

Nova època núm 7

Unitat

abril 2019

LA LLUITA CONTINUA

DE RIESGOS LABORAL

CONTRA LA

PENSIONES PÚBLICAS

POLÍTICA FISCAL JUSTA

CALIDAD DE LA DEMOCRACIA

#1DeMayo

UN MODELO PRODUCTIVO SOSTENIBLE

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES

IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES

MAIG

+ DRETS + IGUALTAT + COHESIÓ

PRIMER LES PERSONES

CCOO

índex

El vot es la nostra força	3
Sin margen de error	4
El diàlogo social como expresión democrática	6
de regulación de las relaciones laborales	
La precariedad contra la vida	8
¿Se ha feminizado el gran sindicalismo?	10
Que passa amb la formació professional dual?	12
Trabajos Tóxicos	14
Un nuevo <i>momentum</i> competitivo	16
Les paradoxes de la sostenibilitat: algunes qüestions per al debat	18
Breus	21
Proposta per un futur inclusiu i sostenible	24
Hoteles justos, laboralmente responsables	30
Ensenyaments 0-3 en guerra	32
CCOO por una construcción digna y segura	34
La situación del convenio del transporte discrecional en baleares	36
El sindicalisme i la seva capacitat d'intervenció municipal	38

Unitat

1 DE MAIG MANIFESTACIONS

Palma, plaça d'Espanya a les 12.00 h

Festa i torrada a les 14.00 h al Parc de la Mar

Maó, plaça de s'Esplanada, 12.00 h

Eivissa, carrer Navarra, 12.00 h

DIA INTERNACIONAL DE LA SEURETAT I DE LA SALUT AL TREBALL

24 d'abril a les 11.00 h

Assemblea delegats i delegades a la seu de CCOO de Palma

26 d'abril a les 13.00 h

Concentració "Recordatori víctimes d'accidents laborals"
C/ Cecili Metel, 9, en front de la delegació d'Hisenda de Palma

El vot és la nostra força

En poc temps, els ciutadans i ciutadanes tornarem a triar els nostres representants a totes les institucions. Certament, ens enfrontem a un procés electoral en el qual els treballadors i les treballadores tindrem, amb la força del vot, la responsabilitat d'elegir als qui orientaran el nostre futur més immediat i posaran el timó cap al futur.

Les Comissions Obreres hem estat sempre convençuts que l'acció política és un element cabdal a l'hora de decidir les condicions de vida i de treball del conjunt de la classe treballadora; i és per això que, des del sindicat no ens podem sostreure, perquè el que es decidirà ens afectarà de manera molt directa.

En aquesta edició de la revista teniu un resum de les propostes que fèiem als diferents partits polítics que concorren a les eleccions autonòmiques i que es poden ben resumir en el títol del document "Propostes per a un futur inclusiu i sostenible a les Illes Balears". Inclusiu perquè ningú que visqui a les nostres illes pot quedar al marge d'aconseguir les mínimes condicions de benestar i dignitat, i sostenible perquè volem el manteniment d'aquestes condicions al llarg del temps sense comprometre els recursos que hem de deixar en herència a les futures generacions.

Des de CCOO de les Illes Balears hem valorat la gestió del govern dels "Acords pel canvi" com de "més llums que ombres" perquè bona part de les nostres reivindicacions -algunes d'elles històriques- han tingut resposta. El camí engegat pel Govern de les Illes Balears ha estat, en molt d'aspectes, el correcte; però manquen desenvolupar matèries importants. Els programes de govern amb ambició de canvi necessiten més d'una legislatura per aconseguir els seus objectius, i la nostra societat continua amb mancances importants de deuen ser esmenades i oportunitats a explorar.

Per l'anterior, des de CCOO fem una crida a tots els treballadors i les treballadores a què, amb el seu vot, s'impliquin amb el futur de la nostra comunitat. I ho facin amb molta cura perquè ens plantem a unes eleccions on han sorgit amb força opcions polítiques que, sense cap complex, aposten per una involució en drets, i ens volen a situar en un temps que creiem que ja no tornaria. Això no ho podem permetre. Els pròxims dies, tots i totes a votar.



Confederació Sindical de CCOO de les Illes Balears

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

Responsable de Comunicació:

Francesc Mellado

Col·laboradors:

José Luis García
Mari Cruz Vicente Peralta
Carlos Gutiérrez Calderón
Eva Cerdeiríña
Yolanda Calvo Rodríguez
Antoni Riera Font
Joan Matamalas
Silvia Montejano
Maria Àngels Aguiló
Francisco Lahilla
Chema Martín
Pepa Ramís

Realització:

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

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

Sin margen de error

En el pasado Consejo Confederal nuestro Secretario General afirmaba que “estas no son unas elecciones más, van a ser determinantes para el futuro del país”, y animaba al conjunto de la organización a hacer un llamamiento a la participación, además de situar nuestras propuestas en una agenda social que se hace imprescindible para combatir la precariedad laboral y social y enfrentar la creciente desigualdad que se ha instalado en nuestro país.

No cabe decir que desde CCOO Illes compartimos el planteamiento y entendemos que nos jugamos mucho al ser unos comicios que determinaran el escenario de la próxima década, no solo en nuestro país, también en el conjunto de Europa, y es desde esta perspectiva que además del llamamiento a la participación debemos explicar a las trabajadoras y trabajadores que en esta política de bloques que se ha configurado, no se pueden equivocar votando opciones que van en contra de sus intereses. Porque votar a los partidos que conforman el bloque de derechas



José Luís García
Secretari General de CCOO Illes Balears

significa apoyar a los que nos impusieron una reforma laboral que las empresas han aprovechado para devaluar los salarios y las condiciones de trabajo; es apoyar a los que dinamitaron el sistema de pensiones y que ahora quieren recortarlas; es apoyar a los que no creen en los sistemas de protección social; es apoyar a los que privatizan la sanidad; es apoyar a los que hacen discursos racistas y xenófobos, para dividir y sacar rédito electoral; es apoyar a los que

no creen en la igualdad entre mujeres y hombres; es apoyar a los que utilizan las banderas para enfrentar; es apoyar a los que creen que las instituciones tienen que estar al servicio de sus intereses; es apoyar a los que no quieren actuar para combatir los efectos del cambio climático.

En definitiva es apoyar opciones neoliberales en lo económico, las mismas que nos llevaron a la mayor recesión de los últimos cien años con las consecuencias que





todas y todos todavía padecemos, en lo social es apoyar políticas que ven el estado del bienestar como un negocio en el que todo tiene que ser susceptible de poder ser privatizado para generar beneficios a unos pocos, sea la educación, la sanidad o las pensiones, en lo laboral es apoyar la precariedad como forma de vida, especialmente en este proceso de transformación del trabajo que se está produciendo con la irrupción de las nuevas tecnologías, que

aceleran las nuevas formas de producir y de organización de las empresas y es apoyar opciones a las que destruir el planeta no les importa nada.

Por todo ello, las trabajadoras y trabajadores no nos podemos permitir el lujo de equivocarnos a la hora de votar, pero eso no significa dar un cheque en blanco a las opciones progresistas, mas bien todo lo contrario, tenemos que ser más exigentes que nunca y tienen que entender que cada

uno de los votos que van a recibir de las trabajadoras y trabajadores vale su peso en oro y exigimos políticas que marquen una diferencia muy clara con las opciones ultra liberales, en las que las personas estén presentes y en el centro de las decisiones que les afectan, bien sea en lo económico, en lo social y en lo medioambiental, porque el desarrollo sostenible es la clave de bóveda a futuro. Un futuro muy marcado por la revolución digital que está transformando nuestra economía y nuestra sociedad a una velocidad como nunca antes habíamos conocido, donde los referentes para construir el futuro no existen y, por tanto, estamos entrando en territorio inexplorado, y en el que los paradigmas anteriores no sirven. Pero esta incertidumbre no debemos dejar que nuble nuestro juicio a la hora de votar y mucho menos que nos dejemos llevar por discursos simples más ligados a situaciones personales que a realidades colectivas, y la realidad es que necesitamos una economía que crezca, pero sobre todo que se reparta a través de la negociación colectiva y de una fiscalidad progresiva; que construya una sociedad inclusiva y cohesionada donde las políticas públicas sirvan para proteger a las personas y ayuden a tener un proyecto vital digno; que no sea depredador de recursos naturales y por tanto, respetuoso con el medio ambiente; y que se haga por la vía del diálogo social y la participación institucional como elemento de gobernanza.

Y esto es lo que tenemos que exigir a la hora de votar, pero recordad que solo se lo podremos exigir a un gobierno progresista y de izquierdas, los otros nos exigirán a nosotros que recortemos nuestro estado de bienestar para su beneficio. ■



El diálogo social como expresión democrática de regulación de las relaciones laborales

Tras la moción de censura llevada a cabo el 31 de mayo y 1 de junio, que dio como resultado la configuración de un gobierno del partido socialista, CCOO planteamos recuperar el diálogo social.



Mari Cruz Vicente Peralta
Secretaria de Acción Sindical
CS CCOO.

En julio se inició este proceso, con el objeto de modificar, en una primera fase, los aspectos más regresivos de la reforma laboral de 2012 y recuperar prestaciones sociales muy necesarias, así como abordar aspectos como la igualdad de género y reforma de pensiones. Con ese esquema se formaron cinco mesas de trabajo: empleo y relaciones laborales, seguridad social, igualdad, contratación y lucha contra el

fraude. De estas han venido funcionando con regularidad las dos primeras, y la de igualdad de forma puntual.

Esta última ha estado muy mediatizada por la fecha del 8 de marzo y con propuestas concretas de modificación de la Ley Orgánica de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, entre las que se encontraban la ampliación del permiso de paternidad hasta alcanzar en 2021 las 16 semanas, y la reducción del número de plan-



tilla necesario para realizar los planes de igualdad en las empresas, situándolos progresivamente en 50, y la obligatoriedad de registro de los mismos. Gran parte de las propuestas del sindicato se han tenido en consideración, pero no deja de ser una reforma muy parcial que no ha tenido en cuenta otros aspectos necesarios para avanzar en materia de igualdad. Los avances más importantes se produjeron en la mesa de empleo y relaciones laborales. En ella se

llegó a acordar en el mes de diciembre, entre gobierno y sindicatos (CEOE y CEPYME, a pesar de lo acordado en el IV AENC en materia de contratas y subcontratas, ultra-actividad..., han intentado bloquear cualquier tipo de acuerdo) aspectos tan importantes como recuperar la ultra-actividad de los convenios, la primacía del convenio sectorial, recuperar los derechos de convenio a las personas que trabajan en actividades subcontratadas,

el control horario, subsidio para mayores de 52 años y mantener el PAE y PREPARA. Estas dos cuestiones en materia de protección social han salido adelante; no así las medidas en materia laboral.

En materia de pensiones nuestro objetivo era derogar la reforma de 2013, en especial el factor de sostenibilidad, garantizar el poder adquisitivo de las pensiones por Ley y actuar sobre los ingresos del sistema, sin que se haya producido acuerdo.

CCOO exigió desde el principio al gobierno que materializara los acuerdos a través de un Decreto para su convalidación parlamentaria, con el convencimiento de que podía haberse llegado a un acuerdo razonable, de perímetro limitado teniendo en cuenta el conjunto de la reforma laboral, pero en materias de trascendencia indudable para la negociación colectiva y la recuperación de derechos.

Es cierto que existía una precaria mayoría parlamentaria para llevar a textos legales los compromisos adquiridos con los sindicatos por parte del Gobierno, pero ha existido una notoria falta de voluntad política para materializar las correcciones parciales de las reformas estructurales: la laboral y la de pensiones.

