

Unitat

Nova època núm 4

desembre 2017



lluïtant amb tu

índex

	Editorial	3
	Amb la mirada cap al futur	4
Aparquen la euforia: el 96% de los nuevos desempleados del mes de noviembre son mujeres		6
Per què no funciona l'FP Dual a Balears?		8
	Ni sí, ni no	10
Cap a la Unió Insular de Mallorca, projecte de futur		12
	Juventud, divino tesoro	14
Futura ley para la promoción de la seguridad y la salud		16
	40 anys lluitant amb tu	18
Convenio de hostelería: un gran acuerdo para un gran sector		22
	Maltrato al sanitario, una práctica habitual	24
La Formació Professional, una eina adequada per a la millora del teixit productiu i contra l'abandonament a les Illes Balears		26
	Breus	28
	Àrea Pública	30
	Pese a todo, seguimos en la brecha	32
	El centenari de la revolució d'octubre	34
	El ces torna a posar-se en marxa	36
Sentencia 2892/2017 del Tribunal Supremo sobre modificació substancial de las condiciones de trabajo		38
	Una historia vivida de CCOO (1)	40
	AMPEB	43

Unitat



Amb els millors desitjos de pau i de felicitat per l'any que ve.

*A cau d'orella
repetim les mateixes
clares paraules.
Torna la vida i torna
la dignitat, la força.*

Miquel Martí Pol

Vint anys que tenim vint anys.

Estam a poc de cloure un dels anys més intensos dels que ha viscut el sindicat. Un any congressual, amb el que implica: la renovació de totes les estructures, tant federals com territorials, que culminarem aquest quinze de desembre amb la creació de la Unió Insular de Mallorca.

A més, hem afegit la celebració dels nostres primers quaranta anys des de la constitució de les Comissions Obreres a les Illes; i ho férem amb un acte que suposà un sentit homenatge a tots aquells homes i dones, que en uns temps de molta dificultat, sembraren la llavor del que avui som.

Durant aquests quaranta anys hem vertebrat la lluita de la classe treballadora, des de la mobilització i la negociació a les empreses, però també des del diàleg i la concertació social, perquè hem estat sempre conscients que la millora de les condicions de vida dels treballadors i de les treballadores passen de manera ineludible per la política; ja que la vocació sociopolítica forma part del nostre ADN.

Temin un passat que ens avala, treballem el present i ens projectem cap al futur, on cada cop sorgeixen nous reptes. Continuarem en la lluita per la recuperació dels drets furtats i la seva derivada: la precarietat i la pobresa laboral. Seguirem en el dia a dia, a les empreses, amb un repte important com és desenvolupar i vigilar l'aplicació del nou conveni d'hoteleria – tota una fita que llastrarà a altres convenis en l'àmbit territorial i sectorial-.

La constitució de la Unió Insular de Mallorca suposarà un avanç vers una millor implantació territorial i optimitzarà la tasca de representació del sindicat a les empreses, amb la mirada dirigida a tornar a ésser el primer sindicat de les Illes en nombre de delegats i delegades. Uns delegats i delegades amb una bona preparació per a escometre les seves tasques amb més garanties.

Caldrà, d'igual manera, posar esment a altres qüestions, també importants i en consonància amb els objectius marcats: la formació professional, com a element cabdal per la millora de les condicions laborals i de vida dels treballadors i les treballadores; el finançament de la nostra comunitat autònoma com a element fonamental per a la distribució de la riquesa i en capacitat de polir la competitivitat dels nostres productes i serveis sota criteris de sostenibilitat; i aprofundir en obrir nous canals de comunicació per ésser capaços d'emetre un relat en acord als interessos de classe.

La nostra història, enguany homenatjada, ens projecta amb força cap el futur. I no dubtem que els sindicalistes de Comissions Obreres de les Illes Balears seguirem a l'alçada d'aquells i aquelles que, tant als inicis com al llarg d'aquests quaranta anys, han donat el millor per fer possible i consolidar un gran sindicat. Podem sentir-nos orgullosos.



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
Elena Blasco
Yolanda Calvo
Eva Cerdeiriña
Cati Ginard
Alfredo Gutiérrez
Salut Laboral
Silvia Montejano
Natalia B. Valdés
Maria Àngels Aguiló
Pep Ginard
Josep Vilchez
Josep Valero
Assessoria Jurídica
Josep Benedicto

Realització:

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

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



Amb la mirada cap al futur

Estem finalitzant 2017 i és habitual el dedicar-nos a realitzar valoracions de l'any que deixem enrere i projeccions cap a l'any que comencem. Sent això una practica saludable per analitzar el treball realitzat, corregir errors i planificar els objectius a curt termini a aconseguir al llarg de l'any que entra.



José Luís García
Secretario General de CCOO Illes Balears

Però després d'un any en el qual l'organització ha estat immersa en la seva versió més interior en haver realitzat els congressos per renovar els seus òrgans de direcció, correspon ara reflexionar sobre les conclusions que han emanat del XI Congrés.

Hem fet un congrés de renovació, però, sobretot, ha estat un congrés de cohesió, i aquest alt grau de cohesió interna ho posem molt en valor, ja que ens fa més forts per afrontar amb èxit els reptes que ens esperen fora: en els centres de treball i en la societat.

Sens dubte, el repte més important que afronta el sindicat en aquests moments és situar el treball al centre de la societat, com element vertebrador que ens cohesionava i ens ajuda a transformar la societat, per aconseguir que sigui més inclusiva i més justa. Un treball que s'articula entorn d'una vinculació estable -a jornada completa i per temps indefinit, entre empreses i treballadors de conformitat al pactat a la negociació col·lectiva.

És un repte important i complicat, perquè partim d'una realitat molt diferent a la qual intentem aconseguir, encara que les dades econòmiques són molt bones en termes de creixement del PIB -portem tres exercicis per sobre del 3%-, les dades d'ocupació han millorat molt, hem aconseguit una taxa d'atur per sota de les dues xifres (9,25%) en el tercer trimestre d'aquest any; i les afiliacions a la seguretat social són de rècord. Però tots aquestes bones dades no estan aconseguint millorar les condicions de vida i treball del conjunt.

La precarietat s'està convertint en la norma, tal com es pretenia amb la reforma laboral, i en la nostra

Comunitat Autònoma ho sofrim especialment com a conseqüència de la marcada estacionalitat del nostre model econòmic que es tradueix en una elevada temporalitat. Una temporalitat que és sinònim d'incertesa i inestabilitat, baixos salaris i condicions de treball en molt males condicions, amb elevades càrregues de treball, ritmes frenètics, sense formació ni prevenció de riscos. Aquesta temporalitat unida a la devaluació salarial dels últims anys fa que el creixement econòmic no contribueixi decididament en la reducció de la desigualtat, ni de la pobresa en totes les seves facetes; però el més preocupant és que aquesta realitat socio-econòmica ens segueix situant al capdavant en abandó i fracàs escolar amb les conseqüències a futur que això comporta per a la nostra societat.

Des de CCOO ens marquem com a objectiu principal per a aquest mandat congressual, lluitar per reduir la desigualtat i la pobresa, i per aconseguir-ho hem de tenir una estratègia que es sustenta en tres pilars: negociació col·lectiva, com a eina per aconseguir pujar els salaris i millorar les condicions laborals; modificació del model econòmic com a garantia de creació d'ocupació de qualitat, indefinida i a temps complet, que trenqui la estacionalitat del model actual i contribueixi a reduir l'abandó escolar potenciant la formació professional com a eina de qualificació del nostre mercat de treball; i capillaritat organitzativa per arribar amb les nostres propostes a tots i cadascun dels treballadors i treballadores d'aquesta Comunitat Autònoma. Perquè no n'hi ha prou amb encertar en el diagnòstic de la situació, a més és necessari activar propostes d'acció i d'intervenció que donin solució a les deman-

“

Ens marquem com a objectiu principal per a aquest mandat congressual, lluitar per reduir la desigualtat i la pobresa

”

des de la població assalariada. El sindicat no ha de conformar-se amb ser solament un agent de reivindicació i, en la mesura de les seves possibilitats, ha d'articular un pla d'actuació per reforçar el seu objectiu d'utilitat per a les treballadores i els treballadors. Perquè no n'hi ha prou amb un bon pla de treball activat des de la direcció confederal Tota la nostra organització, totes les estructures del sindicat han d'estrènyer els vincles amb l'afiliació, amb els treballadors i treballadores. Cal canviar de ritme, posar la majoria dels nostres recursos humans i econòmics al servei de la gent que pitjor ho passa en les empreses. Acostar el sindicat a les treballadores i treballadors que viuen els efectes múltiples de la precarietat. Afrontar amb coratge les polítiques d'igualtat i de violència de gènere, les noves realitats del treball, atendre als nostres joves i no oblidar als qui, volent, no poden treballar. ■

Aparquen la euforia: el 96% de los nuevos desempleados del mes de noviembre son mujeres



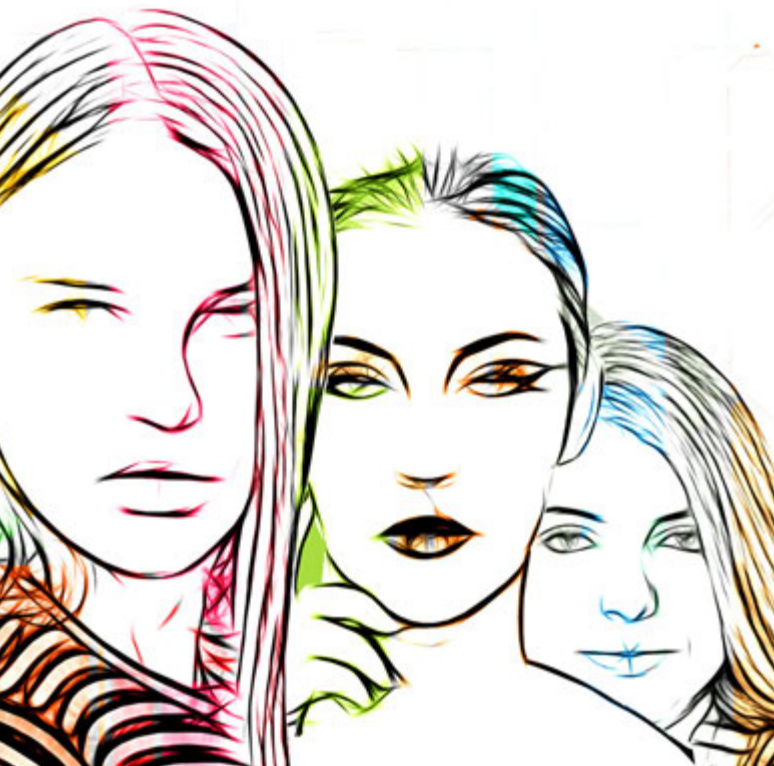
Elena Blasco Martín
(@EBlascoMartin) es secretaria confederal de Mujeres e Igualdad de Comisiones Obreras.

