Nova època núm 11

Unitat

abril 2021

MAIG 2021

ARA TOCA CUMPLIR

Un país en deute amb la seva gent treballadora

#AhoraTocaCumplir

CCOO

índex

Cap a un nou cicle **3**
Nuevos tiempos, viejas reivindicaciones. **4**
Necesitamos un contrato social para el siglo XXI **6**
En prevención no se puede ser conservador **8**
Un paso decisivo en la mejora del sistema de atención a la dependencia **10**
Contrato de formación y aprendizaje sí, pero con matices **14**
Poner en valor la necesidad de mejorar... **16**
Manifiesto 1º de mayo **18**
Breus **20**
Los retos del transporte discrecional de viajeros **22**
Esta maldita pandemia **24**
Canvi de paradigma a l'Educació **26**
Tras un año de pandemia **28**
Manifiesto 28 de abril de 2021 **30**
Arrels Democràtiques **34**
Oportunitats i reptes per a la reducció de la jornada **36**
Els serveis públics com a garantia democràtica **38**
Dos nuevas herramientas para avanzar en las políticas de igualdad **40**

Unitat

1 de Maig

Palma

11.30 h Manifestació en cotxe
Sortida de l'aparcament de l'Hipòdrom de Son Pardo
13.00 h Concentració - Míting
Parc de la Mar

DIA INTERNACIONAL DE LA SEGURETAT I DE LA SALUT AL TREBALL

29 d'abril 10.00 h
Seminari web
La Salut i la Seguretat, un dret fonamental al treball

Clicau per Inscripcions

Cap a un nou cicle

Com cada quatre anys, tanquem un cicle. Ens trobem poques setmanes abans del 12è Congrés Confederal de les Comissions Obreres de les Illes Balears, un congrés que encarem en uns dels moments més complexos de la nostra història recent: la pandèmia, que ha assolat tot el món, s'ha acarnissat de manera especial a la nostra comunitat.
La reacció del sindicat fou, des del primer moment, protegir als treballadors i les treballadores pel que fa a l'ocupació, la salut, i els seus drets; l'acció sindical i el diàleg social han anat enfocats sota aquestes premisses. I continuem i continuarem amb aquesta feina.
La ferida de la pandèmia encara és massa recent per conèixer-ne la profunditat; més quan els darrers mesos han anat encaminats a prendre mesures que pal·liessin el nombre de pèrdues de vides humanes, es mantingués la suficiència del sistema sanitari, i patís el manco possible el teixit productiu.
La vacunació s'obri pas, de manera més lenta de la que desitjaríem, i els esforços del conjunt de la societat fan que, a hores d'ara, tinguem un cert control sobre la pandèmia que ens pugui permetre poder fer front a la temporada turística i que sigui l'inici de la reactivació de la nostra economia.
Així les coses, com dèiem, encarem un congrés que ha de situar l'organització, un altre cop, en un escenari de recuperació; recuperació d'ocupació, recuperació de salaris i, amb tota seguretat, recuperació de drets, tant laborals com socials, incidint de forma especial en la problemàtica de l'habitatge.
A més, haurem d'esser molt presents en la reactivació i transformació del nostre teixit productiu. Les ajudes provinents dels fons europees han d'esser una de les palanques que, aquesta vegada de veres, contribueixin a diversificar sectorialment la nostra economia i a desestacionar-la, dotant de major qualitat a l'ocupació creada i parant molt d'esment en la lluita contra el canvi climàtic.
De manera resumida podem dir que aquests temes conformaran l'agenda sindical a curt i mitjà termini. En el proper congrés confederal d'illes, toca fer una reflexió sobre com materialitzar a la realitat concreta els nostres esforços per continuar donant resposta a les necessitats de la classe treballadora. Uns nous escenaris obriran un nou cicle.

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
Unai Sordo
Pedro J. Linares
Eva Cerdeiriña
Yolanda Calvo Rodríguez
Gabinete Salut Laboral
Chema Martín
Juan Pons
Mario Devis
Juan Sánchez
Miquel Roselló
Clara Mascaró
Juanjo Martínez

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.

Nuevos tiempos, viejas reivindicaciones.

Este primero de mayo lo celebraremos a las puertas del XII Congreso Confederal de Illes, por tanto, es buen momento para hacer balance y reflexionar sobre el trabajo que ha realizado el sindicato en este periodo y marcarnos los objetivos y las prioridades para el próximo periodo.

Sin lugar a dudas, este mandato ha sido muy diferente a lo que se podía prever cuando lo iniciamos en abril del 2017, no tanto por los retos que nos marcábamos -que han estado y están vigentes, como son la lucha contra la desigualdad en todas sus facetas: de genero, económica, de acceso a los servicios públicos, etc.-. Como el tener que afrontar una crisis sanitaria provocada por un virus, que está siendo excesivamente larga en el tiempo, y que ha devenido en una crisis económica con consecuencias desconocidas para todas y todos nosotros, con un desplome de nuestro PIB en unos niveles (-27% en el caso Balear) y a una velocidad nunca vistos.

En este escenario, como es bien sabido por todas y todos, el sindicato lleva más de un año centrado en proteger a los trabajadores y a las trabajadoras, ante una situación que ha requerido -y requiere- la focalización de todos nuestros recursos hacia esta tarea, sin descuidar los objetivos que nos habíamos marcado; más bien todo lo contrario, reforzándolos.

Porque lo que ha puesto de manifiesto esta crisis es lo que ya veníamos denunciando desde hace tiempo: este modelo de crecimiento económico basado en la explotación de la clase trabajadora, precarizando sus condiciones salariales y laborales, con la devaluación del mundo del trabajo; atacando la negociación colectiva con las últimas reformas laborales y la degra-

José Luís García
Secretari General de CCOO Illes Balears

dación de los servicios públicos por la vía del recorte -en una mal entendida austeridad-. Todo esto solo ha podido dar como resultado la desigualdad y la exclusión de la mayoría social, en favor de unos pocos que acumulan gran parte de los recursos.

Es en esa realidad, acentuada ahora por la pandemia, donde ha estado CCOO: en la primera parte del mandato en una estrategia de recuperación salarial que obtuvo sus frutos llegando a estar la media de los salarios de Baleares por encima de la media del conjunto del estado, cuando arrancábamos muy por debajo. También hemos estado en recuperar y fortalecer los convenios sectoriales frente a los de empresa, o en evitar procesos de externalización lesivos para las trabajadoras y trabajadores; es decir, hemos estado intentando revertir los efectos de las ultimas reformas laborales por la vía de la presión y la negociación.

Y en este último año, como consecuencia de la pandemia, nos hemos centrado en proteger las rentas del trabajo con los ERTE´s, en primer lugar, pero también peleando prestaciones extraordinarias para las trabajadoras y trabajadores con contratos fijos discontinuos, que son un número importante en nuestra Comunidad Autónoma, fruto de la excesiva dependencia del turismo de sol y playa y, por tanto, con una fuerte carga estacional -trabajadoras y trabajadores que se hubiesen quedado sin ningún tipo de recurso económico durante demasiados meses-.

Pero también hemos estado en la defensa de lo público, como pilar esencial para una sociedad más justa y equitativa. Lo dijimos en su día, porque supimos leer el momento -y fue uno de los lemas de las huelgas generales de 2010 y 2012 "vienen a por todo"- porque lo público ha sido, y es, un objetivo del capital. Lo que para el capital es negocio, para nosotras y nosotros es solidaridad, equidad y justicia, por eso hemos defendido, y seguiremos defendiendo, los servicios públicos para que sigan siendo universales y de calidad.

Y ahora toca continuar, y no desfallecer en la tarea; muchos son los retos que tenemos por delante, sobre todo saliendo de una pandemia que ha acelerado todas las transiciones que estaban en proceso y que no pueden dejar atrás a las nuestras y los nuestros. Las trabajadoras y los trabajadores deben tener la certeza y la seguridad que su sindicato trabajará para ellas y ellos, y lo haremos, como siempre hacemos, desde la propuesta. ■

Necesitamos un contrato social para el siglo XXI

Adentrados ya en el mes de abril, tenemos que reconocer que los planteamientos sindicales desde el marco de diálogo social están encontrando serias resistencias.

Es cierto que durante la pandemia muchas de las medidas pactadas en ese marco han tenido una enorme importancia en la defensa de los derechos de la clase trabajadora. Gracias a los ERTE y a algunos otros acuerdos, se ha dado una situación inédita en la historia de las crisis en España. Por primera vez la caída del empleo es inferior a la caída de la economía. Podemos afirmar con orgullo —aunque sin ninguna satisfacción por lo dramático de la situación— que hemos contribuido a salvar millones de puestos de trabajo que se hubieran destruido en el año 2020, de no haber mediado las propuestas pactadas en el diálogo social.

Pero si en la emergencia pandémica ese espacio tripartito ha dado importantes frutos, no es menos cierto que las negociaciones actuales para derogar la reforma de pensiones, corregir en profundidad la reforma laboral y subir el SMI, están en una situación de cierto bloqueo.

Unai Sordo
Secretario general de CCOO

Es por ello que desde el mes de febrero venimos convocando concentraciones y movilizaciones que se intensificarán si persiste este "impasse". Observamos con preocupación el recurso fácil de que es Bruselas quien impide avanzar en una legislación más justa en el país que ostenta el dudoso honor de tener la tasa de temporalidad en la contratación más alta de Europa y los salarios más bajos de entre las grandes economías de la Unión.

El Gobierno tiene que tomar conciencia de lo que está en juego. Desde la anterior crisis que se desató en el año 2008, en nuestro país como en otros, los niveles de desigualdad se han incrementado de una forma notable. La precariedad laboral —que se traduce en inestabilidad laboral, bajos salarios, rotación por infinidad de contratos, etc.— ha dejado de ser la excepción y es la norma para millones de personas trabajadoras.

Es el momento de revertir esta situación. España tiene una magnífica oportunidad de mejorar su tejido productivo a través de los fondos de recuperación que la Unión Europea ha puesto encima de la mesa. Necesitamos un país que tenga menos dependencia de algunos sectores claves (turismo, hostelería, automóvil…), que aunque sigan jugando un papel estratégico, tienen que ser complementados por otros.

Y en esa transición de nuestro modelo económico tenemos que hacer dos reflexiones: una, que esta no es una cuestión técnica o tecnocrática, sino que depende de variables políticas y de intereses económicos. Hay que incentivar tener mejores empresas, que generen mejores salarios así como condiciones de trabajo más decentes.