Además, la actitud del Gobierno ha otorgado una suerte de “derecho de veto” a las organizaciones empresariales que nos sitúa en un escenario delicado para tratar de continuar con conversaciones bipartitas entre patronal y sindicatos, en un momento en el que la secuencia electoral puede dejar aletargado por un tiempo el espacio de negociación tripartito. Desde CCOO seguiremos reivindicando el diálogo social, en todos los ámbitos, como la expresión democrática de regulación de relaciones laborales, gobierne quien gobierne. ■

La precariedad contra la vida

La precariedad es la característica definitoria del trabajo en nuestras sociedades posindustriales. Desde hace largo tiempo, de forma desacompasada y diversa la precariedad laboral se ha ido extendiendo en los mercados de trabajo de las economías de Europa Occidental.



Carlos Gutiérrez Calderón
Secretario de Juventud y
Nuevas realidades del trabajo CCOO

Lejos queda aquella etapa en la que el empleo estable, a jornada completa, con salarios suficientes y con posibilidad de promoción, era hegemónico en sociedades con potentes sistemas de protección social.

En Europa, España está a la vanguardia de la precariedad laboral. Así lo indican todos los datos. Nuestro mercado de trabajo muestra un desempleo muy superior a la media de los países de nuestro entorno (14,45%). Somos los campeones de la temporalidad (28%). Y los contratos a jornada parcial han alcanzado un nivel muy relevante durante los últimos años (14,8%). Principalmente es una contratación parcial involuntaria (53%), resultado de la imposibilidad de encontrar un trabajo a jornada completa. Asimismo se observa un crecimiento de fórmulas (prácticas no laborales y autónomos) al margen del paraguas del Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos, que en una parte importante de los casos esconden fraude laboral ("falsos becarios" y "falsos autónomos").



Aquello que se consideraba una relación laboral atípica, en la actualidad es una relación normalizada. Mayoritaria incluso entre sectores de trabajadores como pueden ser los jóvenes o las mujeres. Incluso lo que se consideraba una relación típica, estable, que se alcanzaba a través de la contratación indefinida ya no es lo que era. Los datos muestran como un 37% de los nuevos contratos indefinidos no alcanza a cumplir un año. Y el 50% de estos contratos no superan los dos años.

Nos encontramos por tanto ante un creciente colectivo de trabajadores que se encuentra en permanente rotación, que fluyen por el mundo laboral dibujando trayectorias laborales discontinuas que



van de un empleo a otro (a veces completamente distinto) de características contractuales muy diversas, con etapas en el desempleo y/o en formación. Unida a esta rotación, crece el número de trabajadores con salarios que no permiten llegar a fin de mes, y aumenta el número de trabajadores pobres. Esta inestabilidad e incertidumbre de no saber si vamos a tener un trabajo mañana, o dónde vamos a estar, o si percibiremos un salario suficiente, tiene un profundo impacto en la vida de los trabajadores. Equilibrismo. Eso es lo que muchos de nosotros tenemos que hacer de forma cotidiana. Equilibrismo para llegar a fin de mes o para que los jóvenes puedan independizarse. Equilibrismo para poder

disfrutar de nuestro tiempo libre. Equilibrismo para poder construir una familia, si es nuestra voluntad. Equilibrismos que a fin de cuentas generan contextos familiares y personales de tensión, ansiedad, depresión y miedo al futuro.

Poner en el centro la vida. Como sindicato debemos situar como prioridad en nuestra acción cotidiana la lucha contra los diversos rostros que toma precariedad laboral. Canalizar y organizar las inquietudes y los anhelos de aquellos trabajadores que se encuentran en los ámbitos más débiles del mundo del trabajo. Como siempre a través de la movilización y en la negociación. En el diálogo social y en la negociación colectiva. Este es nuestro reto. ■

¿Se ha feminizado el gran sindicalismo?

Tomo prestado el título de este artículo de uno de los capítulos del libro “Revolución feminista y políticas de lo común frente a la extrema derecha” (Ed. Icaria 2019), escrito por María Eugenia R. Palop.

Comenta la autora que, si bien es cierto que los sindicatos mayoritarios (a lo largo del texto tan sólo hace referencia a CCOO y UGT) se han feminizado en afiliación, en empoderamiento dentro de las propias estructuras del sindicato, o que la lucha sindical “puede mejorar las condiciones de vida de las mujeres trabajadoras, entre otras cosas, porque este es un objetivo que ya se le presupone”, concluye que ambos sindicatos, tras el 8M, infravaloraron la movilización de las mujeres en España.

No me resisto a citar literalmente el último párrafo del breve texto: “El sindicalismo convencional ha mantenido un feminismo institucional centrado en impulsar el acceso de las mujeres al mercado y no entendió que el 8M clamaba también contra este feminismo homogeneizador y abstracto que no ha conseguido anclar las políticas laborales en el mundo materializado y relacional que sus-

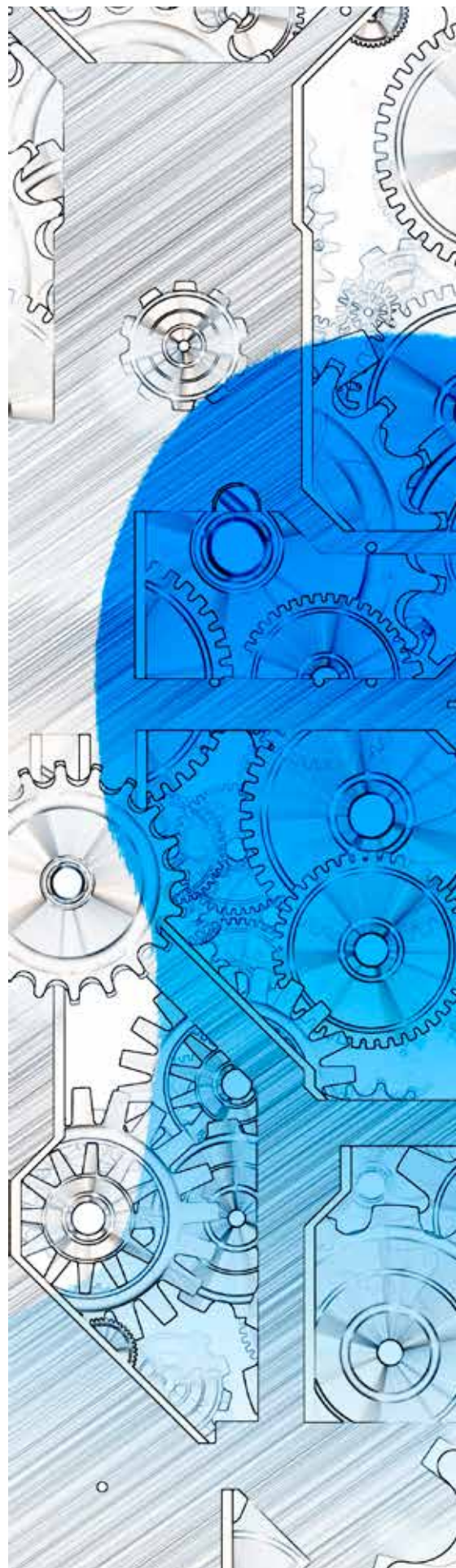
tentan las mujeres. En fin aunque el sindicalismo avanza indudablemente hacia su feminización, me temo que sigue corriendo el riesgo de llegar demasiado tarde”.

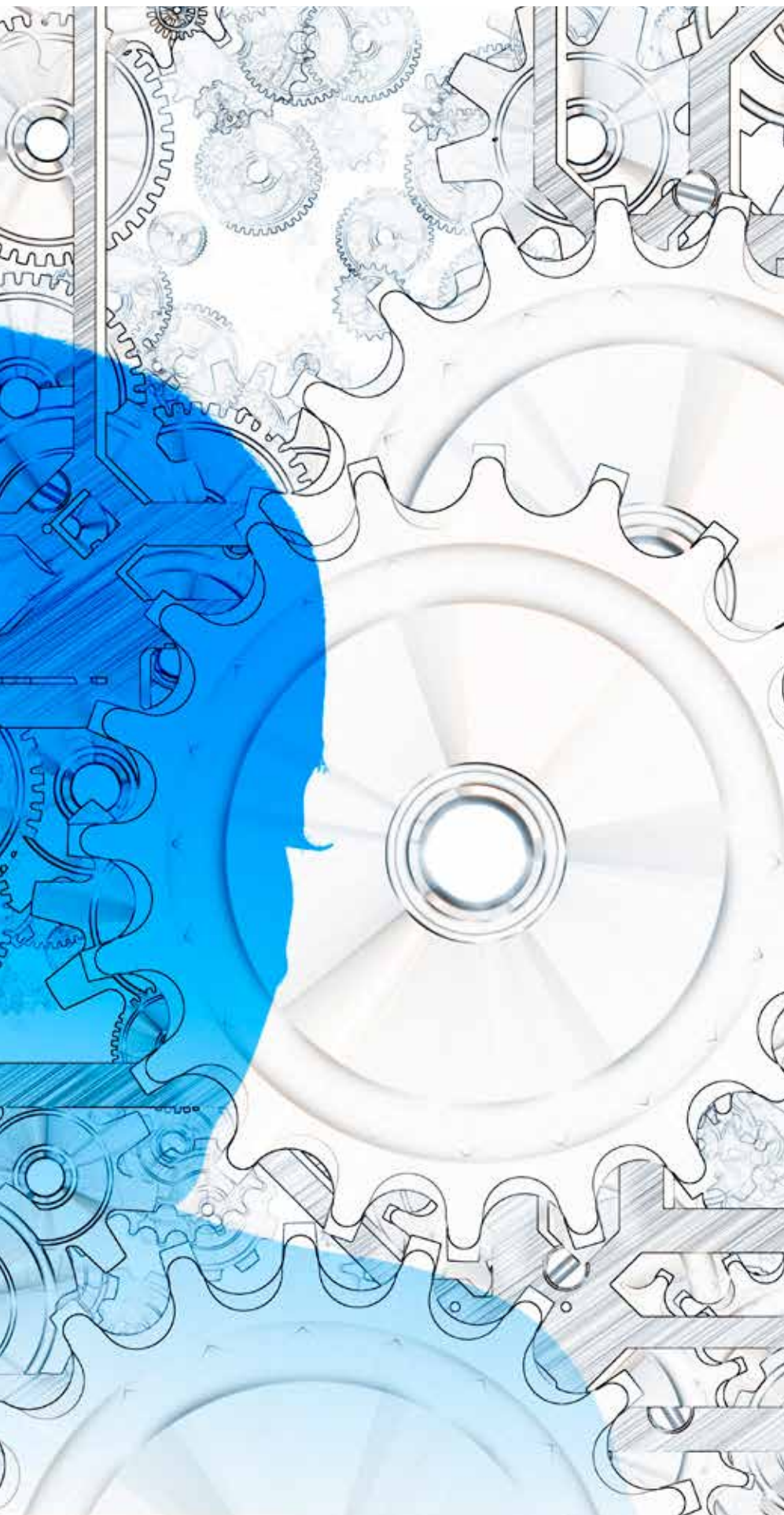
¿Que hay de cierto en estas afirmaciones? Hagamos un poco de historia para intentar avanzar en una posible respuesta. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) elaboró en el año 2012, momento álgido de la crisis, el “Protocolo de Progreso Social”, una alternativa al incremento de las desigualdades, la pobreza, el elevado desempleo y la creciente precariedad laboral. Planteaba que con esos mimbres, el resultado era, consecuentemente, la ruptura del pacto social. El Protocolo pretendía recuperar una Europa social y frenar el deterioro de la democracia; afirma que los derechos sociales fundamentales deben tener prioridad sobre las libertades económicas y se plantea la necesidad de un nuevo contrato social para Europa.