Un vez más los datos de paro y afiliación del último mes confirman que la precariedad se ha instalado en nuestro tejido laboral y se ceba con las mujeres

Noviembre es un mes tradicionalmente malo y este año no ha sido una excepción: los datos de toda España de la Seguridad Social muestran que se han destruido 12.773 puestos de trabajo y la afiliación ha caído un 0,07% respecto a octubre. A pesar de estos datos, el comunicado presentado por el Gobierno sobre los datos de afiliación y paro pretendía trasladar un escenario positivo y de recuperación que en nada se ajusta a la realidad. Escuchando sus declaraciones eufóricas podríamos afirmar que no son conscientes

de que, además de que se han destruido miles de puestos de trabajo entre octubre y noviembre, de los 1.818.339 contratos registrados en este tiempo, más del 90% han sido contratos temporales, de los cuales un 46% con una duración de una semana o menos, y un 35% en jornada parcial; datos que revelan la precariedad de la inmensa mayoría de los empleos creados, en donde solo uno de cada diez nuevos contratos firmados es indefinido.

En nuestro mercado laboral existe una fuerte segregación por sexos en la ocupación de los diferentes sectores económicos. Así, las mujeres representan un porcentaje muy elevado de la fuerza laboral en determinados sectores como sanidad, educación o comercio al por menor, y los hombres ocupan la mayoría de los puestos de alta dirección y los trabajos manuales. Pero esta división no explica el hecho de que la gran mayoría de los nuevos desemplea-



dos de noviembre sean mujeres, concretamente el 96%. En números absolutos, el desempleo femenino creció en 6.969 personas, un 0,35% más que en octubre, y se mantuvo por encima de los dos millones. El masculino sigue muy por debajo de estas cifras y subió sólo en 286 personas, hasta 1.465.663 desempleados.

Esta alarmante desigualdad de datos objetivos se traduce en que por cada nuevo parado hombre hay 25 nuevas desempleadas mujeres; podríamos decir que cada día se registran 232 mujeres como nuevas demandantes de empleo.

Pero incluso comparando los datos con noviembre de 2016, vemos que mientras que el paro masculino bajó en 198.207 personas, un 11,9% menos, el femenino se redujo en menos de la mitad, un 5,52%, hasta 117.335 personas. Así, no sabemos qué entiende exactamente el Gobierno por salida

de la crisis, pero desde luego no es ni por asomo en la esfera de la creación de empleo, y mucho menos en el empleo femenino, pues en solo 10 años nos situamos en un crecimiento de 18 puntos porcentuales de paro registrado, con unas 750 mil desempleadas más, distribuidas en toda la geografía, en todas las Comunidades Autónomas y en todas las provincias, y con un alto porcentaje entre la población femenina mayor de 25 años (58.6%).

Es decir, el desempleo no solo perjudica mayormente a las mujeres a lo largo del tiempo, sino que en este mes de noviembre esa afectación se ha agudizado hasta alcanzar proporciones insostenibles. Solo las menores de 25 años parecen escapar de esta tendencia, pues en esta franja, y sin que sirva de precedente, es superior el número de parados varones. Estos datos no necesariamente auguran algo bueno; quizás simplemente se deban a que la mano de obra joven femenina es aún más barata que la joven masculina o que la femenina de mayor edad.

Hay que destacar, asimismo, otro punto que deja latente el desigual ritmo de acceso a puestos de trabajo entre mujeres y hombres: estos últimos, a pesar de todas las dificultades, encuentran empleo en una proporción que duplica a la de las mujeres. Este hecho hace visibles las barreras que específicamente encuentran las mujeres para poder acceder a un puesto de trabajo, que por otro lado no les permite tener un mínimo de garantía de derechos y seguridad salarial, pues este empleo vuelve a tener las mismas características que en meses anteriores (parcialidad, temporalidad y bajo salario).

Desde CCOO estamos esperando que el Gobierno dé alguna explicación sobre estos datos tan preocupantes, y sobre todo, que ofrezca soluciones para que la crisis y el desempleo no se siga cebando con la mitad de la sociedad: las mujeres. La discriminación directa e indirecta que sufrimos en el acceso, mantenimiento, promoción, formación, cualificación y salario no se pueden seguir justificando con la crisis, alimentando la pobreza, la desigualdad, la pérdida de derechos y condiciones laborales.

El repunte del paro femenino es inasumible y sin duda la política económica y las sucesivas reformas laborales impuestas por el Gobierno han deteriorado el empleo en general, pero especialmente el de las mujeres.

No podemos hablar de recuperación económica ante un fenómeno de creación de empleo precario que deja atrás a más de la mitad de la población. Sin empleo estable y de calidad, especialmente para las mujeres, no hay salida de la crisis posible. ■

Per què no funciona l'FP Dual a Balears?

L'origen de la Formació Professional (FP) es remunta a l'Edat Mitjana quan els gremis d'artesans formaven als aprenents que amb el temps haurien adquirit la formació suficient per poder-se independitzar del mestre i treballar en un altre taller, o muntar el seu propi i que en l'actualitat serien els anomenats empresaris autònoms.



Yolanda Calvo
Secretària d'Ocupació i Formació
CCOO Illes Balears

Amb el pas dels segles i fins a arribar als nostres dies, l'FP sempre ha estat controvertida i s'ha intentat millorar, en entendre's com la formació necessària i facilitadora per a la inserció dels joves al mercat laboral.

El problema ve quan es considera l'FP com el camí formatiu que han de seguir els joves que no volen estudiar o no tenen la suficient capacitat econòmica o intel·lectual per cursar estudis universitaris. Des d'aquest moment, comencem a desvirtuar l'FP i la dotem d'un valor inferior al que

realment té. No solament no han de recórrer a ella els alumnes que no volen o no poden cursar estudis superiors sinó que una part dels nostres millors alumnes haurien de realitzar aquests estudis per la importància que tenen en

el desenvolupament industrial i tecnològic de la nostra societat. És veritat que s'ha acusat a la Formació Professional d'estar obsoleta, de tenir currículums que no s'adapten a la realitat que vivim i d'estar allunyada de les empreses





i del sistema productiu, i que hi ha part de raó en tot això. Amb la idea de combatre totes aquestes dificultats sorgeix l'FP Dual que combina durant dos anys, la formació dels alumnes en un centre educatiu amb el treball

efectiu en una empresa, mitjançant el contracte de treball per a la formació i l'aprenentatge. És una formació que pretén acostar a les empreses al món educatiu i per tant, adquirir uns coneixements més actualitzats, i una ex-

periència laboral que permeti als joves accedir a un lloc de treball digne i estable.

No obstant això, a Balears ens trobem amb què hi ha més empreses disposades a fer FP Dual que alumnes que estiguin interessats a cursar-la. Llavors, la pregunta és clara, per què ocorre això?

Doncs, això està passant perquè les empreses han vist la manera de tenir mà d'obra barata amb l'excusa de la formació. És una bicoça per a un empresari tenir a un alumne-treballador realitzant les mateixes tasques que un altre treballador de l'empresa, per un salari més baix, i a més a més les empreses podent rebre bonificacions per aquest alumne pel fet d'haver signat un contracte de formació i aprenentatge. Quan l'empresari fa nombres, l'alumne-treballador surt molt més rendible que contractar a un treballador amb el contracte i el salari corresponent en funció de l'activitat que exerceix en l'empresa, encara que això no estigui permès per la llei que impedeix que un alumne d'FP Dual ocupi un lloc de feina estructural en una empresa.

Tampoc hi ha molts d'alumnes disposats a cursar aquesta modalitat d'FP perquè quan s'inicia la temporada turística, a la nostra comunitat autònoma, es pot trobar un lloc de treball en el qual per la mateixa activitat es va a guanyar tres vegades més que l'alumne-treballador que ha signat un contracte de formació i aprenentatge, i no és necessari tenir cap titulació.

En el que no canviï la mentalitat dels empresaris i entenguin que l'FP Dual no és una font de mà d'obra barata, i no es comenci a contractar treballadors amb la formació adequada al seu lloc de feina, l'FP Dual no podrà triomfar a Balears. ■

Ni sí, ni no

Las 134.462 mujeres víctimas de violencia de género del año 2016 (de las cuales 5.193 corresponden a Baleares) se merecen y exigen otro Pacto de Estado contra la Violencia de Género.