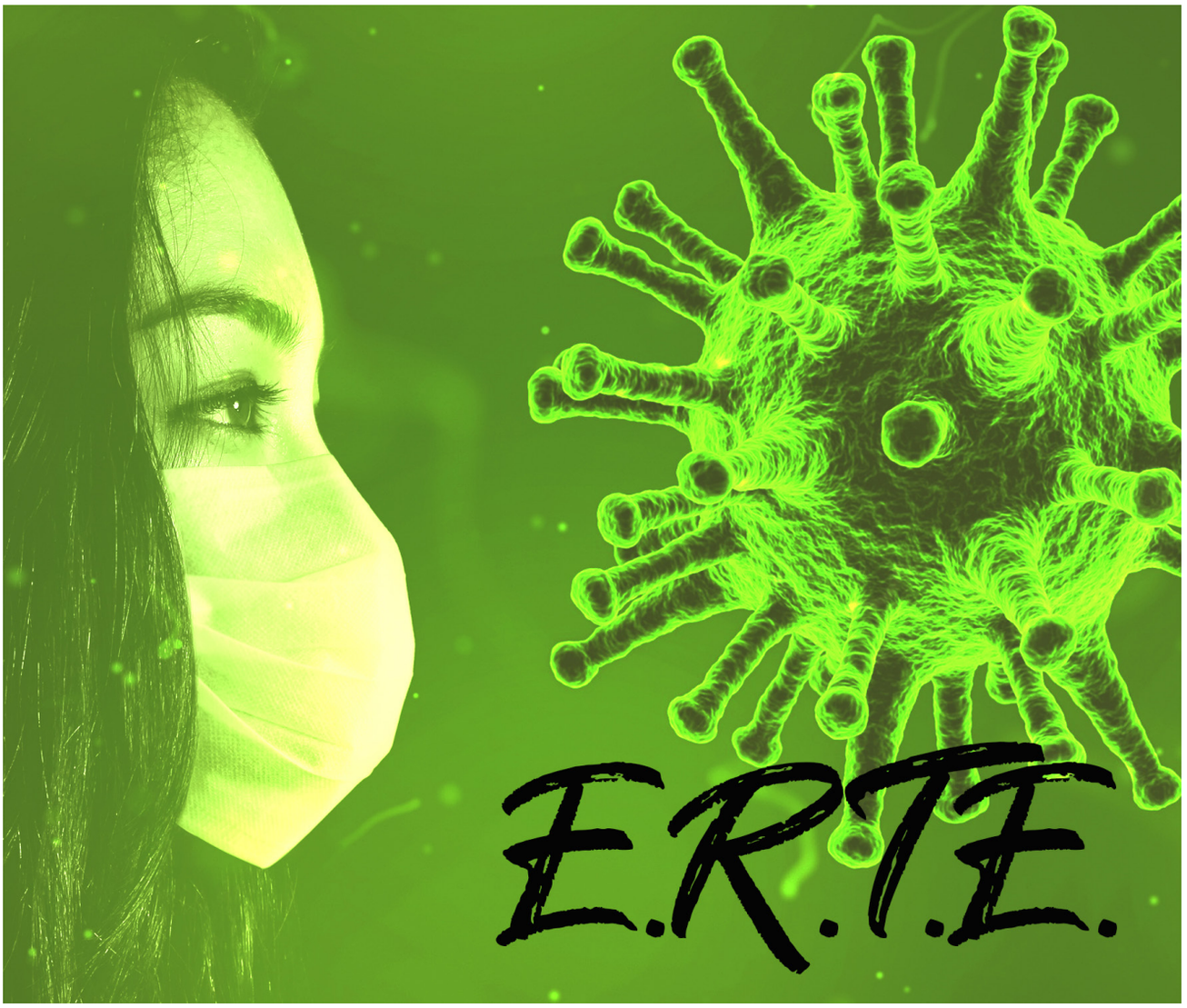
Y la segunda es que no hay un debate sobre la eficacia económica frente a otro sobre la justicia social. La desigualdad es ineficaz, la precariedad solo favorece a los peores modos de hacer empresa. Estamos en un momento clave donde el planteamiento de CCOO es nítido. Tenemos que continuar con las subidas salariales, particularmente de los salarios más bajos. Para alcanzar este objetivo, es determinante reforzar nuestro papel en la negociación colectiva. Y la subida del SMI ayudaría mucho en la consecución de dicho objetivo.

Tenemos que revertir las reformas laborales pensadas para la reducción de los salarios, el incremento de la precariedad y el reforzamiento del poder unilateral del empresariado.

Y tenemos que hacer lo propio con una reforma de pensiones que si no es derogada, hará que las prestaciones del futuro no sean suficientes para la mayoría de las personas pensionistas de las próximas décadas.

Todo esto lo tenemos que conseguir mientras se distribuyen unos fondos de reconstrucción y recuperación económica que mejoren la productividad de las empresas —a través de la digitalización, no de pagar menos salarios— y que hagan más sostenible nuestro modelo económico. Social, económica y medioambientalmente.

El Gobierno de España tiene que



hacer una lectura correcta del momento en que vivimos. Es muy significativo que un país como Estados Unidos se esté planteando una subida de su salario mínimo hasta el doble del español; un impuesto mundial sobre los beneficios empresariales que si se situase en el 21% —bastante más del doble de lo que hoy pagan en impuesto de sociedades las empresas españolas—; o vaya a emprender un plan de recursos públicos de dos billones de euros. Y lo es porque Estados Unidos se enfrenta a la salida de la crisis después de haber sufrido la llegada al poder de uno de los máximos representantes de la derecha más cavernícola del mundo. La irrupción de Trump se explica desde muchas variables, pero una no menor es la seducción para las clases medias empobrecidas de los discursos nacionalistas, reaccionarios, y que pretenden rehacer las sociedades contemporáneas "por exclusión". Exclusión del más pobre, del más oscuro de piel, del migrante, del débil. Deteriorando los servicios públicos, favoreciendo con la fiscalidad a los ricos y, en definitiva, rehaciendo una especie de "ley de la selva" donde el señuelo de la libertad aparece como palabra amable para esa sociedad excluyente.

Hay otras formas de actuar. Por ejemplo, recomponiendo un contrato social para el siglo XXI, donde la fiscalidad justa y suficiente, los servicios públicos, las políticas de rentas —pensiones, desempleo, rentas mínimas garantizadas—, los salarios suficientes determinados a través de una negociación colectiva en la que anclar sistemas de flexibilidad que eviten precariedad y despidos, o sistemas de formación permanente, sean lo que nos constituyen como sociedad.

Esa es la pugna de fondo. Y en esa pugna la propuesta sindical tiene toda la coherencia del mundo. Estamos en las mesas de negociación con la corresponsabilidad que hemos demostrado en la pandemia. Pero estaremos también en las calles si no se materializan estas y otras cuestiones tan importantes para definir la España de las próximas décadas. ■

En prevención no se puede ser conservador

En muchas ocasiones limitamos nuestros artículos a un compendio de necesidades del sistema preventivo o a señalar la importancia y poca trascendencia pública que tienen los daños derivados del trabajo.

Pedro J. Linares
Secretario confederal de Salud Laboral de CCOO

Tanto aquellos que quedan registrados en las estadísticas oficiales de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, como los que no son reconocidos como tal y que por tanto forman parte de ese concepto del "subregistro", que supone una injusta cobertura para las personas que lo sufren y una pérdida sustancial en términos preventivos, puesto que su negación, no registro, dificulta la adopción de medidas correctoras.

No pretendo con ello minimizar la importancia de los análisis que sitúan los elementos del sistema preventivo desde la óptica de la crítica. Sin esa crítica sería imposible avanzar, y la revisión y análisis del sistema debe facilitar su adaptación a los cambios que operan en el mundo del trabajo, a la vez que incorporar nuevos instrumentos o estándares que mejoren los niveles de protección de las personas trabajadoras. En prevención no se puede ser conservador, siempre hay que aspirar a más.

Es evidente que la actual legislatura está profundamente marcada por el desarrollo de la pandemia de la Covid-19, de sus efectos desde el punto de vista sanitario, social y económico. Tampoco ha sido ajeno nuestro sistema de prevención de riesgos laborales que, cuando estaba dando algunas señales de agotamiento por incremento de la siniestralidad y

la falta de adaptación a las nuevas realidades del mundo del trabajo, se ha visto inmerso en una suerte de test al demostrarse absolutamente necesaria su participación en el control y seguimiento de la transmisión en los lugares de trabajo.

Los centros de trabajo y la prevención de riesgos laborales han tenido una proyección que probablemente nunca hubiéramos pensad. Se han tenido que acometer modificaciones organizativas como la implantación del teletrabajo "exprés", la adopción de medidas de protección colectiva o la generalización del uso de equipos de protección. Conceptos que sólo se utilizaban en el ámbito técnico-preventivo como EPI, mascarillas FFP2, FFP3, filtros HEPA, ventilación forzada, etc., se han convertido en parte del vocabulario habitual en cualquier conversación. Todo esto debiera servir para que a partir de ahora nadie pueda concebir la salud pública sin una fuerte participación del mundo del trabajo, de la prevención de riesgos laborales.

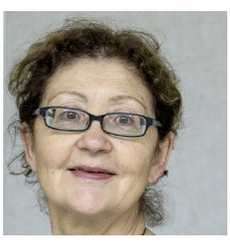
En esta situación han sido fundamentales los acuerdos suscritos en el ámbito de la protección social. Se ha hecho un trabajo ingente en la gestión de las prestaciones por contagio por Covid-19, por cuarentenas o por confinamientos territoriales, tres situaciones que se han asimilado a la Incapacidad Temporal (IT) por contingencia profesional en vez de contingencia común, lo que supone una mejora sustancial tanto por la extensión del derecho como por las cuantías económicas de las prestaciones. Queda pendiente el reconocimiento de la enfermedad profesional a todos los efectos para quien se contagia por Covid-19 por motivo de su actividad laboral.

Pero también en este último año se han producido avances en materias de gran interés. En primer lugar, en febrero de 2020 se modificó el texto del Estatuto de los Trabajadores para recoger una reivindicación fundamental de CCOO: la supresión del artículo 52.d que permitía el despido objetivo por faltas intermitentes al trabajo aunque estas estuvieran justificadas. Es cierto que con esta modificación no se resuelve totalmente el problema y que la facilidad del despido en nuestro marco normativo permite este, aunque sea declarado improcedente. Sólo recuperando la declaración de nulidad se podrá reponer el derecho a no sufrir discriminación por razón de enfermedad.

Como positivo también debemos entender la conclusión del proceso de trasposición, en diciembre de 2020, de la primera modificación de la Directiva de Cancerígenos o Mutágenos manteniendo los valores límite de mayor nivel de protección existentes en nuestro país. No resultó sencillo, pero finalmente se impuso el criterio sindical de no regresión en los niveles de protección en los procesos de trasposición. Quedan más modificaciones pendientes de esta directiva y por tanto seguiremos reclamando la ampliación de la protección frente a los cancerígenos o mutágenos en el trabajo.

En próximas fechas tendremos que negociar una nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. En ella se deberá dar respuesta a los múltiples retos que en materia de seguridad y salud presenta nuestro sistema preventivo para adaptarlo a las nuevas realidades del trabajo, garantizando niveles óptimos de protección de la salud en procesos como la digitalización, la inteligencia artificial o el teletrabajo. Pero sin duda, también se deben reequilibrar las relaciones laborales, reforzar el papel de la negociación colectiva y reducir la capacidad unilateral del empresario en la determinación de las condiciones de trabajo. Sin un marco laboral equilibrado, la salud y la seguridad se resienten de forma evidente. ■

Un paso decisivo en la mejora del sistema de atención a la dependencia



Eva Cerdeiriña
Secretaria de Acción Sindical y Políticas Sociales

El pasado mes de enero se firmó el "Acuerdo de la Mesa de Diálogo Social en Autonomía Personal y Dependencia para la plena implantación del Sistema para la Autonomía y la Atención a la Dependencia (SAAD)". Un acuerdo que, como su propio nombre indica, es fruto del diálogo social, respaldado sin fisuras tanto por parte del Ministerio de Derechos Sociales y Agenda 2030, como por parte de CEOE, CEPYME, UGT y CCOO.

Una iniciativa que abanderó nuestro sindicato en el mes de marzo del 2020, en la cual reclamábamos la puesta en marcha de una batería de actuaciones en el marco del SAAD y la apertura de un proceso de diálogo social con el Gobierno en esta materia. Iniciativa que en el mes de octubre culminó en un acuerdo por parte de las organizaciones sindicales y empresariales, y que abrió el proceso de diálogo social por parte del Ministerio. El proceso de movilización del sector de atención a la dependencia puesto en marcha por las Federaciones de CCOO de Sanidad y Sectores Sociosanitarios, Construcción y Servicios y Servicios a la Ciudadanía ha sido un elemento clave a la hora de garantizar y lograr finalmente el acuerdo.

El resultado de este proceso ha permitido en primer lugar, reorientar la agenda de trabajo del SAAD, la cual incluye como objetivos comunes las propuestas sindicales: atención efectiva de todas las personas en lista de espera, refuerzo de la atención preferentemente mediante servicios profesionales e impulso de la calidad de la atención vinculada a la calidad del empleo de los profesionales que prestan los servicios . Para el logro de estos objetivos, se acuerda igualmente el incremento de la financiación estatal. Y un tercer elemento a destacar es la recuperación de la capacidad de intervención sindical en el gobierno del SAAD, a través del diálogo social; en este sentido, se establece la creación de una comisión de seguimiento durante todo el proceso de desarrollo del Acuerdo (2021/23).