No se nos escapa la importancia de ese pacto social para las mujeres. Como tampoco podemos olvidar la apuesta sindical de la lucha sin cuartel contra las políticas de austeridad, políticas que casi han aniquilado el Estado de Bienestar, el cual ha sido un importante motor de avance en la igualdad de mujeres y hombres. A pesar de las buenas intencio-



Eva Cerdeiría
Comisión ejecutiva CCOO Illes Balears





nes, el Protocolo no contempla la igualdad como un elemento estructurador del discurso y de las prácticas; el principio de transversalidad, aquel que exige que el tratamiento de la igualdad no puede ser sectorial, sino que debe estar integrado en el conjunto de las políticas, queda apartado. De hecho, el Protocolo tan solo hace referencia al desarrollo de medidas para eliminar la brecha salarial. Tal como se afirma (Marugan) un Pacto Social con perspectiva de género supondría aplicar políticas de redistribución y reconocimiento entre las personas... el reto es el de compartir. Y, para empezar, se deberían distribuir de modo más igualitario los tiempos y los espacios, y esto supone compartir lo productivo y lo reproductivo, el empleo y los cuidados.

En CCOO las políticas de transversalidad de género tienen una larga experiencia, una reivindicación de las mujeres (sobre todo, pero no exclusivamente) sindicalistas y feministas, que impulsaron la adopción de compromisos congresuales y planes de acción. Una política y una acción sindical en la cual, como no podía ser de otro modo, ha tenido un papel destacado la Secretaría de Igualdad. Una tarea y un trabajo resultado de muchos años de esfuerzo colectivo de mujeres y hombres sindicalistas que cada día reclaman políticas de género, dentro y fuera del sindicato. Hemos cosechado éxitos y fracasos, y no siempre logramos una eficaz consecución de los objetivos programados. Ese regusto de insatisfacción que, en no pocas ocasiones, tenemos no puede condenarnos a la paralización y a un lamento, sino que debe impulsar los debates, y lograr vías, formulas, iniciativas que provoquen la necesaria feminización de la política. ■

Que passa amb la formació professional dual?

Fa unes setmanes, escoltava les notícies en la televisió i deien que en uns pocs anys, un nombre elevat de llocs de treball relacionats amb les enginyeries, la informàtica i les matemàtiques, es quedarien sense cobrir per la falta de persones formades en aquestes àrees; i que la Formació Professional Dual (FP Dual) era un bon instrument perquè els nostres joves adquireixin la formació teòrica i pràctica més actualitzada i en relació amb les darreres demandes del mercat laboral. El reportatge acaba amb la següent frase "l'FP Dual permet adaptar la formació de l'alumne a les necessitats particulars de l'empresa".

L'FP Dual s'implementa a Espanya i a Balears a partir de l'any 2012 amb l'excusa de reduir l'abandó escolar i facilitar la inserció en el mercat laboral dels joves en donar-los l'oportunitat d'entrar en contacte amb el món empresarial. Crec que no cal recordar que en aquest any estàvem en plena crisi i si era difícil trobar un lloc de treball, encara el tenien pitjor els joves sense formació.

Aquesta formació consisteix en programes de formació basats en un règim d'alternança amb l'ocupació, és a dir, ofereixen als alumnes la possibilitat d'obtenir una titulació oficial, alhora que es realitza una activitat professional retribuïda relacionada amb la formació a través del contracte per a la formació i aprenentatge. El problema se sol plantejar quan es concentra tota l'activitat professional, de manera que al final l'alumne passa a ser un treballa-

dor més de l'empresa, per un salari que ni tan sols s'assembla al dels seus companys amb l'excusa de la formació.

Quan parlem d'abandó escolar ens referim a aquells joves entre 18 i 24 anys que només tenen l'Educació Secundària Obligatòria (ESO), que són els que necessiten una oportunitat per a continuar formant-se i així poder optar a un lloc de treball estable i de qualitat. Aquestes persones haurien de cursar Formació Professional Dual de Grau Mitjà (FP GM) o certificats de professionalitat de nivell 2. No obstant això,



Yolanda Calvo Rodríguez
Comisión ejecutiva CCOO Illes Balears





les empreses estan demandant FP Dual de Grau Superior a la que només es pot accedir si es té una FP GM o un batxillerat. Llavors, quin abandó escolar s'intenta reduir?

D'altra banda, l'aprenentatge que es realitza en l'empresa no només ha de servir per a l'empresa en la qual s'adquireix, sinó per a totes les del mateix sector, ja que ha de ser un aprenentatge integral, i no només adaptat a les particularitats de cada empresa. Si no és així, flac favor els estem fent als nostres joves perquè només podran treballar

en l'empresa en la qual es van formar, i si aquesta no decideix contractar-los, hauran perdut el temps i les possibilitats d'inserció en el mercat laboral que facilita la formació.

Tampoc podem obviar que quan es cursa una FP Dual, les alumnes i els alumnes han de tenir un tutor d'empresa que els ensenyi i els acompanyi durant la seva estada en ella. No obstant això, els tutors d'empresa solen estar els primers dies amb l'alumne, i després els deixen sols fent les tasques que els encomanen, com si fossin un treballador més. Per-

què cal no oblidar, que el tutor d'empresa sol ser un treballador triat a l'atzar i que ha de complir amb el seu treball habitual, a més "d'ensenyar" a l'alumne o alumnes que li hagin assignat.

Amb aquestes dades arribo a la conclusió que l'FP Dual està desvirtuada i fins que no tinguem una formació de qualitat, amb unes pràctiques reals acompanyades per un tutor d'empresa que a més de motivat estigui format, no funcionarà adequadament ni complirà l'objectiu per al qual es va introduir a Espanya i en la nostra comunitat autònoma. ■

TRABAJOS TÓXICOS

2019

28 DE ABRILDía internacional de la Salud y
la Seguridad en el Trabajo

**TOMA EL CONTROL,
EXIGE UN TRABAJO
SIN RIESGOS**

Con motivo del **28 DE ABRIL, DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD Y LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**, **CCOO** y **UGT** queremos poner de manifiesto el derecho que tenemos los trabajadores y trabajadoras a tomar el control sobre nuestras condiciones laborales y a exigir un trabajo sin riesgos.

Durante 2018 la siniestralidad laboral siguió incrementándose. Se registraron más de 1,3 millones de accidentes laborales, 152 cada hora. También lo hizo la cara más trágica de esta realidad, los accidentes mortales, 652 personas trabajadoras murieron a consecuencia de un accidente de trabajo.

TRABAJOS TÓXICOS

2019

28 DE ABRIL

Día internacional de la Salud y la Seguridad en el Trabajo

Cada día, en nuestro país, 2 personas no vuelven a su hogar por el solo hecho de intentar ganarse la vida. Debemos recordar que los trabajadores y las trabajadoras tenemos, entre otros derechos laborales, el derecho a la integridad física. Además, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) reconoce expresamente nuestro derecho a una protección eficaz en esta materia.

TRABAJAR, NO DEBE NI PUEDE SUPONER UN RIESGO PARA TU SEGURIDAD Y SALUD

¡TOMA EL CONTROL, EXIGE UN TRABAJO SIN RIESGOS!

■ El mercado de trabajo se ha precarizado durante los años de crisis, precarización que sigue instalada estructuralmente en la actualidad. La reforma laboral de 2012 reforzó el poder unilateral de los empresarios, dotándoles de herramientas para hacer prevalecer sus intereses sobre los de la clase trabajadora, aumentar sus beneficios empresariales a costa de empeorar las condiciones laborales, menoscabando así la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras.

■ La inseguridad laboral asociada a las relaciones laborales temporales y parciales no deseadas que monopolizan las nuevas contrataciones, así como los ínfimos salarios que perciben están obligando a los trabajadores y trabajadoras a elegir entre salario o salud, entre derechos o empleo. La precariedad laboral ha hecho que aumente el número de trabajadores pobres, que se ven obligados a aceptar trabajos en condiciones inseguras y que ponen en serio riesgo su salud.

**INTENTAR GANARSE LA VIDA
NO PUEDE SUPONER UN RIESGO PARA
TU SEGURIDAD Y SALUD**

TOMA EL CONTROL, EXIGE UN TRABAJO SIN RIESGOS!

■ Existe un enorme subregistro de las enfermedades de origen laboral. Este hecho es preocupante, porque lo que no se registra no se previene y lo que no se previene termina dañando la salud de las personas trabajadoras.

■ La exposición continuada en los centros de trabajo a sustancias peligrosas o a cargas de trabajo físicas o mentales excesivas provocan enfermedades que invalidan, producen sufrimiento y en numerosas ocasiones hasta la muerte.

CCOO

■ El cáncer de origen laboral continúa siendo una asignatura pendiente de las políticas de salud laboral. En España sólo se declara entre el 0,1 y el 0,2% de los cánceres laborales estimados. En 2018 sólo se declararon 28 enfermedades profesionales relacionadas con agentes carcinógenos (más de la mitad estuvieron relacionadas con el amianto). Si se reconocieran todos los casos que se producen, el cáncer sería la primera causa de mortalidad profesional en España.

¡TOMA EL CONTROL, EXIGE UN TRABAJO SIN RIESGOS!

Para tomar el control de tus condiciones de trabajo **NO VALEN LAS SOLUCIONES INDIVIDUALES**. Organizarse colectivamente es la medida preventiva más eficaz.

Por ello, **CCOO** y **UGT** exigimos:

- ✓ Una prevención real en la empresa que garantice una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Respeto a los derechos de consulta, participación y representación en todo aquello que pudiera tener consecuencias para nuestras condiciones de trabajo y nuestra salud.
- ✓ Que las Administraciones Públicas competentes en materia laboral desarrollen las funciones que la LPRL les asigna en la promoción de la prevención, asesoramiento técnico, vigilancia y control del cumplimiento normativo.
- ✓ Una Inspección de Trabajo y Seguridad Social con recursos suficientes para cumplir eficazmente con la función de vigilancia y control de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.
- ✓ Reforzar el Instituto de la Seguridad y Salud en el Trabajo para que pueda realizar el necesario análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y mejora de las mismas.
- ✓ Que el nuevo Gobierno y Parlamento que surjan de las elecciones generales del 28 de abril deroguen las reformas laborales y avancen en un nuevo marco legal que combata la precariedad laboral y acabe con el deterioro de condiciones de trabajo asociadas al incremento de los daños a la salud.

Un nuevo *momentum* competitivo

La larga y exitosa trayectoria que las islas han trazado en el ámbito del turismo fija hoy un punto único que otorga al archipiélago la capacidad de traducir madurez por sofisticación. Dejar de hablar de que Balears es un destino maduro y empezar a pregonar que es un destino sofisticado.

Un punto único que brinda, en definitiva, una oportunidad también única a Balears: la de ejercer un nuevo liderazgo turístico sobre la base del conocimiento productivo acumulado y la integración de los factores críticos del entorno (económicos, sociales y ambientales) –algunos de ellos en plena disrupción (como los tecnológicos). Sin embargo, reconocer y aprovechar este *momentum* competitivo para mejorar el retorno de la inversión a los operadores del sector y garantizar la aportación del turismo a las rentas regionales y su contribución positiva al balance social y ambiental de las islas equivale hoy a abordar una reformulación estratégica. No en vano, reformular es siempre el primer paso para crear una nueva realidad.