Eva B. Cerdeiriña
Secretaria de Acció
Sindical y Políticas Sociales
CCOO Illes Balears

Quizás la primera matización es que no estamos ante un Pacto de Estado, tal como reclamábamos tanto desde Comisiones Obreras como por parte del movimiento feminista; el texto finalmente consensuado contiene muchas medidas de carácter generalista, adolece de periodicidad aplicativa y escasez de recursos humanos, económicos y materiales acordes a la dimensión del problema. El Acuerdo incluye medidas de prevención y sensibilización ya reflejadas en la actual normativa, por ejemplo en la Ley Integral contra la Violencia de Género, las cuales han sido ignoradas y aplazada su puesta en marcha. El presupuesto asignado al Acuerdo es, además, insuficiente a todas luces: 1.000 millones en cinco años, 200 millones al año a repartir entre las comunidades autónomas y los ayuntamientos. Un presupuesto que está en la misma senda de los aprobados desde el año 2011 hasta la actualidad: como ejemplo, la partida actual de la Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género ronda los 30 millones de euros, y si echamos la vista atrás, entre los años 2005 /2010 se destinaron 1.500 millones para combatir esta lacra social. Si los presupuestos son un indicador clave del grado de compromiso del gobierno con su obligación de promover la igualdad efectiva de mujeres y hombres y de combatir la violencia de género, cabe concluir que estos problemas les parecen insignificantes.



Desde Comisiones Obreras hemos denunciado de forma reiterada los déficits en la aplicación y evaluación de la Ley Orgánica 1/2004 de Medidas de Protección Integral para combatir la Violencia de Género, favorecidos por las políticas de austeridad y el importante recorte en recursos y dotaciones presupuestarias, así como la escasa actividad de los organismos específicos encargados de promover y desarrollar las necesarias actuaciones por la igualdad y contra la violencia: el Observatorio Estatal de Violencia sobre la Mujer, el Instituto de la Mujer, ... Se constata también, a la luz de los datos, el escaso éxito de una serie de programas, planes y estra-



tegias que contenían medidas importantes para el fomento del empleo y para la garantía de los derechos económicos y laborales dirigidos a las mujeres víctimas de violencia de género; por ejemplo, entre septiembre del 2015 y septiembre del 2016, tan sólo se han realizado en Baleares 5 contratos de sustitución y 7 contratos bonificados (4 de ellos temporales); asimismo, se concedieron 18 ayudas sociales. En el año 2016, 698 mujeres recibieron la Renta Activa de Inserción. Son datos que muestran el posible desconocimiento, las dificultades para su ejercicio en el ámbito concreto de las empresas, o el acceso a estos derechos contemplados en la

Ley Integral contra la Violencia de Género. Medidas en una comunidad que, año tras año, tiene el triste record de la tasa más alta de mujeres víctimas de violencia de género por cada 10.000 mujeres, 93,31 en el 2016. Valoramos el esfuerzo de este pacto político, y aplaudimos y apoyamos algunas medidas, tales como la asistencia y protección a las víctimas o la atención a otras formas de violencia contra las mujeres. Pero estaremos muy atentas y exigiremos el compromiso y actuación de los poderes públicos, porque en materia de igualdad y de prevención de la violencia de género, no avanzar significa retroceder. ■



Cap a la Unió Insular de Mallorca, projecte de futur

Amb aquest article vull fer un recull de la meua experiència durant els anys que vaig ser la Secretaria General de la Comarca de Manacor i els motius que desenvoluparen per arribar en el projecte de futur que durem a terme pròximament.

Quan allà pel 2004 vaig ser elegida Secretaria General de la Unió Comarcal de Manacor, juntament amb l'equip de la Unió i la Direcció Confederal d'Illes ens marca-rem uns objectius ben clars per la Comarca, els quals havien de



nostra presència i el nostre reconeixement dins els centres de treball d'una Comarca que històricament havia estat bastant sindicalitzada i a on la nostra organització tenia arrels fermes, però que amb el llarg dels anys per diferents circumstàncies havíem minvat. D'aquesta situació i per fer front a les tasques que ens marcarem com a objectius, sorgiren mitjançant els plans de treball els equips multirama anomenats el dia d'avui equips d'extensió, amb els quals amb la seva feina de presència i seguiment vàrem començar a assolir els objectius marcats, fent un gir important en el nombre de delegats i delegades que representen a CCOO als centres de treball i aconseguint superar el diferencial amb el sindicat competidor.

D'aquest inici, en l'actualitat, tenim noves realitats, algunes fruit de la falta de recursos i unes altres pels canvis del món del treball i el teixit productiu a la comarca, han fet que hàgim de replantejar-nos l'organització, per poder generar sinergies que ens ajudin a fer un salt qualitatiu en l'atenció als nostres afiliats i afiliades, i delegats i delegades.

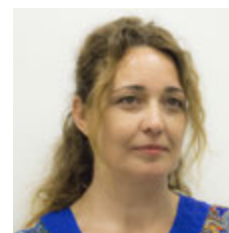
Per això, amb el transcurs dels anys i amb la recuperació de l'organització a la Comarca és quan comencem a visualitzar que aquesta tasca ja era insuficient i que orgànicament, amb els recursos humans que teníem disponibles en les unions comarcals, el seu funcionament es feia molt complicat, en haver de prioritzar el treball diari feia que l'acció sociopolítica del sindicat fos pràcticament nul·la i per tant, la intervenció en la societat no existís i tot això anava en detriment de la consolidació del projecte de CCOO a Mallorca.

La Unió tenia una mancança en aquest nivell important, perquè

tots els esforços havien anat per consolidar-nos amb el dia a dia als centres de treball devora el conjunt dels treballadors i treballadores de la Comarca. Però havíem de canviar estructuralment i la manera que entre tots i totes consensuarem aquest canvi va ser en unificar esforços i reestructurar l'organització, amb el que ara durem a terme el proper dia 15 de desembre, allà on es constituirà la Unió Insular de CCOO de Mallorca mitjançant el seu primer Congrés. S'unifiquen les tres comarques (Palma-Inca-Manacor) per així poder conjuminar els esforços i recursos, per poder arribar amb garanties a tots i totes els treballadors i treballadores de l'Illa. D'aquesta manera es crearà un equip per poder fer front d'una manera més ampla les dinàmiques no només laborals sinó també institucionals en l'àmbit de tota l'illa de Mallorca.

Haurem de fixar criteris i programes de treball que garanteixin el desenvolupament d'una estreta connexió, per poder dur a terme les tasques que volem assolir amb aquest projecte de futur, contribuint així a l'enfortiment de l'activitat sindical quotidiana de l'Illa de Mallorca. ■

ser la consolidació i el creixement tan representatiu com afiliatiu. Teníem un diferencial amb l'altre sindicat molt important i havíem de fer tots els esforços possibles per reduir-lo, ja que significaria el reforçament del sindicat a la Comarca i poder obrir espais que, aquells moments, no ocupàvem. Era molt necessari augmentar la



Cati Ginard
Secretària d'Organització.
Confederació de CCOO
de les Illes Balears

Juventud, divino tesoro

Juventud divino tesoro, un tesoro que todos, independientemente de nuestra edad, deberíamos cuidar: vamos tener Sentido de Estado –frase de tanta actualidad- hacia el futuro de un país.



Alfredo Gutiérrez
Secretario de Juventud
CCOO Illes Balears

No debemos olvidar que, en la actualidad, hay en torno a 2,4 millones menos de jóvenes de entre 16 y 29 años trabajando que hace 10 años, justo antes de la crisis. Según datos del Instituto Nacional de Estadística (INE), en esa franja de edad, el 28% de las personas que trabaja lo hace a tiempo parcial, frente al 15% de hace 10 años.

A una de las mayores crisis de nuestra historia reciente -crisis provocada por un modelo capitalista llevado al extremo y de la que conocemos todos sus consecuencias en nuestro país- hemos de sumar unas políticas encaminadas a precarizar las condiciones laborales que han apostado por la destrucción de derechos y han golpeado de manera cruel a los colectivos más vulnerables, entre ellos los jóvenes.



Hay que cambiar radicalmente las políticas para los jóvenes; no puede ser que el salario medio anual de los menores de 25 años sea de 5.842 euros y 14.422 euros para los comprendidos entre los 26 y los 30 años, según la Agencia Tributaria.

Esto trae como consecuencia que en la actualidad solo 2 de cada 10 menores de 30 años viva fuera del hogar familiar, según el Observatorio de Emancipación del Consejo de la Juventud de España; y que en 2008 los jóvenes en riesgo de pobreza de entre 16 y 29 años fuera del 22,8% y en 2016 del 33,6%.

Debemos llevar a la práctica po-

líticas en la que participen todos los agentes sociales, encaminadas a la protección de este colectivo, dotando de medios a las mismas, porque los jóvenes somos el futuro, los pilares sobre los que construir una sociedad mejor, más justa, y en la que todos y todas nos sintamos identificados con ella, y así, solo así, podremos terminar y enterrar los incipientes partidos neofascistas que están resurgiendo en Europa y el resto del mundo.

Derogar la reforma laboral, darle un impulso al Plan de Garantía Juvenil -hasta ahora fracasado-, luchar contra los contratos en prácticas que son usados para

realizar trabajos estructurales, aumentar plazas en la Formación Profesional y revisar el modelo de FP dual, entre otras, son medidas que no pueden esperar más, todo esto sumado con ayudas reales a la emancipación y al desarrollo parques públicos de vivienda de alquiler.

Dejemos a un lado el individualismo y pensemos en lo colectivo, a lo grande, sí a lo grande, porque así, y solo así, ese tesoro tanpreciado volverá a brillar. ■

Futura ley para la promoción de la seguridad y la salud

El Govern pretende aprobar la futura Ley para la promoción de la seguridad y salud en el trabajo.

Gabinet de Salut Laboral
CCOO Illes

Un anteproyecto de ley que ya fue aprobado en el seno del Consejo de Salud Laboral de la Conselleria de Treball, Comerç i Indústria en el mes de octubre, por todos los miembros que lo componen, a saber: Representantes de la Administración; Representantes de las organizaciones empresariales; Representantes de las organizaciones sindicales; Representante de las Mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social. Desde CCOO Illes Balears valoramos positivamente esta propuesta y esperamos que pueda ser aprobada a principios del año



2018. Porque necesitamos políticas renovadas, decididas y dotadas de recursos suficientes, que permitan reforzar el ejercicio de las autoridades públicas respecto a la prevención en las empresas, y desarrollar las condiciones necesarias para influir en la actividad preventiva.

