació es va decantar cap a CCOO i per això hem de felicitar a totes les treballadores i els treballadors de la dita empresa, ja que de les anteriors eleccions en què del Comitè d'empresa de 9 membres, 6 foren a UGT i 3 a CCOO, en aquesta ocasió el resultat ha estat de 5 membres per a la candidatura de CCOO i 4 membres per a la UGT. Hem guanyat i a més hem canviat els resultats. Felicitem a totes i a tots.

Trablisa tindrà 9 delegats de CCOO a l'aeroport d'Eivissa

El dimarts 27 de gener es feia pública la sentència del Jutjat Social que ratificava el laude arbitral pel qual s'estimava la impugnació presentada en el seu moment per CCOO de Construcció i Serveis de les Illes Balears en les eleccions sindicals de TRABLISA a l'aeroport d'Eivissa.

El conflicte es va iniciar quan la mesa electoral en les eleccions sindicals de TRABLISA en l'esmentat aeroport va decidir admetre les candidatures presentades per dos sindicats, malgrat haver-se presentat fora de termini.

Els Sindicats afectats varen recórrer el dictamen arbitral davant el Jutjat Social, el qual va corroborar la resolució de la Inspecció de Treball, atorgant, per tant, una representació a CCOO a l'aeroport d'Eivissa de 9 delegats dels 9 possibles.

Iniciat el procés d'eleccions sindicals a SYP Eroski



Una vegada iniciat el procés d'eleccions sindicals en el Grup SYP-EROSKI, s'han celebrat les corresponents a l'hipermercat Son Cotoner on CCOO manté la seva representació amb tres delegats de personal.

Els propers dies se celebraran a l'hipermercat de Sa Coma, on també s'espera un bon resultat electoral.

CCOO guanya les eleccions a Casino de Mallorca

El passat dia 10 de desembre varen tenir lloc les eleccions sindicals a l'empresa Casino de Mallorca i hi va haver un canvi de forces. Va guanyar CCOO. D'un Comitè de 9 membres, 5 han estat escollits a les llistes de CCOO. Els restants 4 representants pertanyen a la UGT. CCOO és l'única força sindical que ha augmentat en percentatge de vots respecte a les eleccions celebrades ara fa quatre anys.

CCOO repeteix com a primera força sindical en el sector financer a Balears

A les eleccions sindicals a les entitats financeres (antiga banca), a Balears CCOO ha obtingut el 39,1% dels 86 delegats a elegir, el que significa un total de 34 delegats del sector de banca, i el 32,8% del total del sector financer (caixes incloses), xifra que suposa un total de 49 delegats de CCOO a les Illes. CCOO manté la seva primera posició com a sindicat més representatiu en el sector bancari espanyol, en obtenir, en les eleccions celebrades, 1.262 representants, la qual cosa suposa gairebé un 45 % del total.

A Balears, a les eleccions sindicals a banca CCOO ha obtingut el 39,1% del total dels 86 delegats a escollir, el que significa un total de 34 delegats, seguit de la CGT amb 23 delegats i d'ACB amb 19 delegats, UGT n'ha obtingut 4, FITC ha tret tres delegats, SICAM dos delegats i STS un delegat.

Segons CCOO, el sindicat a Balears se situa com el de major representació a les entitats financeres de Santander, Banc Popular i Bankinter.

ELECCIONS AUTONÒMIQUES

24 PROPOSTES DE CCOO PER A LES ELECCIONS DEL 24 DE MAIG

L'objectiu del sindicalisme de classe és la defensa dels interessos econòmics i laborals dels i les treballadores, sent un actor fonamental en la defensa dels drets socials dels ciutadans, i atès que el Govern de les Illes Balears té àmplies competències en àmbits d'especial rellevància per a la definició i la qualitat de les condicions de vida, tant de treballadors i treballadores com de tota la població de les Illes Balears -com ara les referides a educació, sanitat, serveis socials, habitatge, transport, infraestructures o medi ambient- a més del paper que li correspon jugar en el desenvolupament i l'enfortiment de l'economia productiva i en

l'impuls d'un mercat de treball equilibrat, les eleccions autonòmiques són un moment de gran importància per CCOO, ja que les polítiques desenvolupades pel Govern de les Illes Balears són fonamentals per progressar en uns drets socials adequats i en unes ocupacions segures, estables i amb drets.

CCOO de les Illes Balears vol fer arribar en aquesta cita electoral, tant als partits polítics com a la ciutadania, propostes que permetin millorar les condicions de vida de la població, per construir una societat més democràtica, més justa i, en definitiva, més social.

POLÍTICA ECONÒMICA

- **Afavorir la diversificació.** Des de CCOO propugnam un canvi decisiu del model productiu basat en millores profundes del model de creixement, el qual passa necessàriament per obrir-nos a nous sectors capaços de complementar el turístic. En aquest sentit, no hem d'oblidar els sectors industrials tradicionals propis de les nostres Illes i les seves necessitats de reconversió per a guanyar competitivitat. Sens dubte, tenir més d'un motor econòmic ens garanteix una major estabilitat enfront d'una eventual crisi d'alguns dels sectors que componen el nostre teixit productiu. A més, el canvi de model productiu passa inexorablement per la sostenibilitat, l'equilibri territorial, l'eficiència i l'ocupació de qualitat. En definitiva, un model que garanteixi una major cohesió social. Per tant, haurem d'avançar en:

- Un pla estratègic d'energia amb una aposta decidida per les renovables.
- Un pla de mobilitat sostenible.
- Un pla de rehabilitació d'habitatge amb criteris socials i d'estalvi energètic i implantació d'energies renovables.

- Incentivar les inversions en els sectors amb alt contingut tecnològic.
- Millorar les exportacions de béns d'equip.
- Creació de meses sectorials que analitzin en profunditat els nous jaciments d'ocupació.
- Fomentar la producció local i el mercat intern.

- Reconversió del petit comerç cap a l'especialització.
- Augmentar el pes sobre el PIB de la indústria tradicional balear.

És evident que no podem competir en l'economia d'escala, per tant, tot això ho hem de fer des de la qualitat del producte, tal volta el que fa falta a la nostra indústria i al sector primari és una "italianització", és a dir, la creació de productes de luxe d'alt valor afegit.

- **Impulsar el sector quaternari.** El recorregut que ha fet la nostra economia al llarg dels darrers 50 anys és un actiu que hem de posar en valor, som una comunitat

amb una experiència i un coneixement del producte turístic que ha de ser base per al futur econòmic balear. La gestió del coneixement serà una de les principals activitats econòmiques del segle XXI i nosaltres hauríem que començar a fer passes en aquest sentit. La UIB i juga un paper fonamental per desenvolupar aquest coneixement i necessitem el reconeixement internacional, ja que les principals multinacionals del sector ja les tenim aquí, la UIB ha de ser referent mundial en titulacions turístiques.