Aparte de estas cuestiones, el documento recoge otras propuestas; por ejemplo. incluir en los convenios bilaterales entre el Ministerio y las CCAA para librar los fondos, medidas específicas relacionados con las ratios de plantilla, la inclusión en los pliegos de concierto del requisito de cumplimiento de los convenios colectivos sectoriales y el incremento de los precios de concierto vinculados a la mejora de estándares de calidad en la atención y el empleo (estabilidad, porcentaje mínimo de jornada a tiempo parcial,..). Por lo que respecta las prestaciones, se establece la extensión de la cobertura del servicio de teleasistencia, considerándose a partir de ahora como un "derecho

subjetivo" ligado a la condición de dependencia. Se evaluaran las posibilidades de incrementar las intensidades horarias del Servicio de Ayuda a Domicilio y de los de promoción de la autonomía personal y prevención de la dependencia; o mejorar las prestaciones económicas y ampliar igualmente la compatibilidad entre las distintas prestaciones y servicios. Se propone asimismo la revisión de los criterios de copago durante este año para su implementación a partir del año 2022. Por otra parte, se garantizará de manera específica la calidad en el empleo, mediante las condiciones laborales de las personas trabajadoras que prestan los servicios, promoviendo la profesionalidad y potenciando la formación básica y permanente de los y las profesionales, así como su cualificación y acreditación.

La valoración general del acuerdo es positiva, si bien quedan algunas cuestiones pendientes de una mayor concreción, en especial las referentes a los criterios de reparto de los fondos de financiación.

En Baleares, los PGE del año 2021 suponen un incremento presupuestario de casi 13 millones de euros. Esta mayor dotación económica por parte de la Administración General del Estado (AGE) permitirá avanzar ene el equilibrio de la balanza presupuestaria: en el 2020 del total del gasto público del SAAD, Baleares aporto el 79% (83 millones de €) y la AGE apenas el 21% (22 millones de €). A pesar del esfuerzo económico por parte de la comunidad autónoma que ha permitido, entre otras cuestiones, aumentar el número de dependientes atendidos, padecemos dos problemas crónicos: en primer lugar la cartera de

servicios esta mayoritariamente caracterizada por prestaciones de carácter económico (prestaciones por cuidado en el entorno familiar, teleasistencia) en detrimento de los servicios de carácter profesional. En segundo lugar, y en estrecha relación, tenemos por una parte la peor tasa de generación de empleo de todo el país: 19 puestos de trabajo por millón de euros invertido, frente a una media estatal de de 35. Por otra parte, el gasto por dependiente asciende a 5.065€ anuales, siendo la media estatal de 6.506€ (Fuente: Asociación Estatal de Directores y Gerentes de SSSS). Son estos algunos de los principales retos que se deben abordar en nuestra comunidad

Si el SAAD se enfrentaba ya a importantes desafíos con anterioridad a la pandemia que hacían urgente un replanteamiento del futuro del modelo de cuidados de larga duración, con el objetivo de revalorizar la atención a la dependencia en el marco general de la protección social , impulsando de forma efectiva el mantenimiento de la autonomía personal a través de políticas preventivas y un fomento del envejecimiento saludable y activo, ahora en el nuevo escenario caracterizado por las consecuencias de la COVID-19 ese desafío es, si cabe, más prioritario. El acuerdo alcanzado en el marco del diálogo social puede ser una herramienta de gran valor para hacer efectivo el derecho universal a la atención a la dependencia, una atención de calidad y que situé a la persona en el centro de las decisiones del sistema. ■

Contrato de formación y aprendizaje sí, pero con matices

El contrato de formación y aprendizaje persigue "la cualificación profesional de los trabajadores, en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo".

Yolanda Calvo Rodríguez
Secretaria de Empleo y Formación
CCOO de les Illes Balears

Con este tipo de contrato se pretende que las personas que tienen una edad comprendida entre los 16 y los 25 años, puedan adquirir una formación conducente a la obtención de un título de Formación Profesional o un Certificado de Profesionalidad, al mismo tiempo que adquieren la experiencia laboral que les debería facilitar el acceso al mercado laboral, y por tanto a encontrar un puesto de trabajo estable y de calidad.

En Baleares tenemos la "suerte" de que la Formación Dual tanto del sistema educativo como la de la formación para el empleo, se hace bajo el paraguas del contrato de formación y aprendizaje y por lo tanto, las personas que lo firman, cuando están aprendiendo a desarrollar su labor profesional en la empresa tienen una serie de derechos, incluido el desempleo, y reciben un salario según lo que marque el convenio de referencia y en función de las horas trabajadas.

Pero, aunque todo parezcan parabienes en este contrato, ya que somos de las pocas comunidades autónomas por no decir la única, que lo aplica en el sistema educativo, la realidad, muchas veces, deja bastante que desear. En más de una ocasión nos hemos encontrado que los aprendices durante su tiempo de formación en la empresa no desarrollan realmente su futura labor profesional, sino que pueden estar barriendo naves, llevando garrafas de agua al domicilio del jefe o haciendo de peón de cualquier oficio. En la mayoría de los casos, el aprendiz es visto en la empresa como mano de obra precaria, a la que se puede explotar sin problemas porque prácticamente ninguno se atreve a denunciar por miedo a no obtener la titulación, y que le sale casi gratis al empresario, al aplicarse las ventajosas desgravaciones o bonificaciones que le permite la ley.

Además, los resultados que se obtienen muestran que el contrato de formación y aprendizaje en nuestras islas no está ayudando a que los jóvenes mejoren su cuali-

ficación y por tanto se reduzca el abandono escolar, ni se inserten con más facilidad y mejores garantías en el mercado laboral. Así, la tasa de abandono escolar temprana, es decir, la población de 18 a 24 años que no ha completado los estudios de educación secundaria postobligatoria se sitúa en el 21,3% en Baleares en el año 2020, a más de 5 punto de diferencia del Estado español; es una tasa elevadísima, a pesar de que ante la crisis económica derivada de la crisis sanitaria del COVID-19 que impide encontrar cualquier tipo de puesto de trabajo, ha favorecido que muchos de nuestros jóvenes vuelvan a formarse. Y en cuanto a la inserción laboral, los jóvenes de 16 a 25 años suponían más del 11% del total de desempleados de las islas Baleares, dato que ha subido hasta el 13,9% en 2020 como consecuencia de la crisis.

Ante esta situación no nos queda otra que decir que contrato de formación y aprendizaje sí, pero siempre que se cumplan las premisas bajo las cuales fue creado, es decir, que los aprendices realmente reciban la formación teórica y práctica a la que hace referencia dicho contrato, que cuenten con la presencia de un tutor de empresa de continuo que los forme, oriente y vele porque realicen las tareas propias de la formación que están adquiriendo, y que sientan que realmente están teniendo una oportunidad para formarse adecuadamente y abrirse una puerta al mercado laboral. ■

Poner en valor la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el sector sociosanitario

El sector sociosanitario abarca todas las actividades profesionales relacionadas con la prevención y el fomento de la salud y con la mejora de la autonomía personal y de la calidad de vida de colectivos en situación de dependencia como la tercera edad, los enfermos crónicos y las personas con alguna discapacidad física, psíquica o sensorial, y responde a la respuesta social e institucional a las diferentes situaciones de dependencia.

Gabinete de salut laboral
CCOO Illes Balears

En este sector se encuentran diferentes tipos de empresas que van desde las instituciones públicas hasta las empresas privadas mercantiles, pasando por las organizaciones privadas sociales.

El año 2020 ha dejado una huella difícil de olvidar para las trabajadoras y trabajadores de las residencias de mayores. La crisis provocada por la Covid-19 ha puesto de manifiesto la importancia de cuidar alas personas en situación de dependencia y ha evidenciado la fragilidad con la que se ha implantado el modelo de atención a la dependencia. Los cambios sociales producidos progresivamente desde las últimas décadas y que tienden a acentuarse en el tiempo (una mayor longevidad, una mayor cronicidad y un acentuado envejecimiento de la población, la despoblación de determinadas zonas, el justo aunque todavía lento cambio de rol de la mujer en la economía y los cuidados, ….) con llevan obligatoriamente la necesidad de abordar una revisión integral del modelo tradicional de atención de las personas mayores y las personasen situación de dependencia.

También ha puesto de manifiesto la precariedad del sector, que se manifiesta en una sobrecarga de trabajo muy importante derivada de las altas ratios y la escasez de personal, los ritmos de trabajo excesivos, la alta parcialidad y los salarios muy bajos que no se corresponden con el trabajo desempeñado. Se trata, además, de un sector altamente feminizado, donde casi el 90% del personal son mujeres ya cuya actividad, históricamente, no se le ha reconocido el valor suficiente.

Desde el ámbito empresarial estos problemas no se niegan, pero tampoco se admite que en su inmensa mayoría son producidos por circunstancias relacionadas con la organización del trabajo (ritmos y exigencias demasiadas altas), que dejan al descubierto las deficiencias que existen en materia preventiva, en especial las consecuencias derivadas de los riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, miedo,…

Ante este panorama de inacción por parte de los empresas, responsables políticos y de las administraciones, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios junto con el Gabinete de

Salud Laboral de CCOO Illes, hemos iniciado una campaña para visibilizar la fatiga y la situación de las y los profesionales de las residencias públicas, concertadas y privadas de atención a la dependencia para avanzar no solo en el reconocimiento de su labor, sino en la mejora de sus condiciones laborales y de salud.

Visbilizar, aplicar y mejorar. Para prevenir hay que evaluar los riesgos que no se han podido evitar y cambiar las condiciones de trabajo que la evaluación identifique como perjudiciales para la salud.

Hay unas pautas generales mínimas que deben ser respetadas en cualquier procedimiento de evaluación de riesgos :

1. Recopilar información básica sobre:

Características técnicas del trabajo (materias primas, equipos de trabajo, etc.).

Organización del trabajo (complejidad, tareas, distribución, etc.).

Estado de salud del trabajador (enfermedades, características personales, etc.).

2. Analizar la información anterior con el objetivo de identificar:

Qué peligros para la salud existen en esas condiciones de trabajo.

Qué trabajadores están expuestos a dichos peligros.

3. Valorar el riesgo existente, para lo cual se tendrán en cuenta:

Criterios objetivos de valoración.

Conocimientos técnicos existentes.

Criterios consensuados con los trabajadores.

4. Para llevarlo a cabo hay tres fuentes de información básicas:

La observación de las condiciones de trabajo.

Las mediciones, análisis o ensayos que se consideren necesarios.

Las informaciones aportadas por los trabajadores.

Por ello, estamos realizando una encuesta, para recoger la información aportada por las trabajadoras y trabajadores con el objetivo de emerger los efectos de estas condiciones tan duras en las y los profesionales del sector. Los resultados nos servirán para que se asuman responsabilidades políticas y técnicas y, corregir para poner en valor la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo en el sector sociosanitario. ■

El 1º de Mayo de 2020 se produjo en pleno confinamiento causado por la pandemia originada por la COVID-19. No por eso para CCOO y UGT dejó de ser un día reivindicativo, donde reclamamos la necesidad de otro modelo social y económico más justo y la obligación de proteger y reforzar los servicios públicos, imprescindibles en una sociedad democrática, y destacar el valor insustituible del trabajo, de las trabajadoras y trabajadores, para sacar adelante una sociedad ante situaciones tan complejas.

Ha pasado un año muy duro, tanto en el ámbito sanitario como en el económico y social, en el que la pandemia ha seguido manifestándose virulentamente y donde los servicios públicos y los esenciales han seguido siendo claves. Por eso, desde los sindicatos de clase queremos en este 1º de Mayo colocar, en máxima relevancia, el mundo del trabajo y hacer un reconocimiento explícito a todas las personas trabajadoras que han formado parte de esos servicios esenciales, que en un momento tan complicado y en medio de una plaga de contagios han estado al frente: salvando vidas; cuidando de nuestro mayores en las residencias; garantizando la producción, distribución y suministro de alimentos y otros productos necesarios; efectuando servicios de limpieza y mantenimiento; contribuyendo a la seguridad de las personas; nos han traído a casa lo que necesitábamos, han garantizado la movilidad o han estado informándonos, entre otros.