Los elevados índices de siniestralidad registrados año tras año en nuestra comunidad son un claro indicador de la necesidad de actuación urgente para dejar de ser líderes en lo que a siniestralidad se refiere.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), la ley General de Salud Pública, la Estrategia Europea, Española y Autonómica señalan la importancia de desa-



rollar sistemas que nos acerquen a la relación entre daño a la salud y sus causas, sus determinantes, y las condiciones de trabajo, para elevar el nivel de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras en su medio laboral.

La aprobación de esta Ley impulsará la creación del Instituto Balear de Seguridad y Salud Laboral con personalidad jurídica y autonomía de gestión. Facilitará y promoverá mayor coordinación entre las Administraciones competentes (sanitaria y laboral) en colaboración con los agentes sociales; nos permitirá tener una política pública en salud laboral en el más amplio sentido del concepto de salud, porque si las con-

diciones de trabajo mejoran (contrato, tiempo de trabajo, salario, formación, exposición al riesgo, autonomía, participación...) la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras también lo hace. Nos sumaremos a las Comunidades Autónomas que ya cuentan con un procedimiento de comunicación de sospecha de enfermedades profesionales, mejorar la detección y la comunicación es un objetivo clave de la ley. CCOO Illes Balears apoya el impulso de esta Ley, porque nos jugamos mucho, nada más y nada menos que la salud, y la vida de la clase trabajadora. ■

40 ANYS



lluitant amb tu







Què quaranta anys no són res!

El passat 26 d'abril, en el Teatre Xesc Forteza de Palma, ple de gom a gom, les Comissions Obreres de les Illes Balears celebrarem el nostre quaranta aniversari. Una festa conduïda pel periodista Armando Pomar, i amb l'actuació del Mallorca Gay Men's Chorus.

A l'acte homenatjarem als afiliats i afiliades han estat amb nosaltres durant tots aquests quaranta anys, així com els que ja n'han complert trenta de militància.

També es distingí a les seccions sindicals de CCOO de Son Llàtzer i del Banc de Sabadell pel seu creixement afiliatiu.

Entre els convidats, comptarem amb presència i les intervencions d'Unai Sordo, Secretari General de CCOO, José Luis García, Secretari General de Comissions de les Illes Balears i la Presidenta de la Comunitat Autònoma, Francina Armengol; a més de representants de sindicats, patronals, partits polítics, i entitats socials i culturals.



Convenio de hostelería: un gran acuerdo para un gran sector.

Como es bien sabido, el sector de hostelería es el principal motor económico de nuestra comunidad autónoma, pero no por ello está exento de padecer precariedad laboral, así como, una fuerte estacionalidad.



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

Desde la Federación de Servicios de CCOO de las Islas Baleares hemos reivindicado, y continuaremos haciéndolo, mejoras sustanciales para los trabajadores y trabajadoras del sector.

Después de cuatro temporadas turísticas excelentes, en las que hemos sido testigos año tras año de la manera en que han aumentado el número de turistas que visitan nuestras islas, así como del incremento de los precios de las habitaciones de la planta hotelera y, en consecuencia, de la mejora sustancial de los beneficios empresariales; desde el sindicato considerábamos que era el momento de mejorar las condiciones laborales del sector, y de que se produjera un reparto justo de

la riqueza también entre los trabajadores y las trabajadoras de la hostelería; que, con su trabajo y esfuerzo diario, son el pilar fundamental para el buen funcionamiento de las empresas.

En ese contexto iniciamos la negociación del nuevo convenio de hostelería que finalmente culminó el pasado 28 de Septiembre con la firma de un acuerdo entre la patronal y los sindicatos más representativos, y que estará vigente hasta el 31 de marzo del año 2022.

El nuevo convenio prorroga las condiciones del anterior, garantizando así que no se produzca ninguna pérdida de derechos ya conseguidos, y se añaden tres nuevos elementos.

El primero, y posiblemente el que más llame la atención, es el incremento salarial del 17%, que se hará de forma escalonada durante los cuatro años de vigencia del convenio. Para el primer año, se establece un aumento en las re-



tribuciones del 5%. Los trabajadores y las trabajadoras tendrán una primera subida del 3,875% en sus sueldos desde enero del año 2018, que se completará, a partir del mes de Abril, con otro incremento del 1,125%.

En 2019 el crecimiento será del 5% y los dos años restantes la mejora será del 3,5% respectivamente, todos ellos de aplicación en el mes de Abril.

En segundo lugar, se mejoran las condiciones en materia de externalizaciones y subrogación de servicios.

En el caso de las externalizaciones de servicios, se mejora la información a la Representación Legal de los Trabajadores y se garantiza que la empresa contratista subrogará los contratos de los/as trabajadores/as de la empresa hostelera cuya labor se vea externalizada; además se establece la obligatoriedad de aplicar el convenio de hostelería y respetar los derechos adquiridos.



En cuanto a la subcontratación de servicios, los empleados que provengan de una empresa externa deberán cobrar su salario, al menos, según las tablas salariales del convenio de hostelería. Además se garantiza a estos trabajadores y trabajadoras el tiempo de trabajo y los descansos en igualdad de condiciones que los empleados internos de la empresa que les subcontrata; de esta manera se homogenizan las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios en la misma empresa, ya estén contratados por una empresa hostelería o lo estén por una empresa externa.

Por último, se incluye un acuerdo tripartito (Patronal, Sindicatos y Consellería de Trabajo, Comercio e Industria) en materia de salud laboral con varios objetivos claros: la reducción de la siniestralidad en el sector que, año a año, va en aumento; definir cuáles son las cargas de trabajo – aunque

deberá ser cada centro de trabajo quien determine la carga definitiva en función de las características de cada establecimiento-, la elaboración de un estudio de penosidad en la hostelería; y la consecución del reconocimiento de las enfermedades profesionales de todo el sector – camareras de pisos, camareros/as de bares y restaurantes, cocineros/as, servicios técnicos y de mantenimiento, recepcionistas, etc.- para que sean tratadas por la mutuas de trabajo y no por la sanidad pública, y sobre todo para que no tengan a los/as trabajadores/as de un lado para otro para ver finalmente a quién le corresponde atenderles. Para CCOO es muy importante que las cargas de trabajo sean las adecuadas para trabajar dignamente y sobre todo para que no produzcan un deterioro en la salud.

El nuevo convenio de hostelería que ampara bajo su paraguas a más de 130.000 trabajadores/as

y alrededor de 10.000 empresas, crea un importante precedente en la negociación colectiva, y marca un antes y un después en la hostelería balear, ya que el acuerdo permitirá mejorar las condiciones de trabajo del sector, pero tan importante es tener un buen convenio como hacerlo cumplir en su totalidad, es por ello, que necesitaremos de responsabilidad empresarial para cumplir lo firmado y de valentía del conjunto de trabajadores y trabajadoras del sector para denunciar los abusos empresariales y los incumplimientos del convenio. Todavía queda mucho por hacer en el sector, la Federación de Servicios de CCOO de las Islas Baleares, conjuntamente con los/as Delegados/as y Comités de Empresa, continuaremos trabajando para conseguir que en la hostelería no se produzcan injusticias, que el empleo sea estable y de calidad, así como que no suponga un peligro para la salud. ■



Maltrato al sanitario, una práctica habitual

Los trabajadores del Servei de Salut han padecido más de mil quinientas agresiones en los últimos cuatro años, siendo los centros de salud el lugar más habitual para el insulto y la agresión física.



Natalia B. Valdés
Delegada de la FSS CCOO en
el Sector de Migjorn

Es una mañana, de un día cualquiera, en la sala de espera de un hospital público. La sala está llena y aún no ha comenzado la consulta. La gente comenta malhumorada la prisa que tiene y el retraso de la consulta. Sala de espera de urgencias de cualquier hospital público. Los usuarios esperan. El triage ha sido rápido, el enfermero les indica que ahora toca esperar a que el médico los vea. Cuatro ambulancias están aparcadas fuera. También un coche de policía. Centro de salud de cualquier barrio. Esperan mirando el reloj. Retraso de una hora. Alguien ha venido a decirles que el doctor ha salido a una urgencia domiciliaria. Continúan resignados sin moverse en la sala de espera.

Vilma es celadora, trasladaba un paciente de urgencias hacia hospitalización, cuando el acompañante de la paciente, que ya ocupaba la habitación, la agredió, cumplía con su trabajo, mientras la in-



sultaban impidiendo adecuar la habitación para la llegada de la recién ingresada. Les indico a los acompañantes que por favor salieran un momento. Le gritaron y de pronto recibió un empujón contra la pared. Pocos meses después el juez dictaba sentencia, se había cometido un delito al agredir a un trabajador público.

Soy técnico de radiología, hace años, una señora al entrar en la sala de mamografía me amenazó de muerte porque llevaba esperando un rato. Una noche, un policontusionado me dió un puñetazo en la cara al pasarlo a la mesa de rayos. Me lo tomé como pude, pero la nariz me dolió toda la guardia. Las amenazas de la señora me intimidaron, e hice un parte que entregué al coordinador. La señora fue a poner una queja, y le sacaron la carta en la que yo había dado parte de sus amenazas. Eso fue todo. Las agresiones verbales hacia los trabajadores de la sanidad pública son diarias. No importa la cate-

goría, ni el centro asistencial, ni tampoco el departamento. El trato con los usuarios es complejo. En cada unidad la situación cambia y los nervios afloran por motivos diferentes.

Según datos del propio Servei de Salut, en Baleares, se han producido en lo que va de año 2017: 384 agresiones; 425 en el 2016; 375 durante el 2015 y 383 en el 2014. Estas agresiones se clasifican en cuatro tipos: simbólicas, económicas, verbales y físicas. Siendo las agresiones verbales las más habituales: 253 en 2017; 336 en el 2016; 322 en 2015 y 293 durante el 2014. Las categorías profesionales que cuentan con más agresiones, según los datos registrados, son el personal facultativo y el personal de enfermería, y el lugar en dónde se producen más agresiones son en urgencias, consultas y hospitalización.