He ahí la importancia de adoptar un enfoque de competitividad turística completamente holístico que supere las ecuaciones restringidas del tipo ‘ubicación+precio+plazas’ que están todavía vigentes, pero agotadas para mejorar resultados del turismo tanto

a nivel de negocio como regional. Así lo sugiere el i|ICT, el índice de competitividad turística construido de acuerdo a las referencias internacionales vigentes, como el World Economic Forum, que responde a la agregación progresiva y ascendente de 12 pilares y 89



Antoni Riera Font
Director de la Fundació Impulsa Balears





indicadores que apelan a múltiples cuestiones, relacionadas con el entorno regional —como son el entorno de negocio, la seguridad, el capital humano y la tecnología—, la política y los condicionantes turísticos —como la priorización del turismo, los precios o la

ordenación del espacio turístico—, las infraestructuras e instalaciones disponibles —de transporte aéreo, marítimo y terrestre y los equipamientos turísticos— y los recursos de base —ya sean naturales o culturales.

Los resultados de i|ICT no hacen

sino corroborar que el sector turístico balear mantiene, en este momento, un nivel de competitividad muy alto, pues lidera, desde la octava posición, el ranking de competitividad turística, pero al mismo tiempo confirman que este liderazgo se ejerce principalmente, desde la excelente dotación de equipamientos turísticos y recursos ambientales, mientras se continúa dejando en un segundo plano aspectos del entorno regional y algunos de los principales condicionantes turísticos, especialmente en materia de capital humano y sostenibilidad, que son claves para forjar un nuevo liderazgo.

Por ello, reequilibrar la disparidad de las puntuaciones obtenidas en los distintos pilares de la posición competitiva actual debería ser hoy una prioridad. No solo por el grado de madurez alcanzado por el turismo balear, que obliga al sector a desarrollar nuevas propuestas de valor cada vez más avanzadas, sino también por el elevado estadio de desarrollo económico y social alcanzado por la sociedad balear, que demanda cada vez más unos estándares de bienestar más exigentes.

He ahí la necesidad de abordar una reformulación estratégica de carácter altamente transversal, apoyada en una noción de competitividad turística completamente holística. Una tarea de gran calado que no puede sino suponer la participación de todos los actores. Y es que en Balears hoy ser turísticamente competitivos es ser capaces de forjar un liderazgo compartido capaz de (re)combinar, (re)explotar, (re)capitalizar el conocimiento tácito y explícito que atesoran empresas, administración, universidad, agentes intermedios (asociaciones, clústeres y sindicatos), e incluso, la propia sociedad civil. ■

Les paradoxes de la sostenibilitat: algunes qüestions per al debat

Recentment, els mitjans de comunicació de les Illes s'han fet ressò d'un estudi de prospectiva presentat pel Consell Econòmic i Social en en què es xifrava un augment de la població de l'arxipèlag en més de 200.000 persones per al 2030.

Més enllà de l'espectacularitat de la dada —recordem que representa aproximadament una cinquena part de la població empadronada en l'actualitat—, aquest nou escenari sociodemogràfic, des de la «perspectiva de la sostenibilitat», comportarà transformacions profundes en àmbits com els serveis públics, les infraestructures, la mobilitat o l'habitatge i, ja ara, planteja seriosos desafiaments a les polítiques contra l'exclusió social, a les de mitigació i adaptació al canvi climàtic i, finalment, a les de gestió del territori i dels recursos naturals.

Però, ¿com es pot avançar cap a societats sostenibles en un món —també en el nostre àmbit més immediat— en què els discursos polítics i econòmics hegemònics,

basats en la ideologia de la competitivitat i el creixement econòmic, redueixen la complexitat dels desafiaments que hem descrit a la lògica dels negocis i dels beneficis a curt termini?

Certament, no sembla una tasca senzilla. Més encara si hi afegim una certa «vulgarització» dels conceptes «sostenibilitat» o «desenvolupament sostenible», que provoca la pèrdua del seu contingut transformador i els converteix en recursos merament retòrics. En general, s'accepta que el significat d'aquests termes està associat a la consecució d'un nivell de vida de qualitat per al conjunt de la població, evitant les desigualtats extremes, sense que això representi posar en perill la qualitat de vida de les generacions futures. Ambdós conceptes contenen un important component igualitari —respecte a les desigualtats actuals i respecte a les generacions futures— i admeten que hi pot haver «desenvolupament» o «millora qualitativa» d'una societat sense incorporar més materials i energia i sense produir més residus.

Tanmateix, com veurem a continuació, ens trobam amb discursos, per exemple a l'hora de justificar la política turística d'aquesta comunitat, que els usen com a sinò-

nims de «creixement sostingut», com si la seva finalitat fos garantir la pervivència de les condicions de l'actual model econòmic, un dels trets crítics del qual és precisament la dificultat de desacoblar el creixement de la forta pressió demogràfica.

Per tant, la primera paradoxa de la sostenibilitat és, d'una banda, l'ús freqüent del terme i, de l'altra, la seva ambigüitat conceptual i operativa. Amb l'ànim de reobrir un debat que, pensam, mai no ha de romandre tancat, a continuació identificam algunes febleses més, la superació de les quals podria orientar el contingut i la direcció



Joan Matamales
Geògraf i Historiador
Membre del Col·lectiu Alternatives





de les polítiques de sostenibilitat.

La sostenibilitat és opaca. Co-neixem al detall el perfil dels turistes que visiten les Illes (d'on, com i per què vénen; què gasten; quantes nits hi queden...); en canvi, tenim dificultats per saber el volum i la qualitat de l'aigua que consumim, per disposar de dades harmonitzades a nivell d'Illes dels residus que generam o per conèixer la intensitat del trànsit en la xarxa viària. Així doncs, com mesuram la sostenibilitat? Com podem estar segurs que hi avançam? Quantificar les variables d'una societat sostenible és complicat. Precisament per això calen

sistemes d'informació basats en indicadors rigorosos i fiables i un enfocament que permeti avaluar els resultats de forma col·lectiva i participativa.

Les tendències estructurals no s'inverteixen. Si bé en els darrers anys l'encert de mesures sectorials en els àmbits social i ambiental és incontrovertible, les qüestions estructurals que afecten la sostenibilitat presenten un balanç menys optimista. Per posar algun exemple, l'Índex Regional de Desenvolupament Humà publicat al 2017 pel Global Data Lab, organisme dependent de la Radboud University dels Països Baixos, situa les

Illes Balears en un lloc molt endarrerit del rànquing autonòmic, fet que és atribuïble al mal resultat de les variables educatives.

També la desigualtat s'ha convertit en una tendència consolidada i a les Illes presenta un dels nivells més alts de l'Estat. D'acord amb les darreres dades de l'Enquesta de condicions de vida, a l'arxipèlag el 20% de la població amb la renda més alta ingressa 8,2 vegades el que ingressa el 20% de la població amb la renda més baixa.

D'altra banda, el caràcter pioner de les lleis de canvi climàtic i de residus no atenua el fet que al 2017 les emissions de gasos amb efecte



d'hivernacle a les Illes augmenten gairebé un 9% respecte de les del 2015 —prop d'un 20% les associades al transport— o que la generació de residus al 2018, per exemple a Mallorca, ha augmentat més d'un 10% en relació a 2015.

Finalment, un dels components primordials del concepte de sostenibilitat, la «justícia intergeneracional», tampoc no presenta resultats satisfactoris. La ràtio de pobresa infantil mostra que per cada persona major de 65 anys que es troba en privació monetària relativa hi ha 3 menors de 16 anys en la mateixa situació, la qual cosa indica que l'actual model de benestar no sembla poder garantir aquest principi bàsic de justícia intergeneracional segons el qual la població de totes les edats ha de gaudir de nivells semblants de benestar.

No existeix un enfocament integrat que garanteixi l'eficàcia de

les polítiques. Els criteris sostenibles s'han d'integrar en la formulació de polítiques en tots els àmbits i en tots els nivells: turisme, ocupació, emprenedoria, innovació, etc. Una bona formulació de polítiques (visió a llarg termini, definició d'objectius quantificats, anàlisi de cost-eficàcia i avaluació de resultats) és tan important com l'aprovació d'una llei. De fet, és la garantia de l'eficàcia de l'instrument normatiu.

Podríem convenir que la llei de canvi climàtic aposta de forma conseqüent per un model de ciutadania planetària arrelada en allò local. Es tracta d'una aportació molt valuosa. Això no obstant, no resulten coherents amb aquesta visió, per posar només un exemple de la falta de sintonia entre les diverses polítiques, els esforços promocionals per atreure turistes procedents de la Xina o de Nova York. Val a dir, per il·lustrar

la incongruència, que la Direcció d'Aviació Civil de França calcula que un vol d'anada i tornada Nova York-París representa l'emissió d'una tona de CO₂eq per passatger, quantitat que equival a les emissions anuals mitjanes d'un francès per escalfar la seva llar o a les emissions d'un cotxe per recórrer 5.000 quilòmetres.

Avançar cap a la sostenibilitat és una tasca difícil, implica canvis culturals i educatius, requereix el debat i la participació de tots els actors implicats i, per descomptat, fórmules d'innovació social i política inexplorades. Aquesta transició no es fa en abstracte, implica nombroses i simultànies transicions: cap a una producció i un consum més responsables, cap a una economia circular, cap a les energies renovables i, sobretot, cap a una forma de relació més respectuosa amb la naturalesa i entre els propis humans. ■

La revolució tranquil·la



Bruno Estrada, adjunt a la Secretaria General de CCOO, presentà el seu darrer assaig, junt el Conseller de Treball, Indústria i Comerç, Iago Negueruela i José Luis García, Secretari General de CCOO de les Illes Balears.

Treballant per la seguretat i la salut



La Unió Insular de Mallorca organitzà una jornada formativa per a delegats i delegades de prevenció en matèria de salut laboral a la Ciutat d'Inca

Jornada sobre violència de gènere



Amb una nodrida representació de delegades i delegats la secretaria de la dona de la Federació de Serveis de les Illes Balears celebrà una jornada sobre la violència de gènere.

Tots i totes contra els discursos totalitaris



CCOO de les Illes Balears, i un bon grapat d'organitzacions de la societat civil han constituït la "Plataforma per la Democràcia" que té com a objectiu fer front al discursos xenòfobs, patriarcal, negacionistes i antisindicals que es volen instaurar a la nostra societat.

Conveni Insular per la segona edició dels premis en RSC



Per segon any hem signat el conveni per a l'execució dels II Premis de Responsabilitat Social Corporativa que organitza el Consell Insular de Mallorca. CCOO som uns fermes defensors de la RSC.



8M un clam a favor de les dones



Les Comissions Obreres es tenyiren de lila per participar a la gran manifestació del Dia Internacional de la Dona. Un clam a favor de la igualtat a les empreses, a la família i a la societat i contra les violències masclistes.

Hotels justs a la Fira de Berlin



La proposta de CCOO té per objecte posar els fonaments d'un model productiu que sigui inclusiu, sostenible i competitiu per poder crear ocupació de qualitat i atemporal.



Contra la pobresa energètica



Tot un mèrit la tasca de la Federació de Pensionistes i Jubilats de CCOO de les Illes Balears en la seva campanya contra la pobresa energètica. Els nostres pensionistes en primera línia treballant pels que més ho necessiten.

Dignificar l'educació de 0 a 3 anys



La Federació d'Ensenyament sortí al carrer per costat a les treballadores i els treballadors de les escoles d'infants reivindicant salaris justs i un nou conveni que millori les condicions laborals del sector.

Acord amb la Universitat de les Illes Balears



CCOO hem signat un acord de col·laboració amb la UIB per desenvolupar programes i estudis conjunts, així com fomentar l'intercanvi i la cooperació en els camps de la docència i la formació.