- **Apostar per un model turístic sostenible i generador d'ocupació.** En el sector turístic, principal motor de la nostra economia, caldrà explorar totes les oportunitats que coadjuvin a la desestacionalització -turisme sènior, familiar, cultural, esportiu, nàutic, de congressos, saludable, de creuers, etc.

- Recuperar instruments efectius de diàleg i concertació per tal d'arribar a consensos polítics, econòmics i socials sobre el model turístic, donada la importància i el pes que té el sector turístic en el model econòmic de les Illes.

- Creïxer qualitativa-ment reconvertint les zones obsoletes.
- Ajustar polítiques de promoció que tinguin la capacitat d'atraure nous mercats.
- Apostar per la inversió en tecnologia turística i la creació i l'exportació de coneixement.
- Posar en valor la sostenibilitat mediambiental, el paisatge i la cultura com a tret diferencial.

- Aprofitar l'oportunitat que ens donen les noves tecnologies per a la comercialització del nostre producte turístic.
- Garantir la connectivitat i les places hoteleres en temporada baixa.

- **Millorar la competitivitat per millorar l'ocupació.** La millora de la competitivitat no pot basar-se en la reducció dels costos salarials, en ocasionar greus pèrdues tant a nivell de demanda interna com de contribució fiscal. Així, com a primera passa per a la creació de més ocupació i d'ocupació de més qualitat, cal:

- Facilitar el flux del crèdit, repte en el que l'ISBA ha de jugar un paper principal.

- Facilitar els processos d'internacionalització.

- Facilitar la simplificació de les tramitacions administratives, amb garanties de seguretat.

- Promoure la implantació de noves tecnologies.

- Formar de manera continuada el capital humà.

- **Reclamar un millor finançament i desenvolupar el REB.** Històricament, a les Illes Balears hem patit un greu greuge comparatiu de finançament, fet que ens ha situat a la cua de la dotació en inversions per part de l'Estat central, per això és necessari:

- Recuperar les inversions estatutàries.

- Que les Illes Balears se situïn, com a mínim, a la mitjana estatal.

- Desenvolupar el Regim Especial de Balears per equilibrar els costos de la insularitat.

- **Una fiscalitat progressiva com a garantia de redistribució** Des de CCOO entenem que és del tot imprescindible fer una política fiscal progres-

- siva que generi recursos suficients, per a això, cal una política fiscal que explori totes les possibilitats de recaptació sota els principis de progressivitat i preeminència dels impostos directes sobre els indirectes i de les rendes del capital i la propietat sobre les rendes del treball. Cal, doncs:

- Augmentar l'IRPF autonòmic a les rendes més altes.

- Reimplantar figures impositives eliminades anys enrere.

- Considerar figures impositives lligades al consum de recursos naturals i ambientals.

OCUPACIÓ, FORMACIÓ I PREVENCIÓ DE RISCS LABORALS

- **Potenciar el Servei Públic d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB).** Les polítiques actives d'ocupació són un instrument clau per dinamitzar la integració al món laboral

de les persones en situació de desocupació, així, per realitzar d'una forma més efectiva la planificació, execució i control de les polítiques d'ocupació, es deu:

- Reforçar la participació dels agents socials perquè passin de ser mers receptors d'informació a protagonistes actius de les seves actuacions.

- Incrementar el pressupost per recuperar la inversió per persona aturada a nivells previs a la crisi.

- Potenciar el Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) com a organisme responsable de la planificació, execució i control de les polítiques d'ocupació, adequant-lo a les necessitats actuals de les persones en situació de desocupació i del mercat laboral, garantint una bona atenció, qualitat i efectivitat en els serveis d'orientació, intermediació, recol·locació i formació; dotant-lo del capital humà necessari.

- Lluitar de manera efectiva contra l'economia submergida i el frau laboral. Davant el tipus de contractacions que majoritàriament es duen a terme a Balears, és necessari elaborar un Pla de Lluita contra el frau laboral mitjançant la programació de campanyes específiques autonòmiques amb l'objectiu de:

- Perseguir l'afforament i la regularització de l'ocupació provinent de l'economia submergida.

- Perseguir l'ús fraudulent de les contractacions temporals i a temps parcial.

- **Reduir la taxa de temporalitat contractual.** L'alta taxa de temporalitat existent a les Illes Balears ha esdevingut no només

- un tret característic del nostre mercat de treball sinó una feblesa del mateix. Per això, considerem necessari realitzar un Pla per a la Reducció de la Taxa de Temporalitat que inclogui:

- Control públic de l'ús de la contractació temporal, ja que la majoria d'aquests contractes es fan en frau de llei. Amb

- vigilància especial en els sectors que més empren aquest tipus de contracte.

- Eliminar qualsevol tipus de subvenció a la contractació temporal.

- Elaborar un pla específic contra la temporalitat en les administracions públiques.

- **Establir mesures per a la millora de la inserció laboral dels col·lectius amb especials dificultats d'inserció laboral i en risc d'exclusió social.** Atenent, principalment, a la seva escassa qualificació i/o a les seves extremes necessitats econòmiques, plantejam:

- Establir itineraris personalitzats d'orientació i d'inserció per a aquests col·lectius

Millorar la competitivitat per millorar l'ocupació

Apostar per un model turístic sostenible i generador d'ocupació

ELECCIONS AUTONÒMIQUES

amb dificultats d'inserció al món del treball, amb la participació dels serveis socials quan hi hagi una situació d'exclusió social associada.

-Les mesures per incentivar la contractació d'aquests col·lectius han de comptar amb un control i acompanyament tutoritzat fins a la seva inserció professional i social.

- Elaborar plans de formació ajustats a les necessitats del mercat de treball i adreçats a l'obtenció de certificats de professionalitat; per a això, és necessari:

-Generalitzar per a tots els sectors el maneig de les noves tecnologies de la informació i la comunicació, al mateix temps que es propiciï la valorització de les àrees tècniques de recerca i d'innovació.

-Dissenyar cursos per al coneixement en drets sociolaborals, així com en la prevenció de riscos laborals, en la gestió ambiental, en la qualitat dels processos o en la Responsabilitat Social Empresarial.

-Que es facin més convocatòries que permetran incrementar el nombre de treballadors i treballadores als quals es reconeguin les seves competències per millorar la seva situació tant en la seva empresa actual com en altres llocs de treball futurs.

- Impartir la formació per a l'ocupació exclusivament en centres públics. Que la planificació, la programació, el seguiment, el control i l'avaluació del sistema de formació es faci de manera conjunta entre el SOIB i els agents socials, i que la gestió de la formació en tots els seus aspectes la realitzi el SOIB.