Las cifras no contemplan toda la realidad. Muchas agresiones quedan en el tintero porque los trabajadores no comunican las agresiones verbales -tendríamos que estar todo el tiempo haciendo incidencias-

Desde los comités de seguridad y salud, CCOO siempre se ha pedido implementar la seguridad de los trabajadores expuestos con las medidas de protección tales como mamparas, dispositivos de alarma, formación preventiva en habilidades de comunicación, aumento del personal de seguridad en los centros sanitarios. La situación a día de hoy es que en algunos puestos en los que el trabajador está más en contacto con el usuario que viene de la calle, se han instalado botones de alarma. Las mampara de protección para el personal administrativo, con excepción de los servicios de urgencias, sigue siendo una tarea pendiente de la mayoría de las gerencias con la excusa de acercar más el hospital a la ciudadanía. El personal que más en contacto está con los pacientes y sus acompañantes, como puede suceder con el de hospitalización, se encuentra más desprotegido.

Las medidas de prevención no parecen ser suficientes en la atención primaria de Baleares cuando vemos que sólo en lo que llevamos de este año más del 40% se ha producido en los centros de salud, seguido del Hospital Son Llàtzer con un 18,5% y el hospital Son Espases un 17,9% , siendo el 061 y el Hospital de Inca en dónde menos agresiones se han registrado.

Existen suficientes datos estadísticos, demográficos y socioeconómicos como para que las autoridades hagan una reflexión seria ante esta inseguridad que los trabajadores públicos padecen cada día en sus puestos.. Se hace necesario una concienciación de la población en derechos y también en deberes a la hora de utilizar los servicios públicos sanitarios. ■



La Formació Professional, una eina adequada per a la millora del teixit productiu i contra l'abandonament a les Illes Balears

El passat 17 i 18 de novembre es va celebrar la jornada "La formació al llarg de la vida" a la seu de CCOO de Palma. Durant aquests dos dies es va poder debatre entre docents, famílies i els representats de les administracions d'Educació i Treball, sobre quina Formació Professional tenim, cap a on anam i quin hauria de ser el model a seguir.



Maria Àngels Aguiló
Federació d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

Durant els dos dies vam poder escoltar les veus de tots els agents implicats en la Formació Professional reglada i no reglada de les Illes. Professors de cada modalitat de l'FP (Bàsica, Grau Mitjà i Grau Superior), avaluadors de l'IQPB (Institut de Qualificacions Professionals de Balears), alumnes, empreses i responsables polítics en l'àrea d'Educació i Treball ens van poder exposar les seves experiències i opinions sobre el que és avui la Formació Professional i cap a on hem d'anar per millo-



rar el sistema que tenim. Tot això es va concloure amb un interessant debat on els assistents van poder participar i aportar distintes visions, cometaris i suggeriments.

El primer dia i per ordre d'intervenció vam poder escoltar a Juan Antonio Pasqual parlant de la FP bàsica, a Jaume Rigo explicant la seva experiència a la FP de grau mitjà, a Toni Clar exposant la FP de grau superior i per part de l'administració a la directora general d'FP, Maria Alorda i al director general d'Ocupació i Economia,

Llorenç Pou. Durant el segon dia vam escoltar les experiències dels alumnes i les empreses, la intervenció de María Dolores Santillana, Secretària d'ocupació i qualificació professional i membre de l'executiva confederal de CCOO i per part de l'administració al Conseller d'Educació Martí March i el de Treball Iago Negurueta.

Analitzant les intervencions podem afirmar que hi va haver cert consens en algunes qüestions.

A la jornada es va poder constatar que la Formació Professional és una eina indispensable i adequada per a la millora del teixit productiu de les Illes Balears. Un bon desplegament de l'FP però, ha d'anar acompanyat d'un compromís polític i de la implicació de les empreses. Sobretot perquè gran part de l'oferta laboral a les nostres illes correspon al graus mitjans o superiors de Formació Professional.

Així doncs, cal trobar estratègies per incentivar als joves a continuar en el camí de la formació al llarg de la vida enlloc del de l'abandonament i del fracàs escolar i social.

Per tant, partint de la base que l'FP és un model formatiu d'èxit i que el seu objectiu primigeni és formar professionals i no paliar el fracàs escolar que patim, queda palès que suposa una sortida formativa pels alumnes que desitgen uns ensenyaments de caire pràctic i no teòrics com els que es fan al Batxillerat i a la Universitat. Per tant, és clau que els centres de secundària tinguin tota la informació necessària per donar a conèixer l'oferta d'FP reglada, presentar-la com un camí formatiu de futur i assessorar així als alumnes i a les famílies, per tal d'evitar futurs fracassos i frustracions.

És a la FP bàsica on sembla que es troben majors dificultats. Per això, en aquesta jornada, s'ha posat de relleu la necessitat d'ampliar l'oferta tan en nombre d'especialitats o famílies professionals com en nombre de cicles i repartiment geogràfic. És necessari que els alumnes que accedeixen a aquesta formació ho puguin fer prop de casa seva i treballant uns coneixements i tècniques que els motivin i siguin del seu interès. També cal remarcar que en aquesta etapa és fonamental l'acompanyament i un bon assessorament per part dels equips docents, el tutor o tutora i el departament d'orientació.

Per tant, cal donar un impuls a la Formació Professional creant un pla contextualitzat i de futur que inclogui la creació de nous centres integrats d'FP, l'ampliació de l'oferta formativa de tots els nivells de l'FP (reglada i no reglada) responent a les demandes del món laboral i creant una distribució territorial adequada, la dotació de més plantilla, de recursos materials i de formació permanent del professorat. És a dir, de més dotació econòmica i d'autonomia política.

Aquesta jornada ens deixa la sensació que el camí que hem començat a recórrer és l'adequat, que la sintonia que transmeten les Conselleries d'Educació i Treball ajudaran a la consecució d'un pla d'èxit. L'aposta pels centres integrats de Formació Professional és una clara mostra del compromís d'aquest Govern amb l'FP.

En definitiva, totes aquestes mesures, acompanyades de polítiques, nova legislació que afavoreixi la contractació de persones titulades i més recursos, poden millorar el nostre teixit productiu i disminuir l'abandonament i el fracàs escolar i social. ■

Jo també som Ronin47



Des de CCOO de les Illes Balears ens unirem a la campanya #YosoyRonin47 en suport al company que va denunciar el xat xenfob i racista de la Policia Municipal de l'Ajuntament de Madrid

CCOO valora en positiu el Pla d'autocupació i foment de l'emprenedoria



Amb la participació de tots els agents socials i econòmics de les Illes Balears, s'ha aprovat el Pla d'Autocupació i foment de l'emprenedoria del Govern de les Illes Balears.

CCOO de les Illes Balears participa en la constitució del Consell LGTBI



CCOO Illes Balears, con Juan Pons como representante, ha participado activamente en la constitución del Consell LGTBI y seguirá participando para colaborar en la erradicación de cualquier muestra de

Jornada sobre la "Formació al llarg de la vida"



L'FP necessita el reconeixement de tots els professionals del món educatiu i de les famílies per deixar de ser el camí formatiu alternatiu a l'universitari, a que l'FP possibilita el canvi de model productiu.

Jornada mundial pel treball decent 2017



CCOO organitzà una jornada on s'analitzà la precarietat del mercat de treball a les Illes Balears des de diferents perspectives.

Se firma el convenio de hostelería y restauración



La Federación de Servicios de CCOO de las Illes Balears firmo el acuerdo que incluye la garantía de aplicación del Convenio en las externalizaciones y las subcontratas y una subida salarial del 17% para los próximos 4 años en el Convenio de Hostelería de las Islas Baleares

Convenio de colaboración entre Ben Amics y CCOO Illes Balears



El convenio firmado tiene por objeto el desarrollo de actividades de orientación, asesoramiento y formación, siempre con el fin último de dar a conocer la problemática que sufre la población LGTBI.

#Ahoralpublico



En el marco de la campaña "Ahora lo público" se manifestaron delegados y delegadas de CCOO frente a la Delegación del Gobierno de Palma exigiendo la mejora de sus condiciones laborales y la devolución de los derechos robados.

Por la eliminación de la violencia contra las mujeres



Con motivo de la conmemoración del 25 de noviembre, Día Internacional para la eliminación de la Violencia contra las mujeres, manifestamos nuestra más rotunda condena y repulsa a la violencia que se ejerce sobre las mujeres en todos los ámbitos y a todos los niveles.

Pensiones dignas



La Federación de Pensionista y Jubilados organizó, conjuntamente con la UGT, la Marcha por las Pensiones Dignas que, convocada a nivel estatal, recorrió diversos pueblos a lo ancho del país.

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



Àrea Pública

L'últim article de l'àrea pública recollit a l'Unitat d'abril 2016, finalitzava fent una crida a la convocatòria de la Mesa General d'Empleats Públics de la CAIB, amb la finalitat de negociar el retorn de tots aquells drets que van ser arrabassats.



Pep Ginard
Coordinador d'Àrea Pública
CCOO Illes Balears

Ha passat un any i mig, temps suficient per fer una avaluació sobre com ha estat la negociació col·lectiva en l'àmbit públic.

Amb les sentències emeses pel TJUE a finals de l'any 2016, en

què es posava de manifest els inexplicables índexs de temporalitat en el sector públic, feia posar vermell al Govern d'Espanya per l'abús de la contractació temporal, així com la seva obstinació a mantenir situacions d'interinitat durant excessius períodes de temps, per no convocar cap Ofer-



ta Pública d'Ocupació, tot això deien, amb l'únic propòsit de garantir l'estabilitat pressupostària a l'Administració Pública.