Sindicalisme i municipi



Les jornades que organitzam conjuntament amb la Fundació Darder Mascaró sobre Sindicalisme i Municipi recalaren a Menorca i Eivissa. Com marcarem al darrer congrés, les Comissions Obreres també volem esser al centre de la societat.

Formació cara a les eleccions sindicals



La Confederació de CCOO de les Illes Balears té clar que la formació dels companys i de les companyes que estaran en el cap davant de les eleccions sindicals es una prioritat per poder ampliar la nostra representació a les empreses.

Jornada sobre turisme organitzada per la Fundació Impulsa



A la jornada, José Luis García demanà que sindicats, empresaris i administracions arribéssim a un acord per la millora de la formació i la qualificació, i així aconseguir un canvi al nostre mercat de treball.

Una assemblea multitudinària



En el marc de la preparació del 8 de Març, es celebrà una multitudinària assemblea conjunta amb l'assistència dels Secretaris Generals de CCOO, Unai Sordo, i Pepe Álvarez de l'UGT. A l'acte també es reivindicar el compromís del Govern Espanyol en la derogació de la reforma laboral i del darrer decret de pensions.

Unint forces en matèria de cultura, llengua i comunicació



Les secretaries de comunicació i cultura de les Comissions Obreres de Catalunya, el País Valencià i les Illes Balears es reuniren per posar en comú els projectes que es duen a terme des de cada territori i cercar vies de col·laboració.

Adjuntam un resum de les propostes que podeu veure en versió completa a la pàgina web de CCOO Illes Balears.

PILAR ECONÒMIC.

1. Reclamar un millor finançament i desenvolupar el REB.

- Recuperar les inversions i que les Illes Balears se situïn, com a mínim, a la mitjana estatal.
- Desenvolupar el Règim Especial de Balears per a equilibrar els costos de la insularitat.
- Una fiscalitat progressiva com a garantia de redistribució. Des de CCOO entenem que és imprescindible fer una política fiscal progressiva que generi recursos suficients, per a això, és necessària 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. Així doncs serà necessari:
 - o Augmentar l'IRPF autonòmic a les rendes més altes.
 - o Consolidar figures impositives lligades al consum de recursos naturals i ambientals.
 - o Considerar rebaixes fiscals a les bones pràctiques ambientals.

2. Afavorir la diversificació i l'especialització.

- 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.
- Desenvolupar l'actual pla d'indústria. És evident que no podem competir en l'economia d'escala, per tant, tot això l'hem de fer des de la qualitat del producte, tal vegada el que fa falta en la nostra indústria i en el sector primari és una "italianització", és a dir, la creació de productes amb un alt valor afegit.
- Impulsar el sector quaternari.
- Diversificar el producte turístic i aprofitar el "know-how". El recorregut que ha fet la nostra economia en els últims 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



PROPOSTA PER A L'INCLUSIÓ I S

En un momento como el actual en el que están en discursión el modelo turístico masivo y estacional, así como, sus consecuencias directas para los trabajadores, trabajadoras y ciudadanía en general, afloran numerosos debates

ser base per al futur econòmic balear. La gestió del coneixement serà una de les principals activitats econòmiques del segle XXI i nosaltres deuríem que començar a fer passos en aquest sentit. La UIB juga un paper fonamental per a 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 apuntin a la desestacionalització -turisme sènior, familiar, cultural, esportiu, nàutic, de congressos, saludable, de creuers, etc.
- Recuperar instruments efectius de diàleg i concertació per a arribar a consensos polítics, econòmics i socials sobre el model turístic, donat la importància



ER UN FUTUR SOSTENIBLE

y estudios sobre las consecuencias y la incidencia del turismo -principal motor económico de nuestras islas- en cuestiones como el impacto territorial, medioambiental, socio económico y cultural.

i el pes que té el sector turístic en el model econòmic de les Illes.

- Crèixer qualitativament reconvertint les zones obsoletes.
- Ajustar polítiques de promoció que tinguin la capacitat d'atreure 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 a millorar l'ocupació. La millora de la competitivitat no pot basar-se en la reducció dels costos salarials, a ocasionar greus pèrdues

tant a nivell de demanda interna com de contribució fiscal. Així, com a primer pas per a la creació de més ocupació i d'ocupació de més qualitat, és necessari:

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

- o Facilitar els processos d'internacionalització.

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

- o Promoure la implantació de noves tecnologies.

- o Formar de manera continuada el capital humà.

3. Ocupació.

- 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-ho a les necessitats actuals de les persones en situació de desocupació, garantint una bona atenció, qualitat i efectivitat en els serveis d'orientació, intermediació, recol·locació i formació; dotant-lo del capital humà necessari.

- Consolidar com a prioritat la lluita contra l'economia submergida i el frau laboral. Davant el tipus de contractacions temporals i a temps parcial no desitjat, que majoritàriament es duen a terme a Balears.

- Reduir la taxa de temporalitat contractual. L'alta taxa de temporalitat existent a les Illes Balears s'ha convertit no només un tret característic del nostre mercat de treball sinó una feblesa d'aquest. Per això, considerem necessari realitzar un Pla per a la Reducció de la Taxa de Temporalitat que inclogui:

- o 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 empenen aquest tipus de contracte.

- o Eliminar qualsevol tipus de subvenció a la contractació temporal.

- o 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 en les seves extremes necessitats econòmiques, plantejem:

- o Establir itineraris personalitzats d'orientació i d'inserció per a aquests col·lectius amb dificultats d'inserció en el món del treball, amb la participació dels serveis socials quan hi hagi una situació d'exclusió social associada.

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

4. Formació.

- Elaborar plans de formació ajustats a les necessitats del mercat de treball i dirigits a l'obtenció de certificats de professionalitat; sent necessari:
 - o 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.
 - o 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.
 - o Augmentar les convocatòries la qual cosa permetrà incrementar el nombre de treballadors i treballadores als quals es reconeguin les seves competències per a millorar la seva situació tant en la seva empresa actual com en altres llocs de treball futurs.
 - o 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.
 - o Impulsar la xarxa de centres integrats de Formació Professional (F. P.), per a facilitar la integració de la F. P. reglada i l'ocupacional en un espai on convisquin les administracions, tant l'educativa com la laboral, els sindicats i les empreses, sent l'àmbit idoni per a impulsar l'FP dual.

5. Igualtat en l'àmbit laboral.

- 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 a 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 l'haver d'incorporar mesures d'acció positiva.

6. Salut i seguretat en el treball

- 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 altres, desenvolupen les següents línies d'actuació:
 - o Impulsar el IBASAL dotant-ho de recursos econòmics i tècnics suficients per a la seva comesa, i enfortir el paper dels interlocutors socials i la implica-

ció d'empresaris i treballadors en totes les mesures referides a la prevenció de riscos laborals.

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

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

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

- o 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.

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

- o Dissenyar, desenvolupar i implantar un sistema d'informació integrat de salut en el treball per a 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 els treballadors.

- o Potenciar la formació necessària per a fer prevenció de riscos laborals en les empreses. Promoure el compromís i la coordinació de les administracions i institucions públiques amb la seguretat i la salut en el treball.

- o Promoure la millora de les condicions de treball incidint en els aspectes que les constitueixen segons la Llei de prevenció de riscos laborals.

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



PILAR SOCIAL.**7. Polítiques públiques.**

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

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

- o Realitzar un pla d'inversions en infraestructures educatives.

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

- o Rebaixa del preu de les matrícules universitàries, és especial la relacionada amb els màsters.

- o Impulsar el Pla de Lluita contra l'abandonament escolar.

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

- o 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.

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

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

- o Un Pla de Salut Mental accessible.

- o Planificació adequada dels serveis d'urgències amb reorganització i distribució adequades dels re-

ursos humans perquè coincideixin amb els horaris i èpoques de major afluència de pacients.

- Consolidar els serveis públics orientats als sectors més desfavorits, per a això es deurà:

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

- o 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.

- o 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 les seqüeles de la crisi, que impliqui intervencions des del conjunt d'àmbits de l'Administració, per la qual cosa s'haurà de dissenyar un model de relacions amb les entitats del tercer sector reorientant ella cap a processos de treball conjunt amb una lògica de partenariat.

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

- o Campanyes de sensibilització per a eradicar el racisme i la xenofòbia en la societat balear.

8. Llengua, cultura i memòria.

- Potenciar les polítiques de promoció de la llengua pròpia de les Illes Balears. El respecte a la llengua i cultura pròpies i la defensa del català com a llengua vehicular són elements fonamentals per a la cohesió social, per això creiem que és absolutament necessari potenciar les polítiques de promoció de la llengua en tots els àmbits, especialment en el món del treball, al mateix temps que es requereix a donar plena vigència a la Llei de normalització lingüística i recuperar mitjans de comunicació en llengua catalana.

- Adaptar el Pla de Cultura del Govern dels Illes Balears obrint-lo a àmbits com la creació, la ciència, la tecnologia i l'art.

- Potenciar els aspectes de recuperació de la memòria històrica i democràtica, -ampliant-ho a l'etapa de transició- consolidant el treball de les institucions per a la recuperació de les restes de les víctimes del franquisme, abolint tota simbologia pública de la dictadura i continuar donant suport a les associacions memorialistes.

9. Igualtat

- Fomentar la col·laboració, cooperació i la coordinació entre el Govern dels Illes Balears amb les entitats que integren l'Administració Local i el sector



públic instrumental de la Comunitat, per a promoure l'adopció de mesures destinades a donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i l'eliminació de la bretxa salarial de gènere.

- Promoure la concessió de subvencions i deduccions fiscals del tram autonòmic, per al desenvolupament d'actuacions i programes que facilitin la conciliació personal, familiar i laboral. Entre altres, a les empreses que introdueixin dins del seu conveni col·lectiu o pacte d'empresa (sempre amb acord de la Representació Legal dels Treballadors) mesures concretes que estableixin i desenvolupin actuacions en relació a la racionalització dels horaris, reordenació o flexibilització dels temps de treball i jornada, que facilitin la conciliació.

- Creació en el Marc de la Mesa de Diàleg Social d'un grup de treball, que elabori i promogui l'adopció de mesures i propostes encaminades a impulsar la coresponsabilitat, la conciliació, la formació, la salut laboral i eliminació de la bretxa salarial.

- Les Administracions Públiques de Balears i les seves entitats i organismes dependents denegaran l'atorgament de subvencions, beques o qualsevol altre tipus d'ajuda pública a les empreses i entitats sol·licitants, sancionades o condemnades per haver exercit o tolerat pràctiques laborals considerades discriminatòries per raó de sexe o gènere, sancionades per resolució administrativa ferma o condemnades per sentència judicial ferma.

- Les bases reguladores de subvencions, beques i qualsevol altre tipus d'ajuda pública que convoquin les administracions de Balears han de fomentar la inclusió de valoració del millor mitjà per a aconseguir la incorporació de perspectiva de gènere.

- Impulsar la regulació i el sistema de capacitat i formació dels professionals d'igualtat de gènere.

- Incorporar progressivament la figura i els/les professionals d'igualtat de gènere amb la formació i la qualificació regulada normativament, que participaran en les polítiques encaminades a la consecució de la igualtat.

- Incorporar i impulsar la perspectiva de gènere en la formació del personal adscrit al SOIB, i especialment aquell que atén el públic en tasques d'orientació i inserció laboral, amb l'objectiu de garantir una inserció laboral no subjecta a estereotips sexistes.