Un reconocimiento que no puede quedarse en un mero gesto moral, sino que ha de ir acompañado de actuaciones y compromisos concretos que mejoren sus condiciones de trabajo; es lo que toca y es lo que exigimos. UGT y CCOO, durante esta larga crisis, hemos demostrado nuestra corresponsabilidad, no sólo a través de la participación muy activa en el diálogo social en España y en Europa, desarrollando medidas sociales destinadas a salvaguardar el empleo y el tejido productivo, cuyo máximo exponente han sido los distintos acuerdos sobre los ERTE aunque no los únicos, sino también en la construcción de una forma diferente de informar y de ayudar al conjunto de las personas trabajadoras en esta dura pandemia. Queda camino por recorrer. Muchas personas se encuentran hoy en situación de necesidad y la salida de la crisis debe efectuarse desde una perspectiva social.

Ahora toca afrontar en el ámbito del diálogo social materias muy relacionadas con esa puesta en valor del mundo del trabajo y de las actividades esenciales. Y a la vez desplegar nuestra actividad en las mesas de negociación de los convenios colectivos y los planes de igualdad entre mujeres y hombres, manteniendo las movilizaciones y huelgas precisas para defender los derechos laborales y los puestos de trabajo.

Por tanto, una vez que se ha iniciado la vacunación y se ha priorizado la salud de la ciudadanía, **es urgente poner en marcha la agenda social** pendiente y comprometida por el Gobierno de coalición del PSOE y Unidas Podemos con los agentes sociales y con la ciudadanía. Ahora toca cumplir.

Eso pasa por poner en primer lugar a las personas en las políticas de reconstrucción de este país. Los fondos de reconstrucción, transformación y resiliencia europeos, en cuya gesta las organizaciones sindicales europeas jugaron un papel fundamental, suponen un estímulo importante y necesario para salir de la crisis, para impulsar el cambio de modelo productivo y una oportunidad para la asignación política de las prioridades que tenemos como país. Ello implica potenciar la participación imprescindible de los agentes sociales en el diseño, ejecución y evaluación de los proyectos.

El alcance de las medidas a tomar en materia de normativa laboral pasa por cumplir también las exigencias europeas: atajar la dualidad del mercado de trabajo, el exceso de contratación temporal y el paro juvenil.

Para ello es urgente finalizar la negociación de las materias que quedaron pendientes en la mesa de diálogo social con la llegada de la pandemia, enfocadas a derogar la reforma laboral de 2012: acabar con la dualidad del mercado de trabajo,

recuperar la ultraactividad de los convenios colectivos, que los convenios sectoriales recuperen su referencia de mínimos y no puedan ser modificados a la baja en el ámbito de las empresas, regular las contratas y subcontratas para que las personas que trabajan en actividades externalizadas tengan garantizados sus derechos a través de una convenio colectivo, y una legislación con más garantías y control de las inaplicaciones de los convenios colectivos.

Una agenda social que pasa también por medidas tan necesarias como:

- Una reforma ambiciosa en materia de contratación laboral, que acabe con la temporalidad endémica que afecta de una forma especial a las mujeres y a las personas jóvenes.
- Medidas de flexibilidad interna negociadas con la representación legal de las personas trabajadoras, que eviten que, ante problemas coyunturales, las empresas utilicen el despido como el único recurso, y contribuyan a la estabilidad en el empleo, avanzando hacia una transición necesaria a un nuevo modelo de relaciones laborales.
- Apostar por el sistema público de pensiones y derogar la reforma unilateral que el Gobierno del PP implantó en 2013 con el objetivo de debilitar el sistema público de pensiones y de reducir las actuales y futuras prestaciones. Actuar sobre los ingresos del sistema en línea con las propuestas del Pacto de Toledo.
- Mejorar las prestaciones por desempleo tanto en el nivel contributivo como en el asistencial.
- Renovar las políticas activas de empleo para que tengan un mayor y mejor impacto en la creación de empleo, con acuerdos en materia de políticas de garantía de empleo juvenil de calidad.
- Aprobar una ley de igualdad salarial.
- Promover un plan de choque contra la siniestralidad que frene las inaceptables cifras de accidentes laborales.

Por otra parte, CCOO y UGT consideramos injustificable la negativa del Gobierno a subir el Salario Mínimo Interprofesional. Este afecta a sectores que aglutinan los colectivos más vulnerables y a muchas personas trabajadoras de sectores esenciales, por lo que no renunciamos a la subida de este salario en 2021.

En cuanto a los ERTE, que han acompañado a lo largo de esta crisis, creemos que se tendrán que seguir adaptando a las situaciones que se vayan produciendo hasta que se dé una reactivación total de la actividad en todos los sectores.

Ambos sindicatos llamamos a las organizaciones empresariales a potenciar el diálogo bipartito y a buscar un nuevo Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que facilite el desarrollo de los convenios colectivos para afrontar una salida justa y equitativa de esta crisis, que no suponga una devaluación de los salarios, y avanzar en los procesos de modernización y adaptación a las nuevas realidades que se están produciendo en mundo del trabajo.

UGT y CCOO somos organizaciones internacionalistas y solidarias. Por eso queremos aprovechar esta fecha para recordar a las miles de personas que siguen siendo coaccionadas, castigadas, reprimidas, incluso asesinadas por reclamar mejores condiciones de vida para los y las trabajadoras. La libertad sindical y la justicia social siguen estando en el punto de mira de los que siguen negándose a repartir la riqueza. Nuestro homenaje a todas las mujeres y hombres que, cada día, en el mundo, se enfrentan a los poderosos sin más fin que el bien común.

Asimismo, queremos recordar que la salida a la crisis de la COVID-19 solo será efectiva si sale el mundo entero, en su conjunto. La sanidad y los cuidados son derechos universales y, por ello, CCOO y UGT exigimos a todos los Gobiernos —regionales, nacionales y supranacionales— que garanticen que las vacunas y medicamentos lleguen a todo el planeta. No solo será injusto, sino que no será efectivo si el mundo entero no consigue alcanzar la deseada inmunidad.

Estos son los compromisos de los sindicatos de clase en este 1º de Mayo de 2021, teniendo presente que los efectos laborales y sociales de esta crisis han golpeado con mayor dureza a los segmentos de la población más vulnerables, con una mayor incidencia en los sectores con amplia presencia de mujeres en los que la precariedad laboral es más grave y que, en gran medida, forman parte de aquellos servicios que hemos considerado esenciales durante toda la pandemia. El país está en deuda con todas estas personas y por eso ahora toca cumplir y mejorar sus derechos laborales y sus condiciones de vida.

¡VIVA EL 1º DE MAYO!

La Federación de Construcción y Servicios convocó movilizaciones ante el Ib-Salut reivindicando mejoras sustanciales en las condiciones laborales del personal de limpieza.

Concentració de les Executives de CCOO de les Illes Balears en front de la Delegació del Govern de les Illes Balears reivindicant la derogació de la reforma laboral, i un SMI i unes pensions dignes.

CCOO presentó su informe "Mujer y trabajo 2020 en Baleares"
Del informe se desprende que la pandemia de la Covid-19 está golpeando a las mujeres en Baleares, agravando desigualdades estructurales.

Isabel A. Bernardo reelegida Secretaria General de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de les Illes Balears, en su 12 Congreso que con el lema "Un nuevo tiempo" también se han elegido a los miembros que formarán parte de la dirección.

Des de CCOO de les Illes Balears saludàrem de manera efusiva la iniciativa de Josep Forteza-Rey "Tots Junts" per tal d'unir la societat illenca en la sortida de la crisis.

Celebrado el 3 Congreso de CCOO de Industria de Baleares, fue elegida la nueva ejecutiva federal encabezada por Daniel Cámara como secretario general con un respaldo del 90% de las delegadas y delegados.

La sessió constitutiva del Consell Econòmic i Social va elegir a José Luis García, Secretari General de CCOO Illes Balears, com a vicepresident primer. Nou temps per nous consensos.

José Luis García y Silvia Montejano, Secretario General de CCOO Illes y Secretaria General de la Federación de Servicios de CCOO Illes, respectivamente, en Ayuntamiento de Calviá en el encuentro con la ministra Yolanda Díaz.

CCOO de les Illes Balears en el Dia Internacional de les Dones: reafirmam el compromís del sindicat per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes i reivindicam una societat on no existeixi cap forma de discriminació ni violència cap a les dones.

El sindicat ha treballat de valent, juntament amb el Govern i les patronals, en la Mesa de Diàleg Social durant tota la pandèmia per a protegir l'ocupació i la salut dels treballadors i les treballadores de les illes. Una feina important i poc visible.

14 de abril, el Senado aprobó por ley derogar el artículo 315.3 del Código Penal, que penaliza con hasta tres años de cárcel a los sindicalistas.

Miguel Pardo continuará como Secretario General de Construcción y Servicios de CCOO de les Illes Balears. Continua la lucha por la mejora de las condiciones laborales de los sectores integrados en la federación.

Los retos del transporte discrecional de viajeros

Chema Martín
Coordinador del sector de carreteras

El jueves 13 de marzo de 2020 el Gobierno publica el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, antesala del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

El jueves 13 de marzo de 2020 el Gobierno publica el Real Decreto-ley 7/2020, de 12 de marzo, por el que se adoptan medidas urgentes para responder al impacto económico del COVID-19, antesala del Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19.

Era la antesala de la temporada 2020, sabíamos que, dentro del sector del transporte por carretera en Baleares, uno de los más perjudicados sería el Transporte Discrecional de Viajeros, 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. En otras palabras, vinculado directamente al sector turístico, al igual que la hostelería.

Desde el sector de carretera de la FSC, trabajamos para que las herramientas recogidas en el Real Decreto-ley 8/2020 dentro las medidas adoptadas en materia de suspensión temporal de contratos y reducción temporal de la jornada (ERTES), más la suma del BOIB donde se dictó la Instrucción de 24 de marzo de 2020, publicada en el número 43, de 26 de marzo, sobre la inclusión de determinados colectivos de trabajadores fijos discontinuos del sector de hostelería y actividades accesorias, atendiendo a la fecha llamamiento de las personas trabajadoras que se realizó en el año 2019.

El primer paso era ya un hecho, los trabajadores del sector discrecional, como otros vinculados al sector turístico quedaban protegidos, el esfuerzo de la FSC, dando cobertura a los trabajadores

afiliados o no afiliados, para que, bajo su asesoramiento, cercanía y plan de acción, estuvieran informados, daban sus frutos, las diferentes prorrogas que se han ido sucediendo en los (ERTES) y con las prestaciones extraordinarias, nos hacen llegar con su cobertura hasta la fecha de 31 de mayo de 2021.

Desde el sector de carretera de la FSC, ante este año 2021 seguimos manteniendo vivas nuestras fuerzas, en las que a través de las mesas de Dialogo Social o diferentes reuniones con las Instituciones, hacer llegar nuestra declaración prioritaria de protección al sector, con las medidas extraordinarias que sean necesarias, para que el impacto social y económico que seguirá latente más allá del 31 de mayo, se prorroguen y con ello se amortigüe el futuro incierto, trabajando codo a codo, uniendo esfuerzos y recursos de todos los afectados, para salvar una actividad que ha sido solidaria siempre con su contribución al mantenimiento de las Arcas de Estado, y que ahora es necesario que revierta en nuestra Comunidad Autónoma.

Durante el año 2020, la actividad del transporte discrecional ha sido poca o casi nula, veníamos de la firma del Convenio durante el año 2019, donde como sindicato mayoritario habíamos conseguido que muchas de nuestras propuestas fueran incluidas dentro del nuevo convenio, entre ellas la subida salarial de un 12%, en los cuatro años de su vigencia. A las puertas de la temporada de 2021,la incertidumbre es total, los planes de vacunación, los pasaportes sanitarios, los contagios de la covid-19 en los países emisores de turistas, más la sombra de una cuarta ola que nos acecha, ayuda poco o nada, y lo único que pronostica todo esto, es un futuro incierto, donde de nuevo nuestra máxima como sindicato, es proteger a los trabajadores y su empleo, su estabilidad y supervivencia, para cuanto se den las circunstancias necesarias para reactivar y recuperar la economía perdida, se haga con la menor perdida posible de los puestos de trabajo.