L'àrea pública de CCOO, primer sindicat en les Administracions Públiques, va prendre la iniciativa per tal d'activar les meses de negociació que es trobaven

bloquejades de forma interessada i intencionada per part del Govern. Fruit d'aquella negociació a finals del mes de març de 2017, s'aconseguia el primer "Acord per a la Millora de l'Ocupació Pública" que signava amb el Govern després de molts anys. L'acord basculava sobre quatre punts: oferta d'ocupació pública, mesures en matèria de reducció d'ocupació temporal, la constitució de diferents grups de treball per desenvolupar la mobilitat intraadministrativa, impulsar la formació, anàlisi de criteris en matèria d'igualtat de gènere, etc. Finalitzava amb la regulació de totes les mesures vinculades a la Llei de Pressupostos 2017.

Aquest acord no recollia totes les reivindicacions que l'àrea pública defensava; entre elles la supressió de la taxa de reposició, però era la porta d'entrada per habilitar la primera Oferta Pública d'Ocupació que s'anava a convocar després de molts anys. Tant va ser així que a finals del mes de maig, es va convocar la Mesa General d'Empleats Públics de la CAIB a la qual la presidenta del Govern Francina Armengol, va anunciar la convocatòria de 7750 places de funcionari de carrera.

Superat el període estiuenc, l'àrea pública de CCOO inicia la campanya en defensa dels serveis públics, "Recuperarem el que ens han arrabassat" on s'exigeix ocupació, salaris, negociació col·lectiva i defensa dels serveis públics. En les diferents reunions de la Mesa General de les Administracions Públiques, a l'àmbit estatal es produeixen avenços en matèria d'ocupació, aconseguint acords per reduir la temporalitat per davall del 8%, però, en matèria de salaris i de negociació col·lectiva, el Govern és reticent a arribar acords. Fa algunes propostes d'incrementos salarials

plurianuals vinculades al PIB properes al 8%, però no reconeix el deute contret amb els empleats públics que ascendeix a un 13% de mitjana. D'altra banda, es demana la revisió dels aspectes que, durant la crisi, s'han regulat amb caràcter bàsic i indisponible per permetre la negociació efectiva en cadascun dels àmbits (jornada, Incapacitat Temporal, permisos i llicències, etc.) i tampoc ho permet.

El conflicte a Catalunya fa que el Govern es desentengui de la negociació amb els empleats públics. Al temps, es produeixen moviments polítics que fan perdre suports per a l'aprovació de la LPGE 18, de manera que l'informe macro econòmic que Espanya envia a Brussel·les és d'un escenari de pròrroga de pressupostos, mantenint una congelació salarial per als empleats públics.

Actualment, estem immersos en una segona fase de la campanya a la qual se suma la UGT, el lema és "ARA! Salaris, Ocupació pública i Drets." #AhoraLoPublico

És una fase en què s'inicien les mobilitzacions amb concentracions davant de la Delegació del Govern a totes les CCAA, com la del 24 de novembre i una manifestació centralitzada a Madrid el dia 14 de desembre. Hem d'assenyalar, tot i reconèixer que la nostra comunitat autònoma és una de les que més drets hem aconseguit recuperar gràcies als diferents acords, que hem aconseguit negociar amb el nostre govern autonòmic, encara que no a la velocitat que preteníem, que les normes mitjançant les quals es van aprovar les retallades d'àmbit estatal, continuen vigents mantenint així bona part dels drets laborals arrabassats. ■



Pese a todo, seguimos en la brecha

Mal que nos pese decirlo, desde el pasado mes de abril no ha decrecido el clima de conflictividad en nuestros sectores; habiendo tomado el testigo que dejaban los trabajadores de la limpieza, por una parte, los compañeros del sector limpieza viaria (valga mencionar las convocatorias de huelga de Melchor Mascaró en Mancomunidad de Es Pla y la de Cespa en Inca.



Miguel A. Pardo
Secretario General de la Federación de Construcción y Servicios CCOO Illes Balears

Ambas asociadas a la falta de acuerdo en las negociaciones de los respectivos convenios de empresa de un sector tremendamente atomizado en Baleares y resueltas de manera satisfactoria en el TAMIB) y, por otra, los de seguridad privada, que ha tenido como epicentro los Aeropuertos de Mallorca e Ibiza y en donde la huelga del Aeropuerto ibicenco abría la espita a una serie de conflictos en otros aeropuertos españoles tales

como Madrid y, sobre todo por la enorme repercusión mediática que ha tenido, la huelga protagonizada por los compañeros del Aeropuerto de El Prat. Sin abandonar el sector de la seguridad privada, no podemos olvidar la dramática situación que están padeciendo los compañeros encargados de la seguridad de determinados acuartelamientos de Palma y Menorca desde que, el pasado mes de mayo, la empresa Marsegur se hiciera cargo de la contrata, lo que supuso, de facto, un descomunal hachazo



en sus salarios de más de 450 €. Tampoco podemos dejar de hacer mención a los compañeros de MEVISA, los cuales después del envite que supuso el concurso de acreedores presentado por la empresa en septiembre del pasado año, lo que trajo aparejado continuos retrasos en los pagos; ven, con alivio, cómo la situación se va normalizando.

En lo tocante a la empresa TRABLISA, lleva camino de cumplirse una vieja reivindicación, y a tal efecto se han mantenido contactos no solo con la empresa sino

con las más altas instancias de la Conselleria de Treball, y es que todos los Vigilantes de Seguridad de SFM puedan disponer de su propio chaleco antipinchazos. Si no se nos da habrá movilizaciones

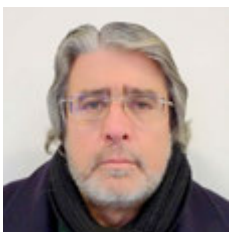
Por lo que a limpieza de edificios y locales se refiere, la práctica desaparición de la empresa Klüh Linaer-KLE (en concurso de acreedores desde el pasado mes de marzo), ha contribuido notablemente a rebajar la tensión en el sector; no obstante, sigue pre-ocupando el paulatino crecien-

to de la representatividad en Baleares de la formación Site-IB, lo que hace prever una negociación del Convenio Provincial tremendamente complicada. En tal sentido, van a ser determinantes los resultados que se obtengan en las elecciones Sindicales de Eulen (en las que están en juego 17 delegados) y las del Hospital de Son Espases (entre 9 y 13 delegados) a la hora equilibrar la balanza de la representatividad en la mesa de negociación del Convenio de Baleares.

Por lo que se refiere de los diferentes sectores vinculados a la Construcción, el presente 2018, es año de negociaciones; habiéndose cerrado el Convenio de la Construcción, la tabla salarial de 2017 y calendario laboral para 2018. La negociación del Convenio de madera estaría dando en estos momentos sus primeros pasos y del Convenio de derivados del cemento se constituirá la mesa de negociación y calendario laboral para el próximo año. Estamos a la espera de ser llamados para firmarlo.

Como podéis ver, pese a todas las vicisitudes pasadas derivadas de las tensiones con Madrid que habrían marcado la etapa anterior; la relación con la Federación estatal lleva camino de normalizarse; lo que nos permitirá recuperar el pulso de nuestros sectores en un momento crítico donde los haya, en el que nuestros trabajadores y trabajadoras precisan de todo nuestro apoyo. ■

El centenari de la revolució d'octubre



Pep Vilchez
Historiador

Dies abans de l'esclat de la Primera Guerra Mundial, el 31 de juliol de 1914, moria assassinat el líder socialista francès Jean Jaurès a mans d'un militant de extrema dreta, membre de Action Française. Com molts socialistes, Jaurès s'havia oposat fermament a la guerra.

Un cop esclatada la conflagració, una part significativa del socialisme europeu s'oposà a l'enfrontament entre els pobles i clamà contra una guerra imperialista front la qual mantingueren la proposta de convertir-la en revolució. Així pensava la denominada esquerra zimmerlaviana – referida al congrés de la Internacional Socialista reunida a

la ciutat suïssa de Zimmerwald, el setembre de 1915.

Adscrits a aquesta corrent hi havia dirigents russos d'esquerra socialista com ara Lenin, Zinóviev o Trotski. La majoria dels partits socialistes europeus recolzaren als seus respectius governs ja sia votant a favor dels crèdits de guerra en els parlaments de França i Alemanya o amb la participació directa en el govern com fou el cas del Partit Laborista britànic.



La temuda guerra resultà una tràgica matança de milions de persones i va causar la misèria de les multituds. L'any 1917 s'entrà en el tercer any de la denominada Gran Guerra. El patiment de les tropes i de la població civil dels països bel·ligerants arribà a un límits insuportables. Es generalitzaven els motins de soldats i a la rereguarda les vagues i protestes dels obrers. El malestar dels pagesos i una profunda crisi de subsistències provocà fam i misèria a les ciutats.

Aquestes constants tingueren efectes catastròfics per al gran Imperi del tsars de Rússia on Nicolau II, rodejat d'una camarilla inepta governava un immens territori. El desenvolupament econòmic era molt desigual amb una incipient presència industrial concentrada a les gran ciutats – especialment



a San Petesburg i Moscou- i una situació semi-feudal que afectava els camperols a amples zones del país.

Les derrotes de l'ineficient exercit rus provocaren una forta desestabilització en els fronts de combat la qual cosa, combinada amb les greus penúries de les ciutats i el camp, provocà la caiguda del tsar a partir d'un fort moviment de protesta que s'inicià a la ciutat de San Petesburg. La rebel·lió possibilità el renaixement de les organitzacions de participació popular sorgides en la revolució russa de 1905. Així, ressorgia el Soviet de la ciutat de Petrograd, nova denominació que adoptà la capital bàltica. Paral·lelament, s'instaurà un Govern Provisional gestionat majoritàriament per la dreta liberal amb el recolzament dels socialistes del Partit Socialde-

mòcrata Rus (menxevic) i del Partit Social-revolucionari. El príncep Lvov fou el nou cap del govern i Kérenski, oficiosament representant en el govern dels socialistes col·laboracionistes, ministre de Justícia. S'inicià un procés que es caracteritzà per l'existència d'una dualitat de poders: el Govern Provisional i els soviets. De fet el control de la situació estava en bona part a l'àmbit dels soviets, on el socialistes moderats hi tenien, aleshores, la majoria de la representació.