- Impulsar, des del Govern de les Illes Balears, un "Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el treball". El mateix recollirà algunes de les mesures iniciades al llarg d'aquesta legislatura; com per exemple, subvencions per a elaboració de Plans d'Igualtat en empreses de menys de 250 tre-



balladors/as, contractes per a dones víctimes de violència de gènere, o altres tals com la creació d'un banc de bones pràctiques, la posada en marxa de la figura del/ de l'assessor/a en matèria d'igualtat en les empreses, entre altres mesures.

- La Comissió de Convenis Col·lectius analitzarà des d'una perspectiva de gènere el contingut dels convenis col·lectius de caràcter autonòmic signats l'any anterior, i elaborarà un informe que reculli recomanacions i propostes.

- La planificació anual de la Inspecció de Treball ha d'incorporar com a objectius específics la vigilància de les normes sobre igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés a l'ocupació i al treball.

- Les polítiques públiques han de visualitzar i augmentar la conscienciació sobre les desigualtats de gènere en l'àmbit laboral garantint l'establiment de programes de formació específica destinats a els/les treballadors/as, a l'empresariat i als serveis de prevenció en matèria de seguretat i salut laboral des d'una perspectiva de gènere, que fomentin l'ús de metodologies d'avaluació i d'intervenció sobre les condicions de treball que siguin sensibles a les qüestions de gènere.

- El departament competent en matèria de seguretat i salut i de salut laboral han de fomentar la recollida i el tractament de la informació existent en els centres d'atenció primària i en les mútues d'accidents de treball i malalties professionals desglossada per sexes, a fi d'identificar riscos específics en



les treballadores a causa de la seva activitat laboral.

- Formació destinada a les empreses sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, així com sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància.

- Desenvolupar un pla específic contra la violència de gènere, de caràcter preventiu, assistencial i formatiu, a més de plans per al foment de la conciliació i coresponsabilitat, en l'àmbit de les seves competències, així com per a l'eliminació de la bretxa salarial de gènere.

10. Habitatge

Una de les majors preocupacions actuals és, sens dubte, la dificultat d'accedir a un habitatge digne; ja sigui en propietat, pel complicat de tenir accés al crèdit, ja sigui en lloguer per l'encariment sofert en aquests últims anys. Es fa necessari polítiques que equilibrin el mercat amb el dret a un habitatge. Per l'anterior, serà necessari:

- Augmentar el parc d'habitatge públic, especialment per al lloguer.
- Desenvolupar els principis rectors de la Llei d'habitatge de les Illes Balears.

PILAR MEDIAMBIENTAL

11. Energies renovables.

Amb la Llei de canvi climàtic, es pot afirmar que a les Illes Balears s'obre un escenari de desenvolupament de les energies renovables i de creació d'ocupació, que CCOO de les Illes Balears ha quantificat

en 10.200 nous llocs de treball en els pròxims 10 anys. Per a això:

- En els plans i programes de promoció de les energies renovables també haurien d'estar acompanyats d'una anàlisi dels beneficis ambientals i socials de les mesures a aplicar.
- Elaborar un pla d'implantació de les renovables en els diferents sectors productius.
- Ajustar la formació per a l'ocupació a les necessitats del sector.

12. Tecnologies netes i eficients

La implantació de les tecnologies netes suposen canvis en els processos per a reduir la quantitat de residus i contaminants, hem d'elaborar plans específics en:

- Tecnologia de la construcció i la il·luminació.
- Mobilitat i transport massiu.
- Xarxa elèctrica intel·ligent.
- Tractament de l'aigua.

13. Ecoinnovació

Desenvolupar un pla d'acció de tecnologies ambientals, per a:

- Estimular el sorgiment de mercats i mobilitzar finançament per a recerca i desenvolupament.
- Promoure Innovacions ecològiques i tecnologies ambientals, en particular en àmbits prometedors com la construcció, els aliments i les begudes, tecnologies de l'aigua, el transport, el reciclatge i les aigües residuals.

GOVERNANÇA.

14. Participació institucional

Consolidar 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. Per l'anterior, es deu:

- Donar vigència en 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.
- Donar continuïtat, renovant el compromís del pacte per la competitivitat, l'ocupació de qualitat i el progrés social, com a instrument estratègic per a l'anàlisi i reflexió de les polítiques sectorials.
- Compromís de l'administració en la consolidació dels espais de participació com el Consell Econòmic i Social dotant-lo de recursos econòmics i humans suficients per al seu correcte funcionament.
- Dotar dels recursos necessaris els espais de solució extrajudicial de conflictes com és el TAMIB. ■

Hoteles justos, laboralmente responsables

En un momento como el actual en el que están en discursión el modelo turístico masivo y estacional, así como, sus consecuencias directas para los trabajadores, trabajadoras y ciudadanía en general, afloran numerosos debates y estudios sobre las consecuencias y la incidencia del turismo -principal motor económico de nuestras islas- en cuestiones como el impacto territorial, medioambiental, socioeconómico y cultural.



Silvia Montejano
Secretaria General de la
Federación de Servicios
CCOO Illes Balears



Fruto de esos estudios queda patente la necesidad de emprender cuantas medidas sean necesarias para acercarse de forma progresiva hacia un desarrollo sostenible y un turismo responsable a partir de la colaboración de los de los agentes económicos y sociales junto con el gobierno. Una vez más, en esta transformación social los trabajadores y las trabajadoras vuelven a ser los eternos olvidados, aún siendo un pilar fundamental e ineludible. En un escenario laboral que en los últimos años ha visto degradadas sus condiciones laborales

a través del aumento de la carga laboral, la temporalidad, la reducción de tiempos, la diversificación de contratos o la desprofesionalización del trabajo, se hace necesario dar un gran impulso a la Responsabilidad Social de las Empresas (RSE).

Distintas instituciones internacionales vienen sensibilizando e invitando a las organizaciones empresariales a adoptar comportamientos que fomenten la creación de empleo, el bienestar social y en definitiva, actitudes que permitan alcanzar un desarrollo sostenible construido sobre unos pilares socio-ambientales necesi-



rios para mantener la nueva economía global.

En este contexto nace una nueva iniciativa sindical de certificación promovida por CCOO y UGT para su desarrollo a grupos de investigación de la Facultad de Turismo de la Universidad de Málaga, "Hoteles Justos Laboralmente Responsables" que persigue sensibilizar a empresarios, empleados y especialmente a clientes y ciudadanía sobre la relevancia del trabajo decente y de calidad en la industria hotelera, así como, del turismo socialmente responsable. El proyecto propone la creación de un sello de calidad que per-

mita identificar a los alojamientos turísticos que son laboralmente responsables con sus empleados, a partir de la medición de diferentes indicadores como son la relación entre empresa y trabajadores que valorará de manera positiva a las empresas que apliquen el convenio de referencia, tengan representación sindical que ejerza libremente sus funciones y cumpla con las obligaciones de información y consulta a la representación legal de los trabajadores. En materia de empleo se valorará la proporción de contratos indefinidos sobre los contratos de carácter temporal, el per-

sonal a tiempo completo sobre el de tiempo parcial y la rotación de trabajadores/as. En cuanto a la salud y seguridad en el trabajo se valorará la existencia de delegados de prevención o comités de seguridad y salud, disponer de planes de prevención de riesgos laborales y vigilancia de la salud, así como, los porcentajes de incapacidad temporal causados por enfermedad común, enfermedad profesional y accidentes en el trabajo de los últimos tres años. La formación y el desarrollo profesional también es una importante herramienta para mejorar la calidad del empleo en el sector, por ello se valorará la existencia de planes de formación y el porcentaje de plantilla que ha recibido formación. En materia de igualdad de oportunidades se valorará la existencia de medidas de conciliación y planes de igualdad, la composición de las plantillas por género, los gastos salariales de hombres y de mujeres y la equidad retributiva.

Esta certificación es un paso más para conseguir ser un referente turístico mundial, por ello, el pasado mes de enero se presentó el proyecto en el Ministerio de Industria Comercio y Turismo y en la Feria Internacional de Turismo FITUR, y más recientemente, en el mes de marzo se presentó en la Feria de Turismo de Berlín ITB.

El proyecto "Hoteles Justos Laboralmente Responsables" constituye una estrategia para promover el desarrollo sostenible, pero también representa una oportunidad para que los hoteles puedan competir de un modo innovador creando un valor añadido para el cliente a la hora de elegir el establecimiento donde desea alojarse, pero sin olvidar las condiciones de trabajo, el bienestar y la salud de los trabajadores y las trabajadoras del sector hotelero. ■

Ensenyaments 0-3 en guerra

Durant aquests darrers mesos els i les treballadores de la primera etapa d'educació infantil (etapa 0-3) s'han mobilitzat a nivell de tot l'estat degut a la situació precària que pateixen i la manca de sensibilitat patronal davant la negociació col·lectiva i les nostres demandes d'incrementar els salaris perquè puguin cobrar al voltant dels 1000€. A més, la regularització d'aquesta etapa educativa no només beneficiaria als seus treballadors i treballadores sinó que també fomentaria la igualtat d'oportunitats i la igualtat de gènere tan anhelada per tots.



Maria Àngels Aguiló
Federació d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

Una part del problema ve donat perquè el 2010 les patronals varen guanyar un recurs que impedeix al govern aplicar la regulació educativa pública 0-3, a les guarderies privades. Per tant, ara no tenen cap regulació. Això vol dir que no se té informació sobre les treballadores de gairebé 170 escoles de les Illes, sobre les seves titulacions o sobre les seves condicions de feina amb el que això implica per a les treballadores i les famílies.

Per altra banda, amb la implantació de la LOMCE s'agreuja aquesta situació ja que aquesta llei defineix aquesta etapa de l'educació infantil com "assistencial" i no educativa. Cal recordar que aquesta etapa educativa és primordial pel desenvolupament dels nostres menors al mateix temps que és una mesura de conciliació imprescindible per a les famílies treballadores.

Tot això fomenta la desigualtat i bretxa de gènere. Així és, la precarietat del sector afecta directament a les dones per ser un col·lectiu feminitzat a més del 90% i, a més, a les dones treballadores que encara són majoritàriament les que demanen els permisos de maternitat/paternitat (en un 98,4%) i les excedències per cura de fill menors (en un 98,5%)

Pel que respecta a la vessant laboral, des de CCOO s'han realitzat mobilitzacions arreu de l'estat en defensa d'unes retribucions i unes condicions de treball dignes. Aquest sector es caracteritza per uns salaris molt més baixos que els que perceben altres professionals de l'àmbit educatiu que desenvolupen tasques anàlogues, així com per tot un seguit de pràctiques irregulars que repercuteixen de manera di-



recta sobre les seves condicions laborals: professionals que ocupen llocs de categories inferiors a la qualificació que posseeixen; nombre d'estudiants per aula superior al permès per llei; manca de recursos materials que acaben incidint sobre la salut de treballadores i treballadors; ritme elevat de treball en espais insuficients per al nombre de nens i nenes a que es deu atendre, etc. A més d'això és important destacar que, en línies generals les condicions sociolaborals són pitjors als

centres de guardia i custòdia 0-3 d'àmbit privat que a les escoles públiques, ja que estan exposats a més hores lectives i a menys salari. Pel que fa a la vessant social del problema, cal considerar l'elevat cost per a les famílies que té aquesta etapa educativa, ja que hi ha una manca d'una oferta pública i gratuïta, cosa que aprofundeix i agreuja les desigualtats socials i de gènere.