- Impulsar la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral, amb mesures que permetin:

-Acompanyar, assessorar i impulsar les matèries d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en la negociació col·lectiva.

-Acord amb Inspecció de Treball per crear un pla de compliment efectiu de la igualtat laboral entre homes i dones.

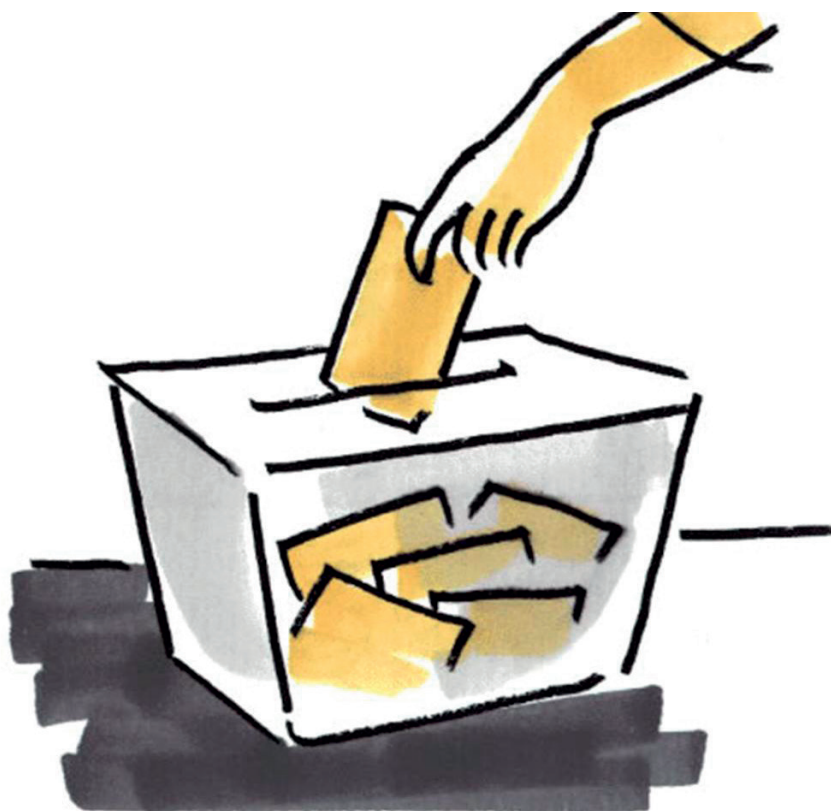
-Obligació d'elaborar informes d'impacte de gènere, especialment en àmbit laboral, en tota la legislació i normativa emanada del Govern de les Illes Balears, amb el deure d'incorporar-hi mesures d'acció positiva.

- Millorar els Plans de Salut Laboral a les

Illes Balears per a la promoció de la salut laboral i la reducció de la sinistralitat laboral, tant en accidents de treball com en malalties professionals, perquè, entre d'altres, desenvolupin les següents línies d'actuació:

-Enfortir el paper dels interlocutors socials i la implicació d'empresaris i treballadors en totes les mesures referides a la prevenció de riscos laborals.

-Estendre la cultura de la prevenció reforçant la sensibilització i la divulgació de quantes iniciatives ajudin a l'acció preventiva en les empreses, tant d'empresaris com de treballadors.



-Potenciar la cooperació entre les administracions sanitària i laboral facilitant la vigilància de la salut.

-Impulsar línies de recerca en riscos psicosocials, malalties professionals, condicions de treball, etc.

-Vigilar el compliment de la legislació en matèria de seguretat i salut laboral per part de tots els actors que intervenen en la prevenció de riscos laborals.

-Millorar l'eficàcia i la qualitat del sistema preventiu, amb especial atenció a les entitats de prevenció.

-Dissenyar, desenvolupar i implantar un sistema d'informació integrat de salut en el treball per recollir, processar, analitzar i transmetre informació de qualitat, actualitzada i accessible sobre l'estat de salut i sobre condicions de treball de les treballadores i dels treballadors.

-Potenciar la formació necessària per fer prevenció de riscos laborals a les empreses.

-Promoure el compromís i la coordinació de les administracions i institucions públiques amb la seguretat i la salut en el treball.

-Promoure la millora de les condicions de treball

incidint en els aspectes que les constitueixen segons la Llei de prevenció de riscos laborals.

-Creació dels delegats i delegades de prevenció territorial i sectorial per a l'acció preventiva en les petites empreses sense representació sindical.

- Crear, dins del Sistema Públic de Salut, la Unitat de Salut Laboral (Medicina del Treball), que assumeixi les competències sanitàries en matèria de sospita de malalties professionals amb accés a les històries clíniques i capacitat de sol·licitud de proves amb recursos materials i humans adequats.

POLÍTiques SOCIALS

- Dissenyar i articular un sistema d'ingressos mínims, amb l'objectiu d'aconseguir la garantia efectiva d'uns ingressos mínims i adequats a les necessitats de les famílies i una major cohesió social.

- Dissenyar un Pla d'Inversions del Servei d'Atenció a la Dependència, en què es recullin el nombre de places i de serveis necessaris, el protocol de gestió, la creació de llocs de treball, la formació de professionals i el finançament.

- Reforçar la xarxa de serveis socials com a agent coordinador de les polítiques de lluita contra l'exclusió. Els serveis socials públics han de liderar una estratègia d'acció davant la crisi, que impliqui intervencions des del conjunt d'àmbits de l'Administració, pel que cal:

-Dissenyar un model de relacions amb les entitats del tercer sector reorientant-lo cap a processos de treball conjunt amb una lògica de partenariat.

-Desenvolupar i potenciar els serveis de mediació, especialment aquells destinats a la població immigrant.

- Desenvolupar un pla específic contra la violència de gènere, de caràcter preventiu, assistencial i formatiu.

POLÍTiques PÚBLIQUES

- Recuperació de l'ocupació pública perduda en els últims anys de crisi per les polítiques de retallades i d'austeritat, prioritzant el sector educatiu, el sanitari, els serveis socials i tots els àmbits bàsics de l'Estat de benestar. Una mesura que ha de permetre recuperar els nivells de qualitat d'aquests serveis, a més de contribuir a la reducció de la desocupació.

- Apostar per una educació pública de qualitat. En aquest sentit, proposam:

-Aplicar una moratòria en la implantació de la LOMCE, fins a l'elaboració d'una nova llei educativa que compti amb el consens social i de la comunitat educativa.

-Realitzar un pla d'inversions en infraestructures educatives.

-Creació de noves places escolars públiques de 0-3 anys.

-Rebaixa del preu de les matrícules universitàries.

-Impedir el creixement descontrolat de noves universitats privades amb l'únic objectiu de convertir l'ensenyament superior en un negoci.