El sector de carretera de la FSC, es consciente que el escenario que se gestara después de esta crisis, trae consigo un cambio substancial en el modelo turístico dentro del sector del transporte discrecional, y se necesitara un esfuerzo común para reconvertir esta actividad, donde en el modelo que conocíamos de grandes operadores, van a jugar un papel esencial, las nuevas tecnologías, turistas que buscan un trato más familiar y directo, las empresas deberán adecuarse sin olvidar el grueso de los grandes operadores, a estos nuevos servicios que llevan operando desde hace años, que su auge va en aumento, que viene para quedarse y que seremos todos responsables de encuadrarlo dentro de una reconversión empresarial y profesional. ■

Esta maldita pandemia

Y llego la Semana Santa y que como cada año, los trabajadores de nuestro sector así como otros que trabajan a turnos, seguimos trabajando en fiestas, da igual que sea Viernes Santo como Lunes de Resurrección que trabajas si por turno te ha tocado. No difiere de las Semanas Santas de otros años, de no ser porque estamos cansados y agotados de intentar mantener bajo control esta dichosa Pandemia.

Juan Pons
Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios

Y llegados a este punto, nos surge una cuestión que como personal sanitario y socio sanitario nos crea intranquilidad y como ciudadanos podemos entender, y es que los extranjeros puedan venir a Baleares saliendo del confinamiento de sus Países y los ciudadanos de Baleares no podemos salir ni a la esquina.

Ante la inminente llegada de viajeros a nuestras islas en estos tiempos COVID19 la coherente preocupación general es incuestionable. La lógica nos puede conducir a un análisis de la situación que podría centrarse en dos puntos básicos y elementales:

1. Las necesidades Socioeconómica de nuestra sociedad.
2. La situación Socio Sanitaria de nuestra población.

El primer punto vendría a resaltar la situación de nuestra comunidad Autónoma cuya economía, hoy por hoy, se halla centrada en la "industria del sector turístico" y por consiguiente la lógica relación que tiene esta actividad con la estabilidad y creación de empleo y el mercado laboral en general.

Desde el segundo punto, cabría analizar la situación sanitaria de nuestra población y su correlación con la afluencia de nuestras islas. Hoy por hoy en nuestra CCAA hay una incidencia acumulada de 60,29 casos por cada 100000 habitantes. En UCI del centro hospitalario de referencia, por ejemplo, hospital de Son Espases, hay una ocupación de 8 pacientes sobre un total de 16 camas UCI de COVID19. Ante la llegada de turismo alemán se destinó un centro hotelero, ubicado en la ciudad de Palma a pacientes COVID19 positivos, con una ocupación en la actualidad de once pacientes según nuestra información.

Ante este binomio: necesidad de nutrir, fortalecer nuestra economía, protegiendo el empleo y la protección de la Salud Publica, la posible solución pase por la exigencia al turismo, turoperadores, de la máxima seguridad, exigiendo a la hora de entrada en nuestro territorio la presentación de pruebas PCR, el cumplimiento de la distancia social, respeto de aforos, uso de medidas higiénicas y uso de mascarillas, sin olvidar el cumplimiento en todo momento de los Protocolos elaborados por los responsables del sector hotelero, el establecimiento de corredores seguros cara al intercambio turístico,etc.

Como personal de la sanidad, es indiscutible que esta situación nos provoca como mínimo una angustia que se añade a la que ya tenemos desde hace un año, cuando parece que conseguimos que se estabilicen nuestras UCIS y parece que podremos recuperar un poco nuestra vida, llega una avalancha de extranjeros que desde que entran por el aeropuerto ya ponemos nuestra sanidad al servicio de ellos para controlar las llegadas de personas que puedan entrar en nuestras islas con el dichoso virus.

Como ciudadanos que también lo somos, entendemos que Baleares vive del turismo y que si no se activa la economía puede quebrarse hasta no poder levantarse cuando todo esto pase.

Familias enteras se han quedado en el camino y eso es debido al poco movimiento económico que ha habido en este último año, debido a las restricciones que entendemos lógicas para el control de la Pandemia, pero que son demoledoras para nuestra sociedad, por todo ello tenemos el corazón dividido.

Esperemos que todo esto haga levantar un poco nuestra economía y no hacer durar más en el tiempo esta Pandemia que parece nunca acabar.

Quizás, sea este, el momento idóneo para fomentar y tender la mano a la evolución de nuestra economía provocando un cambio del modelo turístico actual a un modelo de turismo sostenible, ecológico y a una diversificación de nuestro modelo económico-productivo en general. ■

Canvi de paradigma a l'Educació

Mario Devis Lujan
Secretari General
Federació d'Ensenyament
CCOO Illes Balears

A grans trets, el sistema educatiu no ha canviat en segles. Malgrat de la incorporació de les eines tecnològiques i les innovacions continuem amb el mateix model de transmissió de coneixement, del docent cap a l'alumnat. Una imatge d'un aula actual és molt semblant a la de fa un parell de segles.

És clar que els aprenentatges suposen un esforç, un procés d'assimilació i comprensió, una reestructuració dels esquemes mentals. Això és degut a que s'ha d'assolir els diferents continguts que són la condensació de part dels coneixements desenvolupats per la humanitat al llarg de molts de segles.

El problema radica en què gran part de l'educació obligatòria està orientada a formar futurs universitaris, obligant a tot l'alumnat a adquirir un elevada quantitat de coneixements que difícilment aplicaran en el quefer quotidià. Una educació que no fomenta les capacitats artístiques, la creativitat, el pensament divergent, l'anàlisi i la reflexió, no permet que l'alumne connecti amb els seus vertaders potencials, interessos o pensament crític. Aquesta educació acaba per limitar la curiositat innata i natural de l'alumne i en conseqüència, la il·lusió per la continuïtat acadèmica.

Potser sigui l'hora de plantejar un canvi de paradigma a l'educació d'una forma més consolidada, com a altres països d'Europa que són notablement competents en matèria d'Educació, de tal manera que una pandèmia no pugui tombar els grans projectes i canvis d'innovació que des d'alguns claustres pedagògics s'havien iniciat o es trobaven en fase d'implantació i desenvolupament.

A nivell estatal s'estan fent petits avenços en aquest sentit, i CCOO està liderant-los com a sindicat majoritari estatal també a Educació, però encara que queda molt de camí per recórrer. Idò per aconseguir aquests canvis s'ha d'implantar la normativa, instruccions i decrets que regulin i fomentin aquest tipus d'actuacions, així com una formació del professorat en aquesta línia, ja que al capdavall són els claustres educatius i els docents a l'aula els que han d'articular aquest canvi de paradigma, i l'administració

ha de posar les eines i mitjans per que això sigui possible.

A nivell d'illes Balears ja han hagut propostes en Educació encaminades a l'aplicació, dotació i desenvolupament de projectes d'innovació a aquells centres que han fet una proposta alternativa al sistema clàssics d'ensenyament-aprenentatge; però aquests tímids projectes encara són residuals i del tot insuficients per a un canvi significatiu.

Tenim actualment un sistema educatiu que fa un ús abusiu de la repetició de curs, cosa que augmenta considerablement els costos dels pressupostos per Educació i en molt de casos incoherents amb el procés d'aprenentatge, a secundària un alumne que ha suspès més de tres assignatures ha de repetir tot el curs, incloses aquelles matèries on suposadament ha adquirit els coneixements i les competències necessàries.

Se poden modificar les lleis, revisar la formació dels docents, augmentar la inversió en educació, canvis en el model d'accés del professorat, etc. Aquests passos s'estan donant i són necessaris però no suficients, el canvi ha de venir de baix, dels docents, gràcies a l'autonomia als centres i als projectes educatius amb recolzament del claustre. Projectes que a més d'innovació de caire tecnològica -que també és fonamental- han de tractar altres qüestions, tant o més importants, com són: l'autoconeixement, la igualtat, l'equitat, la reflexió, el desenvolupament de les diferents capacitats i la intel·ligència emocional, creixement personal i col·lectiu, etc. Una nova educació que fomenti la col·laboració en comptes de la competitivitat i la inevitable classificació del l'alumnat pel propi sistema.

Aquesta pandèmia no ha afavorit gens aquests canvis que començaven a donar uns primers fruits. Lluny d'aprofitar aquesta excepcionalitat per repensar el sistema educatiu, les mesures sanitàries per aturar el contagi ens ha retornat al model individualitzat de pupitre i pissarra, impossibilitant els nous models educatius amb dinàmiques col·laboratives, treball en equip, ambients d'aprenentatge, grups d'investigació i recerca, activitats manipulatives. Hi ha hagut un sobreesforç invisible dels docents, claustres i equips directius durant aquest curs per adaptar aules i espais a unes mesures sanitàries que han impedit el desenvolupament d'altres projectes, obligant-los a reinventar-se. Absorbits en atendre les mesures sanitàries, l'augment de grups i hores, la semipresencialitat,... i això, sense poder veure la cara als infants, les seves expressions, rialles o tristors.

S'ha de reconèixer el treball que s'està duent a terme a tots els centres educatius i donar suport a tots aquells centres que estaven endinsats en projectes que feien avançar l'Educació cap aquest nou paradigma, més ara que han vist com aquesta pandèmia impossibilitava el desenvolupament dels projectes i esborrava els esforços fets. ■

Tras un año de pandemia

Como miembro de la Ejecutiva de la Federación de Pensionistas y Jubilados de CCOO de les Illes Balears me gustaría poder redactar algo positivo, pero las circunstancias no son las más adecuadas.

Juan Sánchez
Secretario de Comunicación de la Federación de Pensionistas y Jubilados.
CCOO Illes Balears

Como todas y todos sabemos, 2020 ha sido un año para reflexionar: cuando estábamos trabajando con las distintas administraciones, con unas reivindicaciones consensuadas entre los distintos grupos y organizaciones de pensionistas y jubilados, llegó la pandemia y nos mandó parar, después hemos podido hacer alguna cosa aislada, como algún comunicado a la prensa o alguna reunión con muy pocas personas. Como he dicho al principio, un año para reflexionar y creo que la pandemia nos ha dejado bien claro unas cuantas deficiencias demasiado graves.

Podemos empezar por la situación de las residencias privadas de personas mayores, creo que han sido motivos más que suficientes para exigir de los gobiernos que eso no puede volver a pasar y, concretamente, lo de la Comunidad de Madrid ha sido criminal; no se puede dejar morir a las personas como perros sin asistencia sanitaria, por eso es muy importante incorporar a nuestras reivindicaciones la exigencia de residencias públicas y medicalizadas.

Hemos visto como nuestra sanidad pública -que creíamos que era la mejor- resulta que no era tan buena como nos la pintaban, y se han dejado ver los recortes efectuados durante el gobierno del PP. Así que este será otro de los temas que tenemos que incorporar como pensionistas a nuestras reivindicaciones, mejorar la sanidad pública.

Nuestras reivindicaciones, como pensionistas de CCOO, han sido

y lo seguirán siendo también las siguientes: defenderemos la capacidad adquisitiva de nuestras pensiones, por unas pensiones dignas de nuestros hijos y nuestros nietos.

Lucharemos por la igualdad entre hombres y mujeres, lucharemos para que las pensiones mínimas sean igual al salario mínimo.

Tenemos pendiente la derogación de la reforma laboral, que los partidos que formaron este gobierno firmaron y se comprometieron a derogar. Como podemos ver ya ha pasado un año y seguimos con la controversia del PSOE que no está dispuesto a derogar, pero es que tenemos más cosas pendientes, como son derogar la ley mordaza, la ley de Rajoy del 0,25, que si no se deroga cualquier gobierno puede ponerla en funcionamiento en cualquier momento.

Compañeras y compañeros, como podemos apreciar tenemos un montón de trabajo por hacer, espero que las vacunas no se demoren mucho y que más pronto que tarde podamos volver a reunirnos, concretar las acciones y seguir luchando por mejorar la vida de las personas. Somos mayores pero sabemos lo que queremos, sabemos que nos quieren engañar, pero también sabemos que no se lo pondremos fácil. La lucha continúa antes, ahora y siempre, desde CCOO seguiremos luchando por un mundo más humano, más igualitario, menos egoísta y sobre todo por una vida digna. ■

DÍA INTERNACIONAL DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La SALUD y la SEGURIDAD, un DERECHO FUNDAMENTAL en el TRABAJO

El **28 de abril** es la fecha que eligió el movimiento sindical para recordar a las compañeras y compañeros que perdieron la salud y la vida en accidentes de trabajo o por enfermedades de origen laboral, y para denunciar las precarias condiciones de trabajo que están en el origen de estos daños. Posteriormente la Organización Internacional de Trabajo (OIT) la institucionalizó como **Día Internacional para la salud y la seguridad en el trabajo**.