Aquesta dualitat de poders caracteritzat per un govern conformat per el sectors de la burgesia liberal amb el suport dels socialistes moderats dels soviets, no va poder aguantar les tensions que provocaren la continuació de la guerra. El fracàs de la "ofensiva Kérenski", el qual havia estat anomenat Primer Ministre i comandant en cap, agreujà la situació i provocà una forta mobilització d'obrers, soldats i camperols. L'abril de 1917 Lenin arribà a Finlàndia procedent de Suïssa mitjançant un vagó segellat que travessà el territori alemany. L'històric dirigent bolxevic, des del primer moment, defensà la necessitat d'impulsar la revolució demanant els traspàs de tot el poder als soviets i la finalització de la guerra. Les consignes de la Revolució Russa ¡Tot el poder als soviets! i ¡Pau, pa i terra! es feren efectives l'octubre de 1917 en la presa del poder pels bolxevics que instauraren el poder soviètic, començant una històrica i contradictòria experiència de transformació política i social.

Els successos que continuaren un cop pres el poder no foren gens propicis a la realització de l'ideari revolucionari. El març de 1918 la Rússia revolucionària signava amb les Potències Centrals el Tractat de Brest-Litovsk finalitzant

la confrontació bèl·lica a costa de la cessió d'amples territoris. La desitjada revolució europea fou contundentment ofegada un cop finalitzada la guerra. A Alemanya foren assassinats els dirigents espartaquistes Rosa Luxemburg i Karl Liebknecht. Amb la derrota de la República Soviètica de Baviera i la curta experiència del govern revolucionari de Béla Kun a Hongria l'expectativa revolucionària perdé l'esperança en seva expansió. La contrarevolució es posà en marxa als territoris russos provocant una sagnant guerra civil on intervingueren les potències guanyadores de la guerra.

La Revolució restà aïllada i combatuda. Rússia no fou l'espurna que animaria la revolució europea en la perspectiva de la revolta mundial. S'obria així un llarg camí on després de continues confrontacions entre els líders bolxevics s'obrí pas l'heterodoxa posició de construir el socialisme a un sol país que derivà cap un procés d'industrialització i col·lectivització forçosa en un context de dictadura del partit comunista -hereu del bolxevics- que provocà el sorgiment del poder repressiu de l'estalinisme.

Amb tot, la Revolució d'Octubre obrí un raig d'esperança entre les treballadores i treballadors del món; la possibilitat de construir una societat millor sense explotadors ni explotats prenia cos. En commemorar els 100 anys d'aquet transcendental esdeveniment, els nombrosos actes, congressos, conferències, projeccions cinematogràfiques, exposicions i una destacada activitat editorial posen en evidència la importància d'aquesta fita sense la comprensió de la qual es impossible entendre la història del segle XX i molts dels elements que conformen, encara avui, la realitat del món que ens ha tocat viure. ■



El ces torna a posar-se en marxa

El Consell Econòmic i Social de les Illes Balears torna a posar-se en funcionament. En l'anterior legislatura, el Govern de Bauzá va suspendre les seves activitats a l'any 2012. No el va poder dissoldre, perquè el CES és un òrgan estatutari i no tenia els 2/3 de vots necessaris en el Parlament per a canviar l'Estatut d'Autonomia.



Josep Valero
Secretari General del CES

Uns dels Acords del Canvi pactats per l'actual legislatura, era que es tornés a posar en funcionament el CES. A l'any 2016 el govern va acordar suspendre la suspensió legal del CES i que aquest pogués tornar a iniciar el seu funcionament. Després de moltes gestions i negociacions, el 17 de juliol de 2017, és va poder realitzar la seva sessió constitutiva. Són trenta-sis consellers, més el President Carles Manera, catedràtic d'Història Econòmica de la UIB escollit per la majoria de 2/3 del Ple i el Secretari General anomenat pel Govern, amb veu i sense vot. El Ple del Consell el componen el grup I o empresarial amb dotze consellers, nou anomenats per la CAEB i tres per PIME Balears. El grup II o sindical, té dotze consellers sis de UGT i sis de CCOO, com a representants de les centrals sindicals que a Balears tenen al manco el 10% de delegats elegits en el conjunt de les Illes. I el grup III o social està integrat per dotze consellers, quatre proposats per cadascun dels consells insulars, un representant proposat pel govern de la CAIB, un representant de



la UIB, un de la FELIB, i un representant per cadascuna de les entitats ecologistes, d'economia social, confraries de pescadors, associacions agràries i associacions de consumidors.

El CES de les Illes Balears és un òrgan que ha d'emetre dictàmens preceptius, malgrat no siguin vinculants, abans de les aprovacions de les lleis, decrets-lllei i decrets emesos pel govern i dels reglaments dels consells insulars, quan tracten de les seves competències exclusives transferides per l'Estatut d'Autonomia, sempre que tractin de temes econòmics, laborals, socials i mediambientals. També pot emetre dictàmens per iniciativa pròpia i estudis.

El CES és un òrgan de debat i de treball de consensos. És el principal canal de participació estructurada de la societat civil de les Illes Balears. També ha de tenir vocació de transcendir el seu propi límit legal, per a ser receptiu amb el màxim d'entitats de la societat civil i d'institucions que no poden estar representades. El propi reglament del CES preveu l'assistència d'experts i altres entitats representatives, quan es tractin temes a on es considera la seva

rellevància. Els dictàmens del CES tenen a més de la seva valia tècnica, un valor afegit quan s'aproven per consens o gran majoria qualificada. Uns dictàmens que en el passat varen ser incorporats en més de la meitat de les propostes que en el seu dia enviaren els governs i consells insulars. Uns treballs que estan a l'abast de tots els grups polítics i de tota la ciutadania, ja que estan publicats en la pàgina WEB de la institució.

El govern actual ha valorat la importància del CES, en l'encàrrec fet a la institució perquè endegui un treball de prospectiva, sobre els diferents escenaris que es poden produir a les Illes en un horitzó 2030. La idea és analitzar com és poden canviar les tendències negatives de l'actual model productiu i com facilitar la transició cap a un model més sostenible, a partir de la planificació estratègica i la participació democràtica.

El CES es torna a posar en marxa i els sindicats hi juguen un paper fonamental en la seva dinamització. Ara tan sols resta que sapiguem estar a l'altura dels importants reptes que haurem d'encarar. ■

Sentencia 2892/2017 del Tribunal Supremo sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo

El Tribunal Supremo, en su sentencia 2892/2017 de 29 junio confirma la de la Audiencia Nacional y anula la decisión unilateral de la empresas Altadis, Tabacalera e Imperial Tobacco España de modificar la “Política de viajes y gastos” como modificación sustancial de las condiciones de trabajo por estar regulada en el Convenio Colectivo.

Eva Silván Delgado
Responsable del Gabinete
Jurídico Confederal de CCOO

El artículo 28.7 del Convenio Colectivo aplicable a las empresas ALTADIS SA, TABACALERA SLU e IMPERIAL TOBACCO ESPAÑA SL regula las percepciones no salariales, entre ellas las dietas de viaje y gastos de locomoción, concretamente en su apartado c) se incluye para los supuestos de viaje, una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional de 13,34 euros para 2012.

En dichas empresas también resulta de aplicación una denominada “política de viajes y gastos” que determina, entre otras cuestiones, las cuantías máximas o límite de reembolso de gastos de comida y cena. En la sentencia comentada no se aclara si dicha “política” es resultado de un acuerdo de empresa o de una decisión unilateral de carácter colectivo, pero en cualquier caso no forma parte del convenio colectivo.

El 27 de enero de 2016, la empresa envió un comunicado a todos los trabajadores poniendo en su conocimiento que a partir del día 1 de febrero de 2016 cambiaba la denominada “Política de

viajes y gastos”, modificando no sólo las cuantías máximas o límite de reembolso de gastos de comida y cena sino también la compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional, cuyo importe, 13,34 euros era el fijado en el propio convenio colectivo, en concreto en el art. 28.7c). Dicho cambio se efectuó de forma unilateral por la empresa, sin negociación ni comunicación previa a la representación de los trabajadores. Pese a que son tres las empresas demandadas, la sentencia del TS siempre habla en singular, la empresa, sin aclarar si la decisión fue en las tres demandadas o en una sólo de ellas, en cualquier caso no afecta al fondo debatido en la sentencia.

Los sindicatos con representación en la empresa, entre ellos la entonces Federación Agroalimentaria de CCOO, interpusieron ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda impugnando la modificación de las condiciones de trabajo impuesta unilateralmente por la empresa y pidiendo su nulidad, o en su caso, su declaración de injustificada.

La Audiencia Nacional estimó

en parte la demanda y declara “nula la modificación de condiciones impuesta unilateralmente por la empresa en fecha 27 de enero de 2016 en lo que se refiere a los importes límites máximos de las comidas y cenas, así como lo relativo a que el día de regreso después de pernoctar se reembolsará hasta 50% del límite máximo diario”, reconociendo el derecho de todos los afectados a mantener, en lo que se refiere a tales extremos, “las mismas condiciones establecidas en el documento “política de viajes y gastos” de fecha 1 de julio de 2010”, declaración que se fundamenta en que la empresa ha actuado de forma unilateral sin seguir los procedimientos del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores. Por el contrario, desestima la pretensión de que también se de-





clare nula la supresión de la compensación económica diaria para gastos extraordinarios, por considerar que en razón a su escasa cuantía, 13,34 euros para viajes dentro del territorio nacional, no tiene la naturaleza de modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Tanto los sindicatos demandantes como la empresa interpusieron sendos recursos de casación, dictándose por el Tribunal Supremo la sentencia comentada. Sentencia que estima el recurso sindical y por tanto revoca en parte la dictada por la Audiencia Nacional, en tanto que la cuantía de la compensación económica diaria, para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional que venía abonando la empresa, 13,34 euros/día, era la establecida por el propio con-

venio colectivo de aplicación. Razona el Tribunal Supremo que sea cual sea la cuantía de dicha compensación, al estar fijada expresamente por el convenio colectivo, sólo es posible su supresión siguiendo el procedimiento establecido en el art. 82.2 del Estatuto de los Trabajadores. Olvida por otra parte el Tribunal Supremo que al tener dicha compensación naturaleza extrasalarial en ningún caso, salvo acuerdo con la representación legal de los trabajadores, es posible su supresión o modificación, pues dicho precepto legal sólo permite la modificación de las condiciones expresamente incluidas en el mismo y en consecuencia sólo permite la modificación de los conceptos salariales.