-Apostar per una sanitat de gestió pública i de qualitat. Un model basat en la qualitat de l'atenció que tenguim:

-Un finançament suficient de manera que s'incrementi la despesa sanitària enfront de les polítiques restrictives que se'ns han imposat en els últims anys.

-Impulsar un pacte social per la sanitat pública balear amb la participació dels partits polítics i dels agents socials, especialment dels sindicats per les implicacions en l'ocupació de qualsevol mesura.

-Revisar les concessions de serveis, la seva titularitat i tipus de personal emprat per cercar fórmules de reversió a l'àmbit de gestió pública directa.

-Un Pla de Salut Mental accessible.

-Planificació adequada dels serveis d'urgències amb reorganització i distribució adequades dels recursos humans perquè coincideixin amb els horaris i èpoques de major afluència de pacients.

-Accés de la població immigrant en situació irregular a la titularitat de la targeta sanitària i a totes les prestacions i serveis del sistema sanitari.

- Potenciar les polítiques de promoció de la llengua pròpia de les Illes Balears.

El respecte a la llengua i cultura pròpies de les Illes Balears i la defensa del català com a llengua vehicular són elements cabdals per a la cohesió social, per això

creiem que és del tot necessari potenciar les polítiques de promoció de la llengua en tots els àmbits, en especial en el món del treball, alhora que demanem donar plena vigència a la Llei de normalització lingüística; i recuperar mitjans de comunicació en llengua catalana.

- Recuperar la participació institucional i el diàleg social. La legitimitat no s'aconsegueix només amb eficàcia i eficiència, sinó que és també fonamental l'element democràtic en el qual se subsumeixen la transparència, la rendició de comptes i la participació. És necessari:

-Donar vigència a tot l'articulat de la Llei 2/2011, de participació institucional de les organitzacions empresarials i sindicals de les Illes Balears, ja que es configura com el suport instrumental més adequat.

-Recuperar ens de participació perduts, com ara el Consell Econòmic i Social o el Consell de la Joventut i, alhora, potenciar la participació sectorial.

Una fiscalitat progressiva com a garantia de redistribució

Reduir la taxa de temporalitat contractual i establir mesures per a la inserció laboral

GENT DE CCOO

Secció sindical de CCOO a l'empresa CLH

“Des de la reforma laboral es nota el canvi d'actitud de l'empresa, més radical”

UNITAT

L'activitat principal de CLH és el transport i emmagatzematge de productes petrolífers a la Península Ibèrica i les Illes Balears, per compte de les principals companyies operadores petrolieres que estan presents en el mercat espanyol.

Sobre l'empresa i les relacions amb els treballadors hem conversat amb tres dels nostres representants: Paulino Duel (amb 36 anys a l'empresa ja es pot dir que és el “líder espiritual” de la secció sindical), Lluís Caldés (9 anys d'experiència) i Joan Reynés (delegat de prevenció amb 8 anys d'antiguitat).

-Quants treballadors de CLH hi ha a Mallorca? A Mallorca som aproximadament 35 persones, 7 a Menorca i entre 7 i 8 a Eivissa. A les Canàries no tenim presència i en tot l'Estat serem devers mil treballadors.

-Teniu secció sindical? Des de quan? Tant a nivell estatal com local tenim secció sindical. A Espanya existeix des de l'inici de la legalitat sindical i a Mallorca fa dos o tres que es constituí, tot i que sempre hem funcionat com a secció sindical. De fet, com CLH és l'antiga empresa pública Campsa, a part de la logística i l'emmagatzematge també feia explotació. I en desaparèixer el monopoli, en reconvertir-se en empresa privada a principi dels 90 del segle XX, la part comercial passa als operadors (Repsol, Capsa, etc) i CLH es queda amb les instal·lacions i la logística per l'oleoducte.

-Pensau que surten més problemes sindicals o manco, per tractar-se d'una empresa gran? Manco. Amb tot, els problemes són diferents. A les empreses petites i mitjanes es lluita més per sous dignes, per evitar acomiadaments, i nosaltres ho fem per “millorar” tot això. Les grans



empreses tenen problemes més grans perquè afecten més gent. Cal remarcar, emperò, que la nostra empresa està sindicalitzada des de fa molts anys perquè venim d'una empresa pública. Amb el temps, la relació entre empresa i treballadors ha canviat. S'està perdent molt el diàleg. Ara l'empresa marca pautes més estrictes amb els sindicats. Constatam que des de la reforma laboral es nota més el canvi d'actitud de l'empresa, més radical.

-Teniu una feina especialment perillosa? En què heu lluitat més respecte a la seguretat i la salut en el treball? Si. Treballam amb productes inflamables i tòxics, cancerígens en alguns casos. La batalla que hem tingut ha estat per l'incompliment de les normes de seguretat i salut en el treball per part de l'empresa. La normativa està ben resolta, però manca personal i mitjans per dur-la a terme.

-Quines són les principals reivindicacions que heu dut a terme aquests darrers anys? El compliment de les 12 hores de descans entre jornades laborals o bé la compensació en temps, que no en doblers. Ho hem guanyat dues vegades davant Inspecció de Treball (la darrera fa dos mesos) i l'empresa segueix amb els incompliments. Si més no, hem de

dir que la finalitat última és que necessitem més personal. Quan falla qualcú es creen distorsions a la feina. De fet, volem subratllar que en els darrers 7 anys han desaparegut 20 llocs de feina, bé per reducció de plantilla, per jubilació que queda vacant, per automatització de les plantes o per centralització de la feina.

-Quan han tingut lloc les darreres eleccions sindicals? Fa tres anys, al 2012.

-Quin fou el resultat de CCOO? Després de 12 anys de majoria de CCOO, ara som 2 delegats de CCOO i 3 de la UGT

-Heu pujat o baixat respecte a les anteriors eleccions? Hem baixat respecte a 2008. Ja se'n va encarregar la direcció i els caps intermedis que no avancéssim.

-A què considerau que és degut? Hem pujat en afiliació, per davant dels companys de la UGT. Venim a estar al 50% cadascun. En canvi, s'ha rebaixat la plantilla i en les properes eleccions sindicals passarem d'un comitè de 5 a escollir 2 delegats, un per centre (a Mallorca existeixen els centres de Son Bany a i el de Portopí). Ara es torna a reduir la plantilla per l'acord de prejubilació als 63 anys (amb indemnització inclosa, ressalten).

-Com us ha afectat la fusió de la vostra antiga federació amb

la nova d'Indústria? Per a bé a nivell local. És fantàstic i estam molt satisfets de pertànyer a una federació més grossa.

-Teniu un pressupost específic destinat a eleccions? A nivell nacional, sí, però a nivell local no. Val a dir que tenim uns recursos pactats amb l'empresa mitjançant el conveni. El que abans eren dietes ara és una quantitat fixa en funció de la representativitat, uns recursos que passam directament a la nostra federació i aquesta, en resposta, ens dona el que hem de menester.