La salud y la seguridad en el trabajo deberían ser cuestiones de primer orden en la agenda política a nivel mundial, pero desgraciadamente no es así.

#LaPrevenciónEsEsencial

28 ABRIL 2021

Un buen ejemplo del desinterés por la vida de las personas trabajadoras lo encontramos en las intolerables condiciones laborales en las obras de las instalaciones para la Copa del Mundo de Fútbol de 2022 en Catar, en las que según el diario británico *The Guardian* ya han fallecido al menos 6.500 trabajadores y trabajadoras. Una masacre que transcurre entre la condescendencia de los Gobiernos del resto de países y sin que se alcen voces que cuestionen la celebración de un evento deportivo en semejante contexto.

Situaciones como esta son las que empujan al movimiento sindical a exigir que la salud y la seguridad en el trabajo se reconozcan como un derecho fundamental y así lo hemos trasladado como una propuesta de la Confederación Sindical Internacional, que finalmente será tratada en la Conferencia de la OIT de 2022.

En nuestro país la situación tampoco es muy alentadora, ya que mueren cada año más de 700 trabajadores y trabajadoras, evidenciando que la prevención de riesgos laborales en España es más formal que real.

En 2020 el número de accidentes de trabajo mortales, lejos de disminuir, ha aumentado un 2%, a pesar del acusado descenso de la actividad económica provocado por la pandemia por COVID-19, poniendo de manifiesto que la seguridad y salud en el trabajo se está dejando en un segundo plano en las empresas y administraciones. Las enfermedades profesionales siguen sin aflorar permaneciendo ocultas, lo que imposibilita la prevención de múltiples patologías relacionadas con el entorno laboral, algunas de ellas muy graves o mortales, como por ejemplo los cánceres de origen laboral.

Tras 25 años de vigencia de la Ley de Prevención de Riesgos, los daños a la salud en el trabajo siguen estando presentes en nuestro día a día.

Seguimos lejos de alcanzar el objetivo que se marcó de conseguir interiorizar la prevención de riesgos en las empresas, al contrario, tenemos que denunciar la mercantilización de la salud laboral. La falta de cultura preventiva entre el tejido empresarial, unida a la inestabilidad laboral y a las condiciones precarias del empleo, caracterizadas por la enorme temporalidad y parcialidad de la contratación, generan el caldo de cultivo perfecto para el deterioro de la salud laboral. Las reformas laborales supusieron un punto de

inflexión en la extensión de un marco de relaciones laborales determinado por la precariedad que tuvo como consecuencia el inicio de un repunte en la siniestralidad en 2013. La precariedad mata y desde ese año 5.183 personas han perdido su vida en el trabajo.

La derogación de la reforma laboral de 2012 es el primero de los pasos que deben darse para garantizar la protección de la seguridad y salud en el trabajo. Los trabajadores y trabajadoras debemos recuperar nuestros derechos, por lo que debe avanzarse para establecer un modelo de relaciones laborales que genere empleos libres de riesgo, de calidad y con salarios dignos.

Este 28 de abril toca hacer balance de un año de pandemia de COVID-19 y de sus efectos en la seguridad y la salud en el trabajo.

Un año en el que se ha puesto de manifiesto de manera dramática la contradicción entre la salud y la vida y las presiones para mantener la actividad económica mucho más allá de lo que aconsejaban los expertos en salud pública. Han sido las plantillas de los sectores ya conocidos como esenciales quienes han sufrido los estragos del virus de manera más directa y en muchas ocasiones sin el debido reconocimiento por parte de las autoridades. Recientemente se ha asimilado la COVID-19 a enfermedad profesional en el caso de los trabajadores sanitarios y sociosanitarios, en lugar de un accidente laboral, como se venía haciendo hasta el momento.

Desde **CCOO** y UGT, consideramos insuficiente esta medida y exigimos que la COVID-19 se incluya en el listado español de enfermedades profesionales, extendiendo esta cobertura a un mayor número de profesiones expuestas al riesgo y sin limitación temporal.

Y 2021 debe ser el año que marque el inicio del fin del inmenso problema del cáncer de origen laboral.

La falta de reconocimiento de los cánceres de origen laboral es un grave problema que está privando a los afectados de las prestaciones derivadas de la contingencia profesional.

Desde **CCOO** y UGT vamos a presionar para que las modificaciones de la Directiva Europea sobre protección frente a la exposición a cancerígenos y mutágenos sean traspuestas en tiempo y garantizando la máxima protección de la salud de los trabajadores. Seguiremos reivindicando la trasposición de la Directiva para la protección contra los peligros derivados de la

exposición a radiaciones ionizantes, entre las que se encuentra el gas radón, que causa cáncer. Por otro lado, este mismo mes de abril ha comenzado la tramitación en el Congreso de los Diputados de la proposición de Ley para la creación de un fondo de compensación para las víctimas del amianto, una reivindicación formulada desde hace décadas por los sindicatos y las asociaciones de víctimas.

Es evidente que aún queda mucho por hacer.

Es hora de acometer cambios normativos para adaptarnos a las nuevas realidades, pero sobre todo que mejoren la protección de la seguridad y la salud de las personas trabajadoras, siendo conscientes de que esto es tan solo una parte del problema ya que, tenemos que solucionar también el altísimo grado de incumplimiento de la normativa existente, intensificando los mecanismos de garantía de la efectividad del cumplimiento.

CCOO y UGT volvemos reclamar la plena integración de la salud laboral en la salud pública, hoy con mayor convencimiento desde la experiencia de la pandemia, lo que exige una mayor coordinación entre los departamentos de sanidad y de trabajo tanto en la Administración General del Estado, como en las CCAA. E insistimos en la necesidad de dotar de mayores recursos tanto a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social como a los organismos de referencia en salud laboral como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y los institutos regionales.

Por nuestra parte, vamos a seguir demostrando que la salud y la seguridad en el trabajo es una de las líneas prioritarias de nuestra acción sindical, tal y como demuestran día a día en los centros de trabajo nuestros principales agentes, las delegadas y los delegados de prevención.

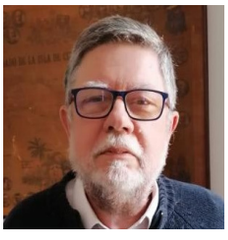
Como cada año, desde **CCOO** y UGT recordamos a los trabajadores y trabajadoras que han sufrido las consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales y continuaremos denunciando las precarias condiciones de trabajo que están en el origen de esta lacra social.

Son muchas las voces que han insistido en que tras la pandemia se configurará un mundo diferente.

Desde **CCOO** y UGT trabajamos para que, en ese hipotético nuevo mundo, el trabajo sea digno, de calidad y libre de riesgo. Que no se antepongan otros intereses a la salud o a la vida de las personas. Nadie debería tener que elegir entre trabajo y salud.

Arrels Democràtiques. Un instrument per valorar la lluita democràtica de tantes persones

Després de mesos de treball preparatori ha vist la llum un nou projecte per treballar per la recuperació de la memòria democràtica, amb el nom"Arrels Democràtiques".



Miquel Rosselló,
Consell de Fundacions Darder Mascaró

A Mallorca, des de fa més de vint anys s'està fent una gran tasca de recuperació de la memòria democràtica especialment en una doble direcció. Per una part la recerca i investigació dels anys de la República, de la repressió després del cop d'estat del 1936. Un grup important d'historiadors fa anys que es dediquen a aquesta tasca amb un gran esforç personal i en la majoria de casos sense el necessari suport institucional.

A part dels anys de la República i de la repressió posterior que es pot dir que comptem amb importants estudis i publicacions, també són molts els estudis fets poble a poble. També comptem amb aportacions d'investigadores i investigadors que ha bussejat amb els anys de final del segle XIX i principis del XX aportant interessants recerques sobre el republicanisme, el republicanisme federal i el Moviment obrer socialista.

Per una altra part, a partir de l'estudi sobre les fosses fet per alguns d'aquests historiadors, la tasca de reivindicar la recerca dels cossos de les persones assassinades durant els primers anys posteriors al cop d'estat del 19 de juliol del 1936, en la que ha jugat un paper destacadíssim l'associació "Memòria de Mallorca", ha començat a donar el seu fruit i el Parlament de les Illes Balears, amb una majoria de forces d'esquerres va aprovar la llei de fosses que ha permès les distintes exhumacions que s'estan fent.

Però des de l'Espai d'Història de Fundacions Darder Mascaró, a part de fer un reconeixement clar i entusiasta d'aquesta feina, vàrem valorar que ha arribat l'hora d'obrir un espai de recerca de les lluites democràtiques a les nostres illes en l'època de la dictadura franquista.

A part dels valuosos estudis fets en aquesta època per l'historiador David Ginard, hi ha poca cosa i creiem que és de justícia treure a la llum la lluita feta per moltes persones que després del cop d'estat vàrem començar una resistència activa contra el feixisme, moltes vegades jugant-se la vida i sempre la seva llibertat.

Necessitem conèixer més els escrits i fets de molts dels republicans que es varen exiliar des del primer mo-

ment i seguiren la seva lluita democràtica a altres indrets, però també respecte als que varen quedar vivint aquí i no abandonaren la seva resistència ni molts que passaren per les presons franquistes.

L'historiador David Ginard ha aportat interessants investigacions de la lluita significativa pels temps que eren, que es va dur a terme dins els primers anys 40 fins a la detenció de més de 80 activistes antifranquistes el 1948.

Però a la terrible dècada dels anys 50 algunes persones continuaren mantenint encesa la torxa de la lluita clandestina que va permetre que a la dècada dels anys seixanta sortissin tres grups significatius per la lluita clandestina, la resistència cultural, encapçalada per l'Obra Cultural Balear, els grups de cristians progressistes que s'incorporaren a les lluites democràtiques, empesos pels nous vents del concili Vaticà II i els comunistes, que havien mantingut petits nuclis durant la dècada anterior.

I per descomptat la lluita per acabar amb la dictadura a la dècada dels anys 70 va anar creixent de forma important i va ser decisiva pel futur democràtic, tant en el terreny sindical, com cultural i/o polític.

Per tot això pensàrem que s'havia d'organitzar un espai per dur endavant aquesta tasca que des del primer moment anomenàrem sobre les lluites democràtiques en general, és a dir que pot abastar la resistència contra la dictadura franquista, com la dels primers anys de la recuperada democràcia o fins i tot bussejar sobre la dictadura de Primo de Rivera.

Des del primer moment pensàrem que aquesta tasca requeria sumar tots els esforços que es poguessin i des del principi topàrem amb l'interès de col·laboració per part de CCOO, que a més podia aportar un arxiu documental dels anys de la lluita clandestina dels més complets que puguin haver-hi a l'Illa.

Quan CCOO va decidir posar en marxa una Fundació, Ateneu CCOO, per dedicar esforços a les tasques de reflexió, impuls a la cultura, als valors democràtics i en definitiva a la lluita d'idees fou el moment que acordàrem signar un conveni de col·laboració entre la Fundació Ateneu CCOO i les Fundacions Darder Mascaró.

Un acord que ens permet, entre altres coses, intercanvi d'informació i publicacions, realització de programes de formació i d'activitats educatives conjuntes, organització de conferències, taules rodones, presentacions de llibres, projecció d'audiovisuals que tinguin com a objectiu la promoció del debat de temes comuns que ens afectin a les dues parts.