El Tribunal Supremo confirma la sentencia de la Audiencia Nacio-

nal y en consecuencia desestima el recurso de casación de la empresa, respecto a la nulidad de la modificación de condiciones impuesta unilateralmente por la empresa en fecha 27 de enero de 2016, en lo que se refiere a los importes límites máximos de las comidas y cenas, importes fijados no en el convenio colectivo sino en la denominada "política de viajes y gastos", modificación que exigía en cualquier caso seguir el procedimiento establecido en el art. 41 de Estatuto de los Trabajadores, precepto que al no contemplar un supuesto cerrado de modificaciones, al incluir el término "entre otros", si permite la modificaciones de complementos extrasalariales. ■



Una historia vivida de CCOO (1)

El proceso de configuración de la organización de CC.OO. Ha sido arduo y complejo, desde la creación de un movimiento nacido en la clandestinidad y para la clandestinidad cuyos ejes de acción radicaban en la mejora de las condiciones de trabajo y la lucha contra la dictadura franquista.



Josep Benedicto
Ex Secretario General de
CCOO Illes Balears

Se produce en los años 50, después de la huelga de los metalúrgicos de Vizcaya de 1947 y las de 1951 de Barcelona, Madrid y País Vasco, un renacer de la lucha de la clase obrera en nuestro país, estos movimientos no dejarían de crecer en potencia y fuerza. En esta década se empiezan a organizar las movilizaciones que cada vez tiene un sentido más organizado, en cada conflicto se empiezan a nombrar a los trabajadores más combativos que asu-

men el papel de la representación y tratan de obtener mejoras negociando con las patronales. Estos movimientos diversos y espontáneos son impulsados por el P.C.E. Movimientos cristianos y organizaciones opositoras al régimen franquista, nacen y mueren con el propio conflicto, son las primeras comisiones obreras que con este u otro nombre adoptan el papel de interlocutor del conflicto, nacen las comisiones obreras como movimiento espontáneo, la primera que se recuerda con este nombre es la formada

en La mina de la Camocha, Asturias.

A Partir de los años 60 estos movimientos espontáneos, se transforman en Movimiento organizado, a partir de 1964 se consigue un nivel de permanencia y de coordinación del movimiento obrero español bajo el franquismo, mientras el régimen desarrollaba el sindicalismo oficial, el Sindicato Vertical amparado por el régimen y al servicio de este.

El proceso de elección de enlaces sindicales y jurados de empresa de 1966 es una gran oportunidad para los hombres y mujeres de las CC.OO. para introducirse en el aparato del Vertical, se obtiene un importante triunfo de los candidatos presentados por las comisiones obreras lo que permite un importante nivel de consolidación a pesar de nuestro carácter clandestino.

El movimiento obrero está en auge, son años de desarrollo de oposición al franquismo cuyo protagonismo reside casi en exclusividad en el movimiento obrero, se suceden detenciones y represión contra los dirigentes obreros, el régimen respondía con represión, el más sonado el proceso 1001 llamado así por el número de años de cárcel que se solicitaban para los dirigentes de la coordinadora nacional de CCOO.

Con la muerte del Dictador y los cambios en el régimen se acelera un proceso de transición, en la medida que crecían las movilizaciones y la presión popular se acrecentaba las estructuras del viejo régimen se van desmantelando, perdiendo fuerza y contenido, entre ellas el sindicato vertical, sin embargo se mantenía la persecución a los militantes de CC.OO. Que a pesar de controlar algunas de las UTTs se le ponían todo tipo de trabas para desa-

rollar su labor de representación, mientras se perseguía a CC.OO. mientras se trataba de favorecer nuevas opciones que fueron apareciendo en el tardo franquismo o bien se habían mantenido totalmente inactivas en el periodo más duro del franquismo como fue UGT, que celebro su congreso en Madrid el 15 de abril de 1976 toleradamente, mientras Marcelino Camacho permanecía en prisión.

El secretariado general de CC.OO. había decidido celebrar una asamblea en Madrid de representantes de todas España de las comisiones obreras para los días 27,28 y 29 de junio de 1.976. El gobierno la desautorizo de forma expresa, tras la prohibición de este acto se acordó celebrar una asamblea clandestina, cambian la fecha y lugar. La asamblea se celebró el 11 de julio de 1976 en Barcelona.

La asamblea de Barcelona, con una importante participación de delegados de Baleares, marca una tercera etapa organizativa, se constata la imposibilidad de crear un sindicato unitario y se decide la transformación de CC.OO. de Movimiento a Organización Sindical y acuerda la creación de la Confederación Sindical de CC.OO. Casi un año después de la asamblea de Barcelona y meses después de legalizar a los partidos políticos, el 24 de abril de 1.977 son legalizados los Sindicatos

Esta etapa culmina en junio de 1978 con la celebración del Primer Congreso Confederal de CC.OO. en donde es elegido Marcelino Camacho como primer Secretario General. En este mismo periodo celebrábamos en el Teatro Sindical de Palma nuestro primer congreso o Asamblea Congresual que eligió a Manuel Camara primer secretario general



de Baleares. En este mismo año, 1978 se celebran las primeras elecciones sindicales libres, ganan las candidaturas de CC.OO.

casi 40 años después seguimos siendo el Sindicato más representativo.

(Continuará en sucesivas entregas)

CALENDARI LABORAL DE LA COMUNITAT AUTÒNOMA DE LES ILLES BALEARS 2018

Festes d'àmbit general de la comunitat autònoma de les Illes Balears

1 de gener 6 de gener	Dilluns Dissabte	Cap d'Any Epifania del Senyor
1 de març 29 de març 30 de març	Dijous Dijous Divendres	Dia de les Illes Balears Dijous Sant Divendres Sant
2 d'abril	Dilluns	Dilluns de Pasqua
1 de maig	Dimarts	Festa del Treball
15 d'agost	Dimecres	Assumpció de Maria
12 d'octubre	Divendres	Festa Nacional
1 de novembre	Dijous	Dia de Tots Sants
6 de desembre 8 de desembre 25 de desembre	Dijous Dissabte Dimarts	Dia de la Constitució Immaculada Concepció Dia de Nadal



AMPEB

AMPEB es una asociación sin ánimo de lucro que lucha y reivindica el derecho al trabajo de los mayores de 45 años

Desde AMPEB consideramos que el derecho laboral es un derecho robado para nuestro colectivo, planificado junto a una reforma laboral, que explota, precariza y denigra el trabajo y al trabajador.

La persona de más de 45 años tiene cerca su jubilación, en el presente la hucha de las pensiones ha disminuido considerablemente, a menos cotización menos pensión, retirados del mercado laboral los mayores de 45 años ven disminuidas sus pensiones y en otros casos ni llegan a cobrar. Desde AMPEB presentamos nuestras reivindicaciones, firmamos convenios con otras asociaciones hermanas, la última en Tarragona y esperamos en 2018 con Castellón y Albacete.

AMPEB vive la experiencia laboral

desde sus socios y esto nos hace estar preparados para saber al menos "lo que no funciona y no queremos".

Consideramos que nuestro colectivo sufre una situación alarmante de exclusión y marginación desde el mundo empresarial y político.

La única finalidad de AMPEB es la reivindicación y concienciación del colectivo por lo cual damos charlas, colaboramos en proyectos y juntos formamos un grupo humano que denuncia la injusta situación del colectivo.

En nuestra asociación, AMPEB realiza proyectos y campañas que presentamos a grupos parlamentarios, municipales y sindicatos, como son:

- Campaña "No a la explotación laboral"
- "Sin cargas familiares también comemos".

Y este año se presentó el pri-

mer informe "Situación de las personas mayores de 45 años en el mercado laboral de las Illes Balears 2007 – 2016". (Ver en nuestro blog: <https://blogampeb.blogspot.com/>). En el cual AMPEB presenta ocho propuestas, de las cuales tres han ido adelante.

Nos encontrarás en redes sociales

- Facebook/AmpeBalears
- Facebook/Mercadillo Solidario AMPEB
- Facebook/Ofertas de Empleo AMPEB
- Blog: blogampeb.blogspot.com
- Twitter: @AMPEBALEARES
- LinkedIn: AMPEB Balears
- Google+: AMPEB

Y en los siguientes locales

Palma: Calle Francesc de Borja Moll, 3 (edifici CCOO)

Manacor: Calle s'Hort de la Vila, , (edifici CCOO)

Siempre con cita previa al teléfono 640 154 008

Email: ampeb45@gmail.com

Necesitamos participación y colaboración de todos.

Es necesaria la unión y la fuerza. ■

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

Auto | Moto | Llar | Dental | Accidents | Vida | Decessos | Estalvi | Pensions |
Caravanes | Mascotes | Pimes | Comerços i oficines | Protecció per a docents

Tots els afiliats i afiliades amb un any d'antiguitat estan protegits per una pòlissa
col·lectiva d'accidents a través d'ATLANTIS.



Informa't sobre les nostres promocions actuals a la teva oficina més propera:

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



El distintiu EthSi certifica el compliment
de criteris d'orientació ètica, solidaritat i
responsabilitat social.