-Quin ha estat el conflicte més greu amb què heu hagut de barallar-vos? Una de les coses que ens ha suposat més responsabilitat i mals de cap és que en el darrer conveni signat (2011-2012) hi va haver 5 instal·lacions a tot Espanya que quedaren al marge a l'hora d'arribar a un pacte. A nivell local ens va tocar la instal·lació de Portopí, on CCOO tenia la majoria del comitè, i vam haver de pactar amb l'empresa la polivalència d'aquesta instal·lació amb condicions diferents als altres. Ens va tocar negociar aquestes condicions, pitjors, però a canvi de mantenir la plantilla. L'empresa amenaçava amb la reducció de feina a Portopí i la subcontractació. Ara l'empresa vol que aquest

model de condicions especials sigui per a tots. Els vam servir de laboratori. Amb tot, el pacte encara rossega conflictivitat.

-Heu fet pedagogia del que significa ser un representant sindical? Molta. Els nostres afiliats saben perfectament per a què ens agafam hores sindicals. Des de fa temps enviam un correu electrònic quan demanam hores: hi ha una transparència total, que ens agraeixen perquè sempre ho contam tot. Una altra cosa és quan apareixen les dificultats típiques per mor que la nostra feina no perjudiqui els torns dels altres companys. Al final ens entenem.

-Què millorariu de la vostra acció sindical? Hem avançat molt en transparència i en organització entre nosaltres, i sobretot en informació adreçada a l'afiliat. Per esbrinar en què fallam, estam elaborant una enquesta adreçada a l'afiliació per saber què els sembla que feim malament i on podem millorar. És anònima, esclar.

-Segons el vostre parer, en què s'hauria d'insistir més per satisfer les necessitats que els vostres companys us transmeten? Per això és l'enquesta, per conèixer les carències que tenim i saber què volen. Però a vegades el que demana l'afiliat són missions impossibles davant la llei que empara l'empresa.

-Com són les relacions amb l'empresa? Les relacions que mantenim amb l'empresa són cordials, però mai arribam a cap acord. Aquestes relacions s'han deteriorat molt darrerament. Des de Madrid generen conflictes on mai n'hem tingut; de fet, estan centralitzant les relacions laborals de manera dura. Per exemple, si es canvia un torn, un quadrant de feina, a vegades no és per millorar la producció, i aquí entren les dificultats per la gent que treballa a torns. El conflicte està creat.

CCOO
comissions obreres

EN LA TEVA LLUITA DIÀRIA

EXIGEIX ELS
TEUS DRETS

#EXIGECCOO

CAMPANYA ELECCIONS

La ultraactivitat dels convenis: l'espantall que no ho va ser tant

ASSESSORIA JURÍDICA

Una de les modificacions de l'Estatut dels Treballadors que més preocupava a treballadors i quadres sindicals, continguda en la reforma que va portar la Llei 3/2012, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reforma del mercat laboral, va ser sens dubte la compresa en l'últim paràgraf de l'epígraf 3 de l'article 86, i que diu: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquel perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación."

Tot feia presagiar, sobretot en aquelles empreses que no tenien conveni d'àmbit superior, conveni sectorial, que transcorregut un any de la seva pèrdua de vigència, podrien aplicar directament l'Estatut i la resta de normes de caràcter mínim. Sembla ser que això és el que pretenia el PP, i una vegada més els tribunals, encara que no siguin



gaires, van haver de posar una mica d'ordre davant l'abús als drets dels treballadors que amb tant d'esforç i sacrifici havien lluitat per un conveni digne, i ara contemplaven la possibilitat de tornar a començar des de pràcticament zero.

Entesa la reforma per la patronal, en el sentit que més els beneficiava, que no és cap altre que l'exposat, van començar a produir-se situacions d'inaplicació de convenis col·lectius signats abans de la reforma, que van rebre resposta unificada de diferents Tribunals Superiors en el sentit de dictar sobre la seva aplicació, fins

que hi hagués nou conveni, si en el no vigent es contemplava la clàusula que deia "aquest conveni continuarà la seva vigència mentre se'n generi un de nou".

En concret, respecte dels convenis col·lectius subscrits amb anterioritat a l'entrada en vigor de la Llei 3/2012, la doctrina judicial ja va declarar que la Disposició Transitòria 4a de la Llei 3/2012 no impedeix la validesa i eficàcia d'aquelles clàusules, imposant-se la vigència del Conveni en els termes establerts pel mateix **-Sentència de la Sala Social de l'Audiència Nacional,**

de 23 de juliol del 2013, i del STSJ del País Basc, de 14 novembre del 2013, Rec. 667/2013, i de 26 novembre del 2013, Rec. 29/2013-

No obstant això, no va ser fins a principi d'aquest any, quan varem conèixer que el **Tribunal Suprem, en sentència de 22 de desembre de l'any 2014,** vetava en els supòsits de pèrdua de vigència del conveni, sense existir-ne d'àmbit superior, i sense clàusula de manteniment, l'aplicació de les normes mínimes, en aquest cas abonar-los el salari mínim interprofessional, a partir del 7 de juliol del 2012, data d'entrada en vigor de la reforma. Diu el Suprem: "Dicho lo cual, es claro que cualesquiera derechos y obligaciones de las partes existentes en el momento en que termina la ultraactividad de un convenio colectivo no desaparecen en ese momento en que dicho convenio pierde su vigencia. Y ello es así, no porque -como se ha dicho algunas veces- las normas del convenio colectivo extinto pasen a contractualizarse en ese momento sino porque esas condiciones esta-

ban ya contractualizadas desde el momento mismo (el primer minuto, podríamos decir) en que se creó la relación jurídico-laboral, a partir del cual habrán experimentado la evolución correspondiente" y sigue: "Por consiguiente, esas condiciones contractuales, carentes ya de ese sostén normativo del mínimo convencional, podrán ser modificadas, en su caso, por la vía del art. 41 ET (RCL 1995, 997), sin más limitaciones que las de origen legal pues, insistimos, las limitaciones dimanantes del convenio colectivo, si no hay otro superior, han desaparecido. Y, por la misma razón, los trabajadores de nuevo ingreso carecerán de esa malla de protección que brindaba el convenio fenecido. Ello podrá dar lugar ciertamente a problemas de doble escala salarial, de discriminación, y otros que no podemos abordar en este momento. En cualquier caso, y para evitar todos esos problemas, no es ocioso recordar, finalmente, que, aún habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 ET (RCL 1995, 997).

Com hem començat, l'espantall, al final, no ha estat tan espantós.