I també desenvolupar el programa de Memòria Democràtica "Arrels Democràtiques" que respon als objectius exposats fins ara i que podem resumir amb:

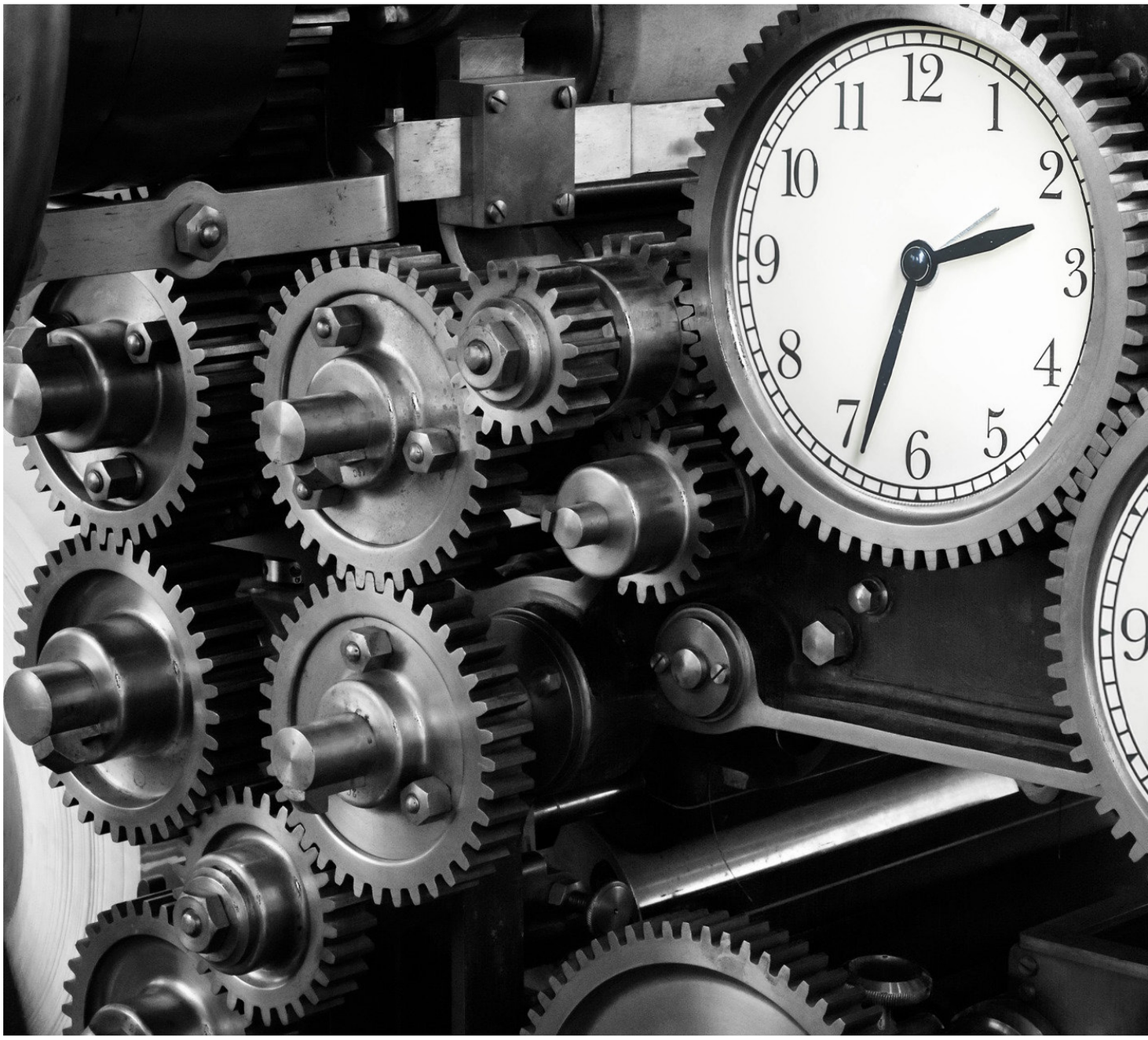
- Constitució d'un arxiu documental de la lluita democràtica i un portal informàtic.
- Organitzar seminaris o jornades de recerca de les lluites democràtiques.
- Organitzar campanyes de difusió i divulgació de les experiències en lluites democràtiques.
- Promoció de tasques de recerca en la mateixa direcció

A conseqüència d'aquesta col·laboració vàrem presentar fa unes setmanes a l'opinió publica el portal informàtic www.arrelsdemocratiques.org.

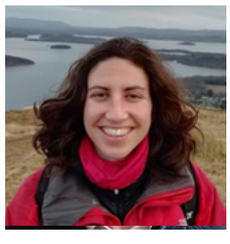
Pretenem que sigui el receptacle de tota la informació i recerca que es faci sobre la lluita democràtica. Inicialment ja comptem amb l'important arxiu històric que té CCOO, també l'aportació de la web Fideus que l'historiador i company Josep Vílchez ha anat construint durant molt de temps i molta feina i compta amb una valuosa informació.

Volem també incorporar materials, entrevistes orals i tota mena de documentació que s'hagi fet aquests anys anteriors. Ens agradaria que totes aquelles persones que a casa seva, hagin trobat documentació dels anys de la clandestinitat, revistes, octavetes, etc. que els seus pares, avis o familiars hagin guardat i ara apareixen, que les aportin per anar omplint aquest receptacle de la memòria de lluita de moltes persones anònimes que sense elles avui no podríem treballar i viure en llibertat.

CCOO aporta un local, a la primera planta de la seva seu que ens servirà de domicili d'aquest projecte que ara comença i esperem que tingui llarga vida. ■



Oportunitats i reptes per a la reducció de la jornada laboral a les Illes Balears



Clara Mascaró Carbonero
Doctoranda en polítiques socials
Universitat d'Edimburg

El passat 22 de febrer, en el marc d'un acte organitzat per les Fundacions Darder-Mascaró, es van reunir el secretari general de CCOO a les Illes Balears, José Luis García; un dels impulsors del pla pilot per a la jornada de quatre dies a la Comunitat Valenciana, Joan Sanchis (de Compromís); i la doctoranda en polítiques d'ocupació, Clara Mascaró; per debatre les possibilitats i els reptes que suposa una reducció de la jornada laboral a les Illes Balears.

Els beneficis de la reducció de la jornada laboral sense pèrdua de sou són clars: millora de la qualitat de vida i la conciliació laboral i familiar, creació de nous llocs de feina, augment de la producitivitat, i una millor distribució de la riquesa. És especialment pertinent considerar aquests aquest tipus de mesures en moments d'una elevada taxa d'atur, com l'actual. També sabem que mesures de reducció de la jornada laboral (tot i que temporals), jugaren un paper clau en el manteniment de llocs de feina a països com Alemanya, després del 2008.

Ja ha hagut intents anteriors de reduir la jornada a la nostra comunitat, com per exemple la reducció a 35h en el sector públic l'any 2000, que es va abandonar després de la crisi amb la reforma laboral del 2012. També tenim precedents internacionals, com les 35h a França, que es van anar diluint amb successius governs. D'aquests precedents hem après que malgrat la importància de la voluntat dels governs, per assolir canvis de llarga durada es necessiten acords a nivell sectorial i la voluntat tant dels sindicats com els empresaris.

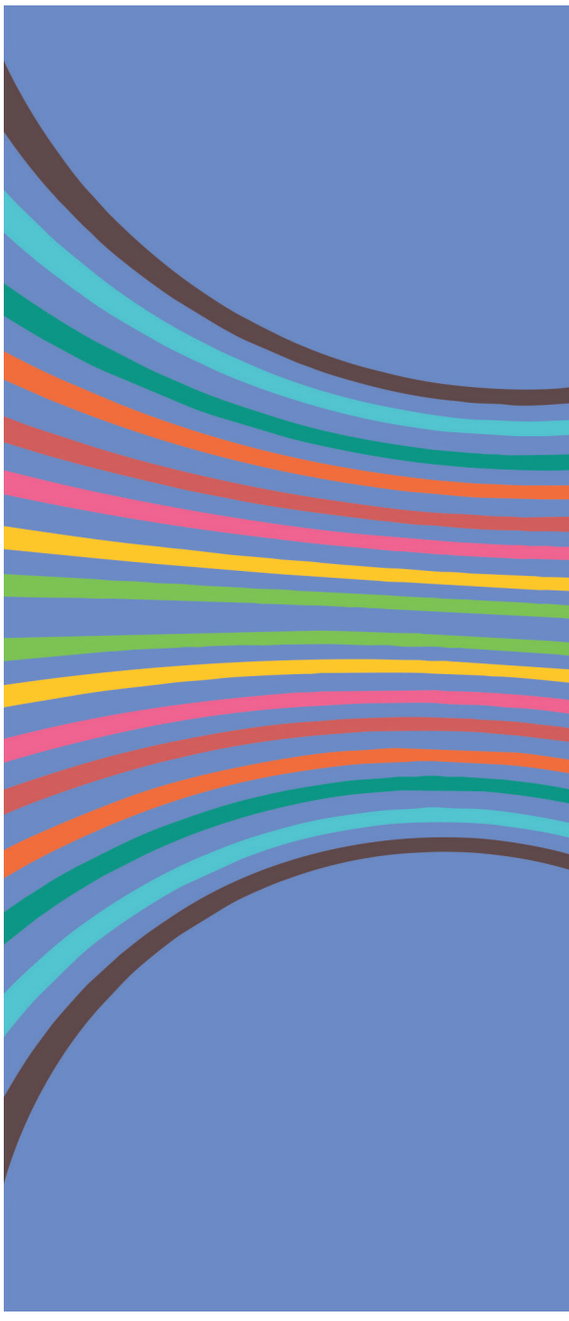
Un dels canvis principals ara envers el principi de segle és un major interès per part de certes empreses en promoure la reducció de la jornada sense pèrdua de sou, reconeixent els guanys en quant a productivitat que s'en deriven. Si bé és cert que solen ser empreses d'alt valor afegit, on els guanys d'una millora en productivitat són majors, que adopten aquestes mesures de manera independent. És aquí on l'acció dels governs pot ajudar a incentivar a altres tipus d'empreses a experimentar amb la reducció de la jornada, potser culminant en acords sectorials amb els sindicats.

El pla pilot de la Comunitat Valenciana està enfocat en la innovació, no tan sols tecnològica sinó també organitzativa. Dirigit a empreses que volen provar de implementar una jornada de quatre dies sense pèrdua de sou, el pla suposa una subvenció de complement de reducció de la jornada per pal•liar l'augment de costs laborals a curt termini, durant 3 anys, que es va reduint progressivament, a més d'ajudes a la nova contractació derivada de la reducció de jornada. Aquest és el model que també s'implementarà de manera experimental a nivell estatal, impulsat per Más País.

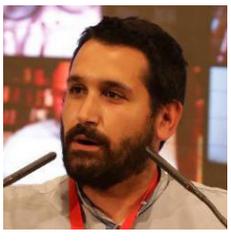
Tot i així, cal recordar els reptes concrets que suposa una reducció generalitzada de la jornada laboral a les Illes, que es caracteritzen per un model econòmic basat en gran part en baixos sous, llargues hores de feina i estacionalitat. A més, el fet que el teixit productiu sigui dominat per empreses de menys de 10 treballadors dificulta la innovació organitzativa necessària per a implementació exitosa de la reducció de jornada. A això es sumen els reptes generals de la cultura del presencialisme, l'ús de la jornada partida, i la parcialitat no desitjada, especialment entre les dones.

És evident que en aquest context, i sense redreçar el desequilibri en les relacions laborals, no es podrà aconseguir una reducció massiva de la jornada laboral a les Illes. Però especialment en temps de crisi, convé apuntar alt i fer totes les passes possibles en la direcció adequada. Els sindicats poden prioritzar la reducció de la jornada en processos de negociació col.lectiva, i alhora pressionar al govern per a que prengui nota dels plans pilots a altres regions de l'estat. Amb l'arribada dels fons europeus a les Illes, i amb la necessitat de fomentar un canvi de model productiu, un pla de reducció de jornada lligat a la innovació organitzativa pot anar marcant camí. ■

Els serveis públics com a garantia democràtica



Aquest, ha estat un any extremadament complicat, hem vist com la pandèmia, ha canviat i molt la nostra vida. La COVID-19 ha posat en qüestió, algunes de les idees hegemòniques que teníem. Sobretot pel que fa a la gestió directe dels serveis públics.