Per tot això, per a la FE-CCOO és una obligació dels poders públics establir les bases per a una cor-

responsabilitat compartida entre les dones, els homes, la societat i l'Estat, que han de garantir la implantació i desenvolupament d'una educació en igualtat en tots els nivells educatius sobre la base de la coeducació. S'han de preveure les infraestructures de cura necessàries, contemplant els serveis i els centres públics d'atenció a menors que atenguin a la totalitat de la població infantil de 0 a 3 anys. Tot en base a desenvolupar plenament les lleis d'igualtat i dependència. ■

CCOO por una construcción digna y segura

La pasada burbuja, la terrible reforma laboral y la inestabilidad de las empresas de construcción ha provocado que los trabajadores y las trabajadoras busquen suerte en otros sectores; pasando de primera opción como profesión para los jóvenes sin formación, a estar como la última.

Por otra parte, la consecuencia para los más mayores y, por consiguiente, los más experimentados del sector, que están cercanos a la edad de jubilación, es la salida precipitada de las empresas; la mayoría de estas jubilaciones son producidas por los intereses de las patronales -inmersas en EREs proteccionistas, en muchos casos innecesarios- que rompen la estabilidad y el atractivo del sector, hacen crecer la temporalidad y se fracture el relevo natural.

Todo esto lleva a la situación actual: la falta de mano de obra especializada y pocos trabajadores están dispuestos a volver al sector, pese a que el ladrillo esté empujando con fuerza en Baleares. Los empresarios deben cambiar la dirección en la contratación, necesitamos más contratación fija y que se cumpla el convenio



Francisco Lahilla
Responsable Construcción
Federación de Construcción
y Servicios CCOO Illes Balears

colectivo regulador. Es imposible que las plantillas adquieran experiencia si van de un sector a otro, sin rumbo ni estabilidad. A esto le sumamos que una parte del empresariado incumple el convenio sin consecuencias, campando a sus anchas frente a un sector en el que se respira miedo, incertidumbre y descontento generalizado por las condiciones a las que se enfrentan los trabajadores y las trabajadoras. Debemos apoyar a las empresas locales que sí optan por cumplir y crear empleo de calidad, y perseguir a las que hacen esta feroz competencia desleal; que llegan a la isla, especulan, y se van con los bolsillos llenos, dejando atrás, accidentes e impagos y en la ruina a las empresas que cumplen con todas sus obligaciones.

La Fundación Laboral de la Construcción debe adecuar la formación que imparte a los trabajadores a los puestos que ejercen. No es lo mismo impartir un curso de seguridad al personal de conservación y mantenimiento de carreteras, que a un conductor de camión en "extendido de asfalto", este también dista mucho de uno que esta solo en carretera, en cantera, en reparto de áridos, por poner un ejemplo de la variedad (góndola, grúa, dúmper, bañera, etc.), un maquinista de maquina-

ria pesada (movimiento tierras, asfaltado, compactaciones, excavaciones en vía pública etc.), trabajos en canteras con voladuras, retroexcavadoras, palas cargadoras, sin olvidarnos del motivo "número uno en siniestralidad" albañiles y caídas en altura. Son muy preocupantes las cifras de este comienzo de año, así que se pondrán encima de la mesa medidas correctoras, como ampliar la formación de los mandos intermedios y sobre todo de los que nos parecen fundamentales para





el buen funcionamiento de las obras, como son los encargados. Los sindicatos estaremos en la defensa y vigilancia del cumplimiento de convenios, en las propuestas en materias de seguridad y salud a la Fundación Laboral de la Construcción; en la información y la formación continuada a trabajadores y delegados, en todos los ámbitos laborales. Los trabajadores deberán estar en la lucha por defender sus derechos dentro de sus empresas, dejando de lado el miedo a perder sus

trabajos. No lograremos el avance deseado si no conseguimos revertir esta situación, esto es cosa de todos incluido el Govern de les Illes Balears, que puede y debe posicionarse, tal como se ha producido con el caso Cemex, llegando nuestra petición de ayuda para la plantilla de la empresa hasta lo mas alto de las instituciones a nivel estatal. Este es el difícil camino a seguir, pero el correcto. Desde La Federación de Construcción y Servicios de Baleares denunciamos las barbaridades

que se están produciendo en el sector, incumplimiento sistemático del convenio, falta de medidas de seguridad colectivas, competencia desleal de empresas contra las empresas que cumplen con todas sus obligaciones y los que mas nos preocupa es que inspección de trabajo no llega. Vamos a seguir trabajando para forzar la mejora del sector en todos los ámbitos posibles, con el fin de terminar con la precariedad, la temporalidad y la alta siniestralidad. ■

La situación del convenio del transporte discrecional en baleares

El pasado 12 de diciembre de 2018, se constituyó la comisión negociadora del convenio discrecional de las islas Baleares, donde FSC-COOO lidera la negociación como sindicato mayoritario en representación.

El transporte discrecional es un tipo de transporte utilizado mayoritariamente por los cientos de miles de visitantes que se desplazan a nuestras islas, y que los usan para realizar sus traslados a los alojamientos donde han elegido pasar sus vacaciones. Además de otros servicios turísticos, como pueden ser excursiones y eventos festivos o culturales.

Un convenio que su negociación ha conllevado siempre cierta expectación, porque, aunque al número de trabajadores que se les aplica no destacan por su cantidad, (unos 3200 aproximadamente) es por la incertidumbre que provoca a los Touroperadores que la negociación se encalle o quede en punto muerto y este hecho derive en una amenaza de huelga.



Chema Martín
Responsable del sector de carreteras.
FSC-CCOO de las Islas Baleares

CCOO, en la negociación del año 2014, hizo un esfuerzo importante para buscar el entendimiento y poder sacar un convenio adelante, un convenio que se había forjado en una época de crisis. La reforma laboral, “la ultraactividad del Convenio” y un futuro incierto, nos hicieron trabajar duro para intentar preservar sobre todo los puestos de trabajo en aquellas empresas que, por la situación económica del país en aquel momento, tenían problemas de continuidad y rentabilidad. Articulamos entre todos un convenio responsable y audaz, para que se establecieran las condiciones necesarias dentro del Convenio Sectorial de referencia y así con ello, las empresas lo cumplieran y los trabajadores no estuvieran bajo la espada de Damocles de la precariedad, con convenios o pactos de empresa de aplicación, que estuvieran por debajo del Convenio del Sector. A fecha de hoy, desde la coordinación del sector de carretera de la FSC-COOO, se ha planificado, una plataforma reivindicativa en la que sobresale por encima de todo, la recuperación del poder adquisitivo que se ha perdido durante estos últimos años. Se ha planteado una negociación a la ofensiva para incrementar las

retribuciones de los trabajadores y las trabajadoras del sector, en la línea de los incrementos salariales que se vienen cerrando en nuestra comunidad autónoma. Entendemos que los trabajadores y trabajadoras han realizado un esfuerzo durante la vigencia de este convenio, un esfuerzo que ha conllevado una pérdida de su poder adquisitivo. A día de hoy, cuando todos los datos señalan un repunte al alza en los turistas que visitan nuestras islas y con ello la reactivación económica del sector, en aquellas empresas donde no se aplica el Convenio,





es donde la precariedad de los trabajadores es causa de nuestra máxima preocupación.

Nuestro reto es que el Convenio sea de aplicación en todas las empresas de la comunidad autónoma, como garantía que la competitividad entre las empresas no sea a costa de que los trabajadores pierdan sus derechos, y segundo, que las empresas pongan en valor ante sus clientes, la calidad de sus servicios, la profesionalidad y sus mejoras, a la hora de ajustar sus contratos, primando el ajuste de precios por lo que se ofrece y no por precios

más baratos, que lo único que hace es entrar en una dinámica del todo vale y una competencia desleal entre ellas.

Desde la FSC-CCOO, somos ambiciosos en nuestra propuesta de subida salarial, columna vertebral de la negociación, los trabajadores asumieron con responsabilidad las medidas que se tomaron en el 2014. Hoy le toca a la bancada empresarial gratificar ese esfuerzo, los pactos, acuerdos o convenios de empresa han tocado fondo, han precarizado el sector. La ingeniería laboral, buscando resquicios o doble in-

terpretación en el redactado para evitar el Convenio debe de terminar. Tienen que ser valientes, sí quieren estar a la altura y conservar su permanencia en el Sector, y para nosotros su primer paso, es aceptar que el convenio del sector, tiene que ser de obligado cumplimiento en todas las empresas. Por otro lado, aceptar con la subida salarial que se propone, la deuda contraída que tienen con sus trabajadores, como compensación, en la firma del futuro Convenio del Transporte Discrecional de pasajeros de las Islas Baleares. ■

El sindicalisme i la seva capacitat d'intervenció municipal

Una de les millors formes per ajudar a combatre el desprestigi que de manera interessada ha sofert el sindicalisme de classe a la nostra terra (sense ignorar errades pròpies i sense evitar, la necessitat de pensament autocrític que s'han de fer des de les mateixes organitzacions sindicals) és el retrobament de l'àmbit local.



Pepa Ramis
Unió Insular de Mallorca
CCOO Illes Balears

Per començar a iniciar la relació sindicalisme i municipalisme, seria important establir una sèrie de paral·lelismes que pot ser ens valgui la pena comentar: els àmbits polític/ social /econòmic i sindical van de la mà

Si ens situem a principi de dècada ens trobàvem, primer, davant una crisi econòmica que colpejava la nostra economia i, segon, amb una forta demanda social sobre l'apropament de les institucions a la gent del carrer (amb tot un seguit de casos de corrupció que indignen a la ciutadania)

Tot i així, els resultats electorals de 2016 tornaren a posar al capdavant el mateix partit polític. S'inicià una època amb un PP que es mostrà com a adversari del municipalisme, que en comptes d'impulsar el principi de subsidiarietat de del Govern Central retallava competències i recursos als nostres ajuntaments.

El context del moment sumí l'Estat Espanyol en una desafecció generalitzada a nivell polític. Pel que fa a l'àmbit econòmic, ens trobàvem immersos en una situació en el que augmentaven de manera alarmant les dades d'atur, amb baixada de sous, de la capacitat adquisitiva de la gent, etc. A les organitzacions sindical també s'inicià un procés de crisis.



La credibilitat dels sindicats i la confiança amb la seva gestió va caure significativament. Fou necessari fer autocrítica: casos de mala praxis afectaven negativament la nostra imatge. A nivell de classe treballadora es produí un cert desencant amb les organitzacions sindicals, i això li hem de sumar que des de les esferes polítiques i institucionals del moment hi havia clara intencionalitat de deixar de banda la figura dels sindicats com a element imprescindible de construcció social i econòmica del nostre país.

El context polític canvia radicalment a la nostra terra amb les eleccions autonòmiques i locals de 2015, que no a nivell de Madrid. Llavors apareix un nou escenari: un pacte d'esquerres governen les nostres Illes i canvien les sinèrgies amb les organitzacions sindicals (fins el moment apartades intencionadament). Un pacte d'esquerres, de forces progres-

sistes, comença a treballar per donar garanties d'un bon treball de futur a més es comença a prioritzar la cohesió al territori.

És l'inici d'un nou rol: les organitzacions sindicals comencen a tenir un paper important en la construcció o configuració d'un model socioeconòmic de la nostra Comunitat Autònoma. La ciutadania durant tot aquest temps havia demandat espais de discussió i d'acció política. I ara, tant els responsables institucionals com les organitzacions sindicals, apostaven per un model amb més democràcia, més participació i amb més aposta social.

Important recordar que durant tot aquest temps les organitzacions sindicals no s'escaparen de les conseqüències d'aquesta crisi, de la percepció generalitzada d'allunyament (ni sindicats, ni partits polítics: alienant-los a

tots al mateix nivell). I és que la nostra realitat sindical del dia a dia s'havia distanciat del carrer, que no de les empreses. I aquest "suposat desplegament territorial" que havia de ser inert a les nostres organitzacions sindicals, quedà durant un temps relegat en un segon pla.