TRATAMIENTO VISTA CANSADA

LA VISTA CANSADA TIENE SOLUCIÓN

PROMOCIÓN EXCLUSIVA

para afiliados y familiares directos de



comissions obreres de les illes Balears

SOLICITA YA TU 1ª CONSULTA PREOPERATORIA

SÓLO HASTA EL 31 DE JULIO

1.075€
POR OJO

+ CONSULTA PREOPERATORIA GRATUITA

Palma de Mallorca. C/ 31 de Desembre, 22 • 971 20 06 58

TARIFAS Y PROMOCIÓN VÁLIDAS SÓLO EN PALMA DE MALLORCA

clinicabaviera.com

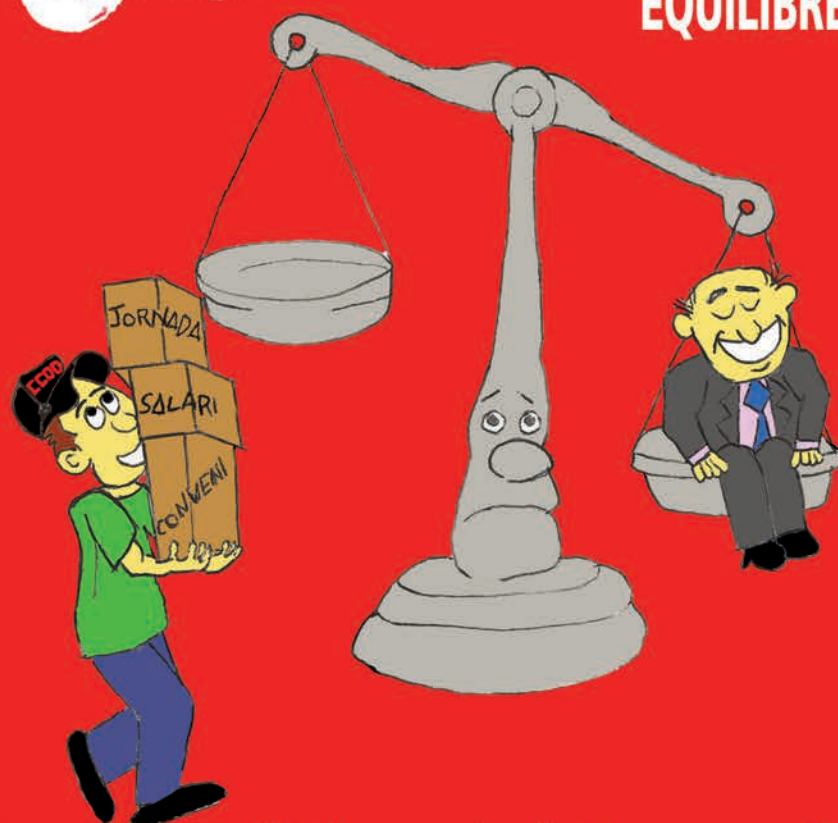


CLINICA BAVIERA

CAMPANYA

EXIGEIX ELS TEUS DRETS

EQUILIBREM LA BALANÇA



Si les teves condicions de feina no són legals
o s'incompleix el teu conveni

DENUNCIA



971 122 700



Actuam des del teu anonimats



EN LA TEVA LLUITA DIÀRIA

Jaume Mateu, president de l'Obra Cultural Balear

“El més urgent i necessari és desconflictivitzar la nostra llengua”

UNITAT

-Pensau que abordar la situació del català a la vida social i laboral és una necessitat sobretot en temps de crisi econòmica i de retallades socials i laborals?

Per l'Obra Cultural Balear, fins que la nostra llengua, la històrica, la catalana, no ocupi el rang que li correspon i el seu ús no estigui plenament normalitzat en tots els àmbits públics, caldrà treballar afanyosament sempre i en tot lloc, sense treva. D'altra banda, ara mateix, s'estan conculcant els drets lingüístics dels catalanoparlants i, precisament en temps de crisi social com l'actual, derivada de la crisi econòmica i de les polítiques que s'han determinat per combatre-la, la lluita pel manteniment dels drets socials, entre els quals hi ha els lingüístics, ha de ser més ferma que en cap altre moment.

-Què impedeix, al seu parer, un avenç real de l'ús de la nostra llengua en els diferents àmbits de la nostra societat? I en concret en l'àmbit laboral?

L'Estat espanyol no ha acceptat mai la seva plurinacionalitat ni la diversitat lingüística que se'n deriva. Per ell, l'hegemonia del castellà és indiscutible. D'aquesta insensibilitat, per usar un terme tou, en neixen les dificultats extremes amb què es troben l'euskera, el gallec i el català per desplegar-se amb naturalitat i amb el suport incondicional del propi estat. Si a aquesta oposició estatal hi afegim l'hostilitat manifesta del govern Bauzá, que ha legislat en contra del català, el resultat és la inseguretat jurídica de la nostra llengua i la consegüent discriminació lingüística que patim els catalanoparlants. La incidència de la normalització lingüística en l'àmbit laboral no es pot segregar d'aquesta línia general. Tots els treballadors han de prendre consciència de quina és la nostra llengua i acceptar-la com allò que és, una riquesa.

-Per què cal fer servir el català a l'empresa?

Les empreses no són entelèquies: es radiquen en un lloc concret i necessàriament han d'atendre la personalitat d'aquest indret per poder-s'hi relacionar. Per tant, han de parlar i s'han de relacionar amb la llengua d'aquest territori. Així de senzill i natural. Ningú no es dema-

Des de Comissions Obreres de les Illes Balears volem aportar, a través de l'entrevista a Jaume Mateu, president de l'Obra Cultural Balear des de desembre de 2005, una anàlisi de l'ús de la llengua en l'àmbit laboral, i ens sembla imprescindible perquè creiem que la defensa dels drets socials i laborals és una qüestió cabdal en la cons-



na quina llengua usará una empresa radicada a Suècia o a Portugal.

-L'OCB ha fet propostes d'actuació que possibiliten l'ús de la llengua en el context laboral?

Des de la seva fundació el 1962, l'OCB ha fet cursos de català, una dedicació que es va veure incrementada a partir de la recuperació democràtica. En aquesta línia, ha participat en els cursos de formació per a treballadors que han engegat les administracions públiques i també ha treballat amb els sindicats, amb qui sempre ha mantingut una relació tan intensa com profitosa. D'altra banda, s'ha ofert sempre per participar activament en els plans de recuperació lingüística en l'àmbit laboral.

-L'ús del català és una part inherent de la responsabilitat social de l'empresa?

És evident. Insistesc que mentre la nostra llengua no ocupi el rang que li correspon, l'exigència de tots en la seva regularització no pot devaluar-se. Tenim una llengua pròpia secundaritzada i mentre estigui en aquesta situació, calen tots els esforços per treure-la de

trucció d'una comunitat socialment més justa i cohesionada, i des d'aquest principi expliquem el nostre compromís amb la identitat cultural i lingüística del nostre arxipèlag, amb l'objectiu de contribuir a una societat amb igualtat de drets per a tota la ciutadania que formi una única comunitat consolidada.

de la llengua a l'hora de cercar un lloc de treball?

D'entrada, cal insistir -i molt!- en què el coneixement del català mai no és una càrrega, sinó un valor i una riquesa. En aquest sentit, s'han de rompre molts de prejudicis i s'ha de descarregar el català de la conflictivitat que li atribueixen sectors politicosocials ben poc responsables. No hem d'oblidar mai que és la llengua històrica de les Illes Balears, que és una llengua viva i de molta projecció social. Desconèixer el català, ara mateix a les Illes Balears, no impedeix d'accedir a cap lloc de treball i en certs moments pot crear situacions de discriminació.

-Com aconseguirem, tant des de l'Obra com des de les organitzacions socials, transmetre la importància que té l'ús de la nostra llengua en l'àmbit de les relacions laborals?

Fent molta pedagogia, com es diu, i els sindicats cal dir que n'han fet molta. La nostra llengua ni és de segona divisió ni és cap caprici, sinó l'expressió d'una manera concreta de veure el món, d'entendre'l i de comunicar-s'hi. Per això, per ser un patrimoni que compromet totes aquelles persones que viuen a les Balears, ens convé molt arbitrar campanyes efectives que el difonguin tant com el prestigiïn.

-La nostra llengua és percebuda com un dels trets d'identitat més importants de la nostra societat d'acollida o com un element purament residual o testimonial d'ús domèstic i col·loquial?

Indiscutiblement és un tret d'identitat, com qualsevol altre idioma, que el propi Estat voldria reduir-lo a l'ús domèstic. Aquesta reducció, derivada de la incontestable supremacia lingüística castellana, s'ha traslladat a la percepció social i lluitar contra aquest apriorisme és molt difícil i complicat. Combatre una llengua és voler eradicar una manera d'entendre la vida i les relacions que s'estableixen amb els altres.

-Entre els treballadors i treballa-

dores immigrants escassegen els lligams d'amistat o simplement d'interacció amb altres persones que no siguin les de la seva pròpia comunitat lingüística. Amb quin comportament podem trencar aquesta dinàmica des del sindicat?

Ajudant a consolidar -o a engegar- programes d'interculturalitat. Pensem que aquestes persones immigrades no sols s'han de relacionar amb la població autòctona, sinó amb altres membres d'altres comunitats. I és en aquestes relacions a tres bandes on la llengua catalana ha de jugar el seu paper cohesionador.

-Amb tots aquests precedents i principis, quines iniciatives ha posat en marxa l'OCB o posaria, perquè generen un canvi en el nostre comportament com a primera mesura diferenciadora respecte al model actual?

L'OCB intenta, en la mesura de les seves possibilitats, posar en marxa programes com el "Tots plegats", per mostrar als nousvinguts la nostra cultura, història i patrimoni, o activar seccions de més ampli abast com la d'interculturalitat. Fa uns anys engegarem un programa prou ambiciós i amb uns resultats extraordinaris com el dels agents lingüístics, que treballaven en els barris de Palma. Projectes n'hi ha molts, malauradament, però, la situació econòmica no ens permet posar-los en marxa. De tota manera, davant el mal que ha fet l'actual govern de les Illes Balears, el més urgent i necessari és desconflictivitzar la nostra llengua i recuperar els drets que com a catalanoparlants hem perdut.

-Es promou realment l'ús del català, en situació minoritària i una normativa que no és del tot la desitjable, ja que s'estableix el dret d'emprar-lo però no el deure d'aprendre'l?

Des de l'actual govern presidit per José Ramón Bauzá no s'ha promogut gens el català, sinó tot el contrari: s'ha fet molt per desprestigiar-lo i per posar en la inseguretat jurídica els drets dels catalanoparlants. I no oblidem en cap moment que es tracta de la llengua històrica d'aquestes illes. Recuperar aquests quatre anys de retrocessos no serà gens fàcil, però, com sempre, l'OCB s'hi comprometrà amb totes les seves forces.

HISTÒRIA

La seu de CCOO a la Ciutat de Mallorca

Una ullada enrere per entendre el present

KATIANA VICENS

SECR. GRAL. CCOO ILLES

Amb l'arribada del règim dictatorial feixista del general Franco i la promulgació del Fur del Treball (1938), la Llei d'unitat sindical (1940) i la Llei de bases de l'organització sindical (1940), es prohibia el sindicalisme de classe i s'atorgava el monopoli de les relacions laborals a l'Organització Sindical del Moviment, la qual, sota la Delegació Nacional de Sindicats, era l'única reconeguda per l'Estat i a la que s'incorporarien treballadors i empresaris. Naixien, així, els Sindicats Verticals.

Al llarg dels següents 30 anys l'Organització Sindical del Moviment acumularà un considerable patrimoni pagat amb les aportacions econòmiques obligatòries que s'imposaren a treballadors i empresaris.

Un exemple d'això és l'edifici construït l'any 1956 i situat entre el carrer de Francesc de Borja Moll, on té la façana principal i s'ubica la seu de CCOO de les Illes Balears, i el carrer de Font i Monteros, seu de la UGT Balears. A l'inici de la transició cap a la democràcia, i un cop mort el dictador l'any 1976, el Sindicat Vertical va ser abolit i es creà l'Administració Institucional de Serveis Socio-professionals (AISS), a la que quedarà integrat el patrimoni de l'Organització Sindical del Moviment, l'anomenat Patrimoni Sindical Acumulat (PSA).

L'abril de l'any 1977, amb la ratificació per part d'Espanya dels Convenis 87 i 98 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), es donava la primera passa per al reconeixement de la llibertat sindical i, per tant, per a la lliure constitució i desenvolupament de l'activitat de les organitzacions sindicals, que foren legalitzades definitivament el 30 d'abril de 1977.

El mateix any 1977 se suprimí

la quota sindical obligatòria i es va procedir a extingir progressivament l'AISS, transferint-se els seus serveis i el seu patrimoni a l'Estat.

Aquest és l'inici dels problemes de titularitat dels béns i drets procedents de l'antiga Organització Sindical, que provocà el plantejament de reiterades reclamacions davant el Comitè de Llibertat Sindical de l'OIT, els informes del qual afavorien, per a supòsits de dissolució d'organitzacions sindicals, que els béns de l'entitat dissolta es transferissin a l'organització successora, i recomanava que els béns d'utilització específicament sindical o empresarial, haurien d'haver estat transmesos en ple domini a les organitzacions sindicals o empresarials respectivament, i no a l'Estat.