En aquest nou context de canvi polític, de participar en les polítiques actives, d'anar de la mà dels qui en eren els responsables "institucionals i on sindicats passam a ser convidats a les "taules de decisió" ...arriba una nova etapa a CCOO Illes Balears amb el 11^o Congrés Confederal amb una nova executiva i un nou repte molt clar: obrir un debat sobre el model de municipalisme desplegat fins el moment.

El "model" de desplegament territorial es replanteja des de l'organització. La primera aposta és crear, depenent de l'estructura de les Illes i de l'arquitectura organitzativa, la Unió Comarcal de Mallorca. Des de CCOO Illes Balears recuperem el compromís històric del moviment sindical amb el món local per tal de convertir-nos en impulsors i referents



de la construcció de l'ecosistema local.

El municipalisme (que implica proximitat) ha de ser un intent de donar resposta als problemes de la gent des de les polítiques públiques. Llavors el sindicalisme i el feminisme han de ser elements cabdals i actius en aquest procés democràtic, i ha d'emergir de baix a dalt

La construcció socioeconòmica ha de sorgir de la realitat dels nostres pobles i de les nostres ciutats i el moviment sindical ha d'anar de mà. S'ha de produir aquest reconeixement mutu perquè tot això li suma. És del tot indispensable que en el procés de construcció local ens creiem que el municipalisme i el sindicalisme són ciment i pilars alhora

I és aquí on s'ha d'encetar el debat real per nosaltres com a organització: Hi ha consciència real de la importància de ser presents als municipis? En què consisteix el sindicalisme sociopolític als municipis?

La majoria de nosaltres estem d'acord amb que el sindicalisme té una funció imprescindible dins una societat democràtica i que analitzar quin ha de ser el paper dels sindicats a les nostres Illes i al segle XXI és prou important. Però també hem d'estar d'acord en què aquest, no només és un debat sindical. Ha de ser un debat col·lectiu i que interessi, per descomptat, a la gent d'esquerreres i molt especialment a les forces progressistes.

Un debat que com he dit abans, és important que ho puguin fer els/les sindicalistes, però que en cap cas ha de ser tan sols dels propis sindicalistes. Aquestes "forces" d'esquerreres, altres entitats de la societat civil, agents interessats en impulsar una nova empenta a la necessària lluita sindical, haurien d'estar convidades

a participar del debat. Es bàsic defensar i incidir en el desplegament territorial dels sindicats, o dit d'una altra manera, l'aposta del municipalisme com element vertebrador del nostre dia a dia, en la construcció del model de societat que volem i defensam.

Què hem fet des de CCOO Illes Balears? S'ha introduït aquesta mirada més local, més municipal i més territorial. Ho va dir la nostra secretària general de la

Unió de Mallorca, Maribel Millán: "Tradicionalment en el nostre sindicat les unions comarcals han tingut un paper fonamental en el sindicalisme de proximitat i defensem que l'han de tenir"

Com a Unió de Mallorca ens vàrem marcar com a objectius estratègics dos àmbits d'actuació: un a l'empresa i l'altra a la societat. La pràctica sindical a la societat ha d'anar dirigida a intervenir en tots els espais on es lliura el debat social. El sindicat





ha de ser capaç d'estar present i oferir una alternativa viable a la societat

I quina hauria de ser la bona pràctica sindical? Quina ha de ser la praxis sindical per aconseguir aquesta proximitat territorial i de la mà de l'aposta municipalista? A la publicació *Sobre el sindicalisme a les Illes Balears*: per un debat del present amb projecció de futur de les Fundacions Pere Mascaró i Emili Darder aposten també pel debat col·lectiu impul-

sat en el si dels propis sindicats.

Però van més enllà: llancen una sèrie de propostes per a la reflexió. Unes centrades en la funció que han de tenir delegats i delegades a les empreses (comitès empresa, relació amb treballadors/es o canviar sinèrgies a l'àmbit superior de les empreses). I les altres encaminades a un àmbit territorial.

Molt encertats quan parlen de canvis d'estructura i "apostar per la territorialitat": és a dir, afavorir

l'extensió del sindicalisme en el propi municipi i de les trobades amb altres sindicats al territori per tal d'incrementar el pes del sindicalisme en les polítiques municipals.

Comparteix amb ells la proposta de dotar de protagonisme a les organitzacions sindicals en els debats sobre canvis de model econòmic. La implicació dels sindicats també en els àmbits insulars i municipals. Mai entendre perquè els sindicats arrelats a nivell comarcal o insulars a les nostres Illes no participen amb l'elaboració dels pressupostos a nivell local (esmenes a les seves publicacions, reunions preparatòries amb els grups municipals, la defensa dels pressupostos participatius...desenes de col·laboracions construir el dia a dia municipal). D'aquesta manera et fas camí amb la construcció del dia a dia al teu territori, participes d'ella i pots fer una millor divulgació de les propostes aconseguides en els organismes on hi ha presència sindical i institucional. Des dels sindicats hem de saber com potenciar la imatge i la importància del sindicalisme en la seva vessant sociopolítica. Cal fer pedagogia del sindicalisme, òbviament.

Mesures com fomentar la imatge del delegat sindical com la persona que ha d'intentar portar els valors de la nova societat que s'intenta aconseguir al municipi, és un dels camins. També debatre el paper de cohesió que pot fer la pràctica sindical és bàsic al nostre territori: l'exclusió social, temes de llengua, les polítiques d'igualtat, el paper de les comunitats educatives locals...

De fet, ja no és qüestionable que des del sindicalisme s'ha participat en el desenvolupament d'un concepte de ciutadania integrador, inclusiu i democràtic. ■

NUEVOS CONVENIOS DE COLABORACIÓN DE SERVICIOS PARA AFILIADAS Y AFILIADOS AÑO 2018

RENTA : Declaraciones de Renta 20€

Montse Albons

Asesor Fiscal, Técnico Contable
Carrer Marqués de Font Santa nº54 (Grupo Emprèn)
CP 07005, Palma de Mallorca
Mòvil 687 427101



CENTROS RECONOCIMIENTO MÉDICO:

Descuento de más del 30% en los centros CMR Palma y CMR Marratxí para realizar cualquier revisión médica: obtención y renovación de todos los permisos de conducir, armas, embarcaciones, manipulación de grúas, seguridad privada, animales peligrosos, deportes, buceo, estudio, oposiciones y trabajo.

Pueden venir cuando quieran, sin necesidad de pedir cita previa, a cualquiera de estos 2 centros:

CMR PALMA: Avda. Joan March Ordinas, 3 – 2.º 1.ª

07004 PALMA DE MALLORCA

Edificio Banco Sabadell, al lado del Bar Cristal

Horario:

De lunes a viernes.

De 9:00 a 13:30h y de 16:00 a 19:30h.

E-mail: info@cmrpalma.es

Teléfono: 971 714 000

CMR MARRATXÍ: Avenida Antoni Maura 20, PONT D'INCA
07141, MARRATXÍ

Horario:

Lunes, miércoles y viernes de 8.30 a 13.30h

Martes y jueves de 8.30 a 13.30h y de 17:00 a 19.30h

E-mail: info@cmrpalma.es

Teléfono: 871 233 142



CENTROS OFTALMOLÓGICOS: FEDERÓPTICOS

Revisión gratuita visual y auditiva así como descuentos exclusivos en los servicios de ÓPTICA y AUDIOLOGÍA:

-20% GAFAS COMPLETAS*

-15% GAFAS DE SOL*

-10% LENTES DE CONTACTO Y LÍQUIDOS*

-10% AUDÍFONOS, MOLDES DE NATACIÓN, AYUDAS TÉCNICAS* (escucha tv., despertadores...)

Servicio exclusivo en Audiología (revisiones, adaptaciones y seguimiento) de visita a domicilio a personas con movilidad reducida en toda la isla (personas mayores con cualquier tipo de incapacidad tanto físicas como de desplazamiento).



Federópticos Novolent, tiene dos centros sitios en Avda. Argentina nº18 y en la C/ Alfons el Magnànim nº13 (Frente Cruz Roja) Tel.: 971 715 324

FIESTAS INFANTILES: MALLORCA FIESTA

-10 % de descuento : Fiestas acuáticas. Nos ajustamos a vuestro presupuesto, también disponemos otros servicios (animación infantil, castillos hinchables, parque temático, talleres de manualidades, etc).

Para más información:

www.mallorcafiesta.com



Mallorca Fiesta

Aragon nº 225 bajos
07008 Palma de Mallorca

Tel. 610 753 753 - 971 409 092

CALZADOS NICOLAU

15% Descuento

Calzado Señora y Caballero, adecuado para plantillas ortopédicas.

CALZADOS NICOLAU

Calzado para señora y caballero
adecuado para plantilla ortopédica



Tel. 692 167 646

C/ Capitán Vila nº33 • Palma • 07007
Zona Pedro Garau

ADAMS FORMACIÓN.

<http://www.adams.es/site/acuerdos/ccoo/ccoo-baleares/>



902 333 543

MENU

CURSOS PARA AFILIADOS/AS DE CCOO ILLES BALEARS



Acuerdo de Colaboración entre CCOO Baleares y ADAMS

Compañías filiales de las Illes Balears y ADAMS han firmado un acuerdo-intervento de colaboración, por el cual, los afiliados y afiliadas a CCOO-Baleares podrán beneficiarse de los cursos descuentos, tanto en oposiciones como en cursos profesionales, entre los precios oficiales de clases presenciales, a distancia y online de ADAMS.

Para poder disfrutar de estos descuentos, el afiliado/a deberá acreditar dicha condición presentando -en cualquiera de los centros de ADAMS- un certificado que deberá expedir CCOO Baleares a solicitud de cada trabajador o desempleado.

Los trabajadores o desempleados deberán acreditar la condición de afiliado por CCOO-Baleares mostrando un certificado que deberá expedir el sindicato o presentando el carnet de afiliado, en la que conste que el mismo tiene una antigüedad mínima de 3 meses como afiliado. Para mantener el descuento, debe mantener la afiliación durante el tiempo que este ratificado en ADAMS.

20%

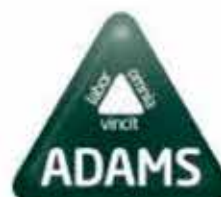
de descuento

En Clases y Online

15%

de descuento

Libros
Teóricos y prácticos



Búscalos en www.adams.es



ADAMS Formación
Tel: 902 333 543
E-mail: adams@adams.es

Assegurances: gaudeix d'avantatges i descomptes especials per ser afiliat/ada

PER A TU, NOU CLIENT



Assegurança d'Auto
xec carburant de
fins a 100 €

Auto: compromís de servei

- App per a clients amb geolocalització en cas d'avaría o accident
- La millor assistència: et compensem amb 45 euros si la grua triga més de 45 minuts
- Garantia total en la reparació
- Vehicle gratuït de substitució en tallers concertats

Assegurança de Llar
2 MESOS GRATIS

Llar: per estar 100% tranquil

- Assistència a la llar 24 hores
- Cobertura a mida, des d'una modalitat essencial fins a un verdader tot risc
- Assistència informàtica (remota o a domicili) i protecció jurídica (reclamacions, defensa jurídica...)

Per a més informació:
ATLANTIS - Palma de Mallorca
c/de Francesc de Borja Moll, 3
Tel. 971 71 86 81
maribel.homarthomas@atlantisgrupo.es

Fins al 31 de juliol de 2019

 www.atlantis-seguros.es

Consulta les bases de la
promoció a la nostra web