Però la realitat és que el PSA, encara que format amb fons provinents de quotes d'empresaris i de treballadors, no va arribar mai a vincular-se amb les organitzacions sindicals i patronals existents.

L'edifici continuà ocupat per la Magistratura de Treball, l'INEM, l'IMAC, l'Escola d'Hoteleria, etc. fins les darreries de la dècada dels 80 i inicis dels 90, sense que fos cedit a cap organització



sindical o patronal malgrat les reiterades peticions.

Finalment, la llei que regula l'adjudicació en usdefruit del Patrimoni Sindical Acumulat va arribar pel gener de 1986.

Per als béns del PSA, la norma estableix una cessió d'ús en favor de les organitzacions sindicals i patronals, preferentment les més representatives, preveient-se la devolució del Patrimoni en incomplir-se els requisits exigits. L'objecte de les cessions és satisfer les necessitats de funcionament i d'organització dels sindicats i de les organitzacions empresarials.

Les cessions estaran supeditades al manteniment pel cessionari de la representativitat que va motivar la cessió.

Els béns han de mantenir-se en el mateix estat originari en què foren cedits i amb les accessions i les millores necessàries.

Les despeses derivades de l'ús i el manteniment dels béns cedits seran a càrrec dels respectius cessionaris.

Les cessions de béns immobles s'efectuaran en les condicions tècniques i jurídiques que permetin la utilització adequada dels béns. Però ni tan sols l'existència d'aquesta llei va permetre que es pogués fer ús per part de CCOO

del local situat al carrer de Francesc de Borja Moll, 3. Així, el mes de juny de 1986 CCOO procedí a l'ocupació, no autoritzada, de l'ala esquerra de l'edifici, i aquest fet es va convertir en l'inici del procés de recuperació de l'edifici per a ús sindical.

L'any 1988, un cop ens fou oficialment cedit l'espai que ja feia dos anys que ocupàvem i després d'infinat de queixes per les condicions inadequades en què es trobava l'edifici, el Ministeri de Treball i Seguretat Social constata el seu mal estat: hi havia

algunes parts, com ara el teatre, que calia clausurar.

No serà fins a mitjan dels anys 90 quan el Ministeri de Treball comenci les obres de reforma i de condicionament de l'edifici del qual acabarà cedint a CCOO la meitat que té l'entrada pel carrer de Francesc de Borja Moll, amb un seguit de resolucions de cessió de parts de l'edifici a mesura que eren desocupades pels organismes de l'Estat i eren ocupades per CCOO i condicionades. L'última resolució de cessió fou la del dia 19 de març del 2014.



Homenatge unitari a les víctimes del franquisme

En la presentació de la Comissió 24 de febrer al Mur de la Memòria

Amb nombrosos participants de partits d'esquerres, sindicats i associacions cíviques, en l'ofrena floral Katiana Vicens llegí un poema de Miquel Martí i Pol



Juntament amb la lectura del manifest, en l'acte celebrat al Mur de la Memòria del cementiri municipal de Palma, amb una assistència multitudinària, hi va haver una ofrena floral a més dels parlaments, i un recordatori molt especial a les víctimes del

franquisme, com ara el batle republicà Emili Darder, l'exdiputat socialista Alexandre Jaume, el batle d'Inca Antoni Mateu i l'empresari Antoni Maria Ques, que foren executats el 24 de febrer de 1937, data que dona nom a la comissió de què és part CCOO.

L'esdeveniment, que es commemora cada any, va aplegar més gent de l'habitual i comptà amb nombrosos participants de partits d'esquerres, sindicats i associacions cíviques. A banda de la lectura del manifest per part de la representant de Memòria de Mallorca, Antònia Mercadal, l'acte també va comptar amb una ofrena floral i amb la participació d'una de les persones més implicades en la recuperació de la Memòria Històrica a l'illa, l'escriptor Llorenç Capellà.

L'acte d'enguany ha estat singular per la presentació que es féu de la Comissió 24 de Febrer, mitjançant la qual diverses entitats, com ara CCOO de les Illes Balears, han convocat l'homenatge d'aquest 2015.

En el torn de l'ofrena floral, la secretària general de CCOO, Katiana Vicens, llegí el poema de Miquel Martí i Pol «Ara mateix», del llibre *L'àmbit de tots els àmbits* (1981), d'on surt un dels versos més coneguts per la ciutadania: "Tot està per fer i tot és possible".

Katiana Vicens rep el Premi Maria Plaza

Atorgat per la Federació Socialista de Mallorca



Katiana Vicens, secretària general de CCOO a les Illes Balears va rebre, el dia 13 de març, el Premi María Plaza 2015 que atorga la Federació Socialista de Mallorca del PSIB-PSOE en reconeixement a la seva labor en defensa dels drets de les treballadores i dels treballadors. El Premi Maria Plaza pretén ressaltar la labor que porten a terme tant dones com col·lectius en defensa de la igualtat i dels drets de la dona. Katiana Vicens va ressaltar que el lliurament d'aquest premi a la seva persona és un reconeixement a totes les sindicalistes que treballen dia a dia en la defensa de la igualtat i dels seus drets laborals en l'àmbit del treball.

Sobre la premiada amb el Maria Plaza, Katiana Vicens, la secretària general dels socialistes, Francina Armengol, va dir que és una dona "compromesa, valenta i que sempre ha lluitat pel drets de les treballadores perquè són les que pitjors condicions tenen".

Microteatre PER NO PLORAR

Amb la col·laboració de la Confederació de CCOO de les Illes Balears



Comèdia i sàtira per no plorar, més aviat per morir-se de riure amb els petits tasts de teatre sota la producció d'El Somni Microteatre. En aquesta edició, la número 15, es representaren un total de sis obres còmiques de sàtira d'actualitat política que reberen l'aplaudiment unànime del públic.

Els responsables de les obres teatrals i la secretària de CCOO, Katiana Vicens, presentaren als mitjans la nova edició de Microteatre, que en aquesta ocasió va tenir lloc a les sales de la seu de CCOO a Palma.

Van Persie, El Perfecte Desconegut, El discurs de la batlessa, Quatre anys més, La Fiscalia

contra la senyoreta Calixta, i Un porc, una truja i un gall són les obres de teatre en format píndola que es van poder gaudir a la seu de Comissions Obreres a Palma els dies 13, 14, 20, 21 i 22 de febrer. Hi va haver pròrroga de les representacions per mor de la gran acollida per part del públic.

INFORMA'T
ASSESSORA'T
PROTEGEIX-TE

AFILIA'T

Avantatges i descomptes especials per ser afiliat/ada



A la teva assegurança de Cotxe, Moto o Scooter



**Informa-te'n 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
Fax. 971 71 90 55

Maribel Homar
mho@atlantisgrupo.es

I també a la teva
assegurança de **VIDA**
6 Mesos Gratis