Juanjo Martínez Riera
Coordinador General
d'Esquerra Unida de les Illes Balears

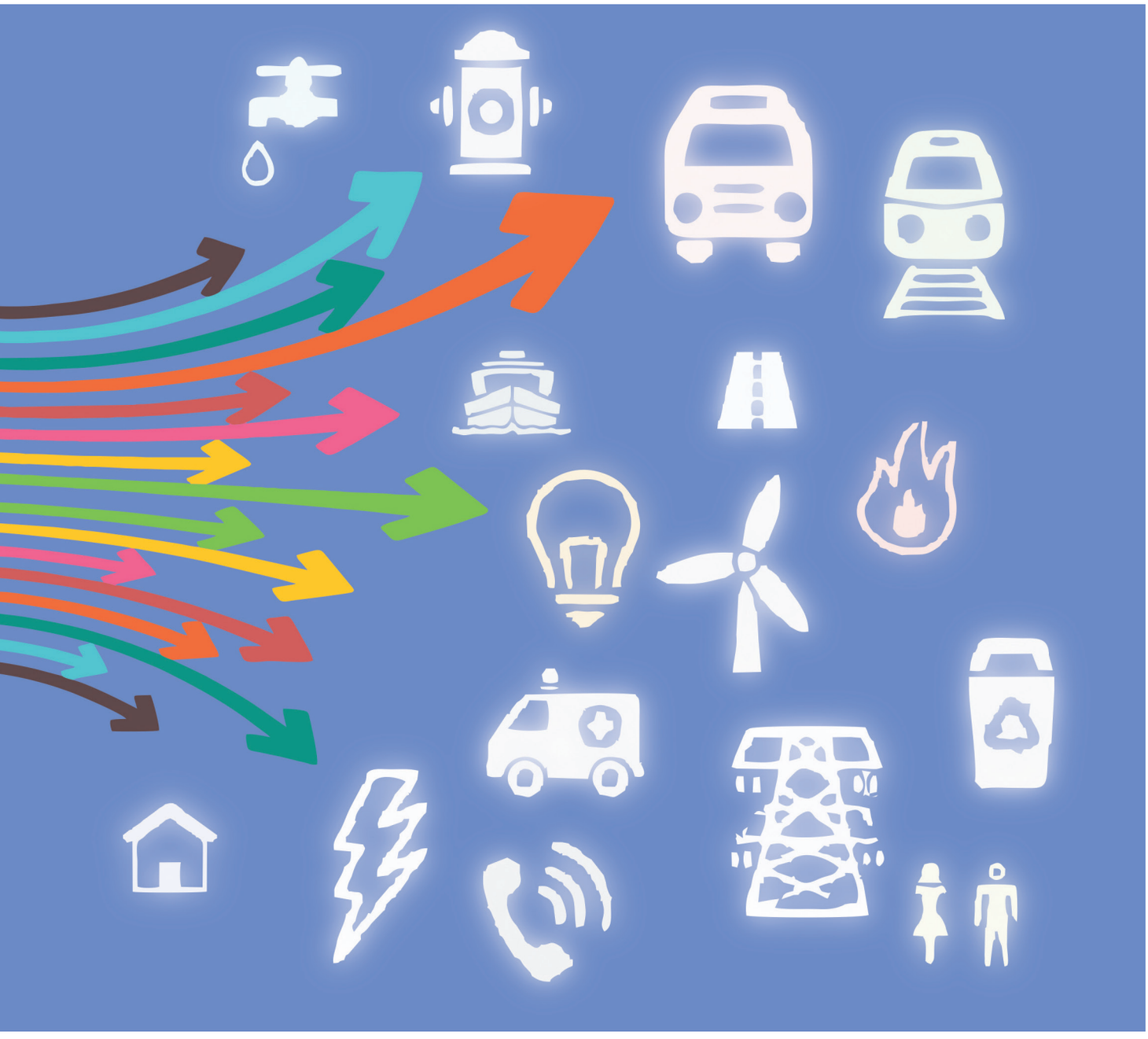
No fa gaire fins i tot dins alguns sectors l'esquerra política i social, es qüestionava l'eficiència del serveis que l'administració donava de manera directa. Ara després de poc més d'un any de pandèmia, tothom assumeix la importància dels serveis públics i que la gestió dels mateixos sigui directa.

Just quan es va iniciar la pandèmia, va haver un moment de shock social molt important que es va resoldre mitjançant els nostres serveis públics, especialment el sanitaris, on totes i tots varem sortir a aplaudir a les treballadores que ho feren i fan possible. Si s'analitza aquesta situació mos fa veure que dos mesos abans era impensable i de cop i volta succeir. L'essència d'aquesta situació no fou altre que el col·lapse de tot el nostre sistema productiu i de les activitats del sector privat arrel del descens del consum, que va provocar un aclariment social col·lectiu, lo únic que quedava quan no hi havia res més foren els serveis públics, i no sols el sistema de salut sinó en el conjunt de treballadores d'arreu de totes les institucions públiques des de l'estat fins a l'ajuntament més petit, així com una onada de solidaritat popular.

Aquest efecte es va anar reduint al llarg del llarg confinament de l'any passat però han quedat elements que des del meu punt de vista canviaran la manera d'entendre el món a partir d'ara per part de la societat occidental.

Primer per que es demostrà que l'objectiu del sector privat és la consecució del màxim benefici possible a partir de la mínima inversió, front al sector públic que la seva màxima és la de donar el servei a la ciutadania independentment del seu cost i de si la gent disposa de doblers o no per poder-ho gaudir. Per tant això ens obri 2 perspectives.

La primera de totes és que l'ús dels serveis públics no són privilegis, sinó drets. Aquest concepte és essencial ja que la base d'un sistema mínimament democràtic es basa en que la gent tingui drets i aquest siguin universals i acces-



sibles per a la totalitat de la gent. Aquest fet a part de millorar les condicions materials de vida de la gent també generen elements redistributius, ja que amb un sistema fiscal progressiu, es produiria una transferència directa de renda de les classes altes a les treballadores i treballadors.

Per altra banda, un cop que la majoria social del país disposi d'uns mínims drets i capacitat material per viure, disposarien de més temps per treballar dins els àmbits socials, sindicals i polítics permetent una major participació dels espais.

Per concloure, i fent al·lusió al títol de l'article, un sistema públic, ample que cobreixi totes les necessitats sanitàries, educatives, socials, de dependència, de mobilitat, és una garantia primer de qualitat de vida de les classes populars i treballadores que requereixen sistemes redistributius de la riquesa per obtenir aquests serveis, segon és una realitat que si la gent no té una ocupació digna que li permeti viure així com la tranquil·litat i la certesa de que els serveis públics lo garantiran una cobertura social que complementarà el seu salari, no per el cost sinó per que hi accedirà com a dret.

Per tant defensar lo públic, és defensar un sistema on ningú quedi enrere i esperem o al menys és lo que jo esper que entre totes i tots donem les gràcies a totes les treballadores del sector públic que fan tot això possible i siguem avançant en millorar la vida de la classe treballadora d'aquest país. ■

Dos nuevas herramientas para avanzar en las políticas de igualdad

Extracto revista
Acción Sindical Confederal

El pasado 13 de octubre fueron publicados en el BOE el Real Decreto 901/2020, por el que se desarrolla reglamentariamente la regulación de los planes de igualdad y su registro, y el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

La Ley 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres desplegó importantes medidas para impulsar la igualdad, destacando entre ellas los planes de igualdad como el instrumento fundamental para conseguir ese propósito en el ámbito laboral. Doce años después, ante el insuficiente desarrollo de esta medida, el Real Decreto Ley 6/2019, de 1 de marzo, introdujo, entre otras, dos importantes modificaciones legales: Una ampliación gradual de las empresas afectadas por la obligación de contar con un plan de igualdad, pasando de las que cuentan con 250 a 50 personas en plantilla cuando finalice el periodo transitorio, es decir para el 1 de marzo del 2022; y la obligatoriedad de que todas las empresas cuenten con un registro retributivo.

El Real Decreto 901/2020 es el preceptivo desarrollo reglamentario en relación a una serie de aspectos relativos a los planes de igualdad no del todo perfilados en la normativa previa. Así, y en relación con el proceso de negociación, ésta nueva norma determina cómo debe cuantificarse la plantilla de una empresa para saber si está obligada o no a elaborar un plan de igualdad, los plazos para la negociación, cómo ha de conformarse la comisión negociadora, qué competencias tiene dicha comisión, cómo se alcanza la mayoría para el acuerdo o cada cuánto tiempo deberá realizarse una revisión del plan.

En cuanto al diagnóstico de situación, deja patente que éste deberá realizarse sobre todos los puestos de trabajo y, por tanto, la dirección de la empresa deberá facilitar información sobre todas las personas a ella vinculada, estén o no afectadas por el convenio colectivo de aplicación en la misma, formen parte o no de los órganos de dirección o se trate de personas cedidas por ETTs, pues a todas ellas afectará el plan de igualdad. Por otra parte, se especifican las materias que serán objeto de dicho diagnóstico, los criterios a seguir por la comisión negociadora para realizarlo y el deber de incluir un informe del mismo en el propio plan de igualdad.

El RD 901/2020 impone también nuevas e importantes obligaciones, entre las que destaca la incorporación negociada al plan de igualdad de los resultados de la

auditoría retributiva; y el registro de todos los planes de igualdad, cualquiera que sea su origen, obligatorio o voluntario, y hayan sido o no adoptados por acuerdo entre las partes; si bien en el registro se incorporará una nueva naturaleza para distinguir los acuerdos sobre planes de igualdad de aquellos que, pese a haber sido negociados, no fueron cerrados con acuerdo. Aunque la buena fe se presupone en toda negociación, ésta adquiere una relevancia especial en este caso, dado que cabe la posibilidad de que el plan de igualdad se cierre y registre sin acuerdo, por lo que resulta muy pertinente la obligación de levantar acta de todas y cada una de las reuniones de la comisión negociadora porque, llegado el caso, podrán probar la existencia o no de esa buena fe.

Es fundamental tener claro que el trabajo que un plan de igualdad implica no termina con su aprobación sino que, por el contrario, es entonces cuando empieza lo más difícil: su implementación. En este sentido, el RD 901/2020 regula muy amplia y taxativamente ese después, imponiendo la obligación de incorporar no sólo el calendario de actuaciones para la implantación, seguimiento y evaluación del plan, sino también el procedimiento para resolver posibles discrepancias al respecto. La conformación de la comisión de seguimiento dejará de aplazarse a un futuro incierto, debiendo quedar constituida y con el reglamento de funcionamiento aprobado en el propio plan de igualdad.

Por su parte, el Real Decreto 902/2020 tiene como objeto el establecimiento de medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no discriminación entre mujeres y hombres en materia retributiva. Para ello, y partiendo del concepto de trabajo de igual valor, se conforman cuatro instrumentos para conseguir la aplicación del principio de transparencia salarial en las empresas:

1. El registro retributivo: todas las empresas sin excepción tienen la obligación de tener un registro retributivo al objeto de garantizar la transparencia en la configuración de todas las percepciones salariales, de manera fiel y actualizada, de toda su plantilla, incluido el personal directivo y los altos cargos. Este registro deberá contener la media aritmética y la mediana de lo realmente percibido en base a cada uno de los conceptos retributivos en cada grupo o categoría profesional, nivel, puesto o cualquier otro sistema de clasificación que se aplique en la empresa, datos desglosados siempre por sexo y desagregados en atención a la naturaleza de la retribución, incluyendo salario base, cada uno de los complementos y cada una de las percepciones extrasalariales. En el punto 5 del Art. 5 del RD 902/2020, el Ministerio de Trabajo y Economía Social y el Ministerio de Igualdad se comprometen a colgar en sus respectivas webs oficiales un documento en el que se establezca un formato idóneo de registro retributivo.

2. La auditoría retributiva: las empresas que elaboren un plan de igualdad deberán incluir en el mismo una auditoría retributiva, lo que significa que a partir del 8 de marzo del 2022 -transcurridos los plazos transitorios establecidos en el RDL 6/2019-, esta obligación alcanzará a todas las empresas con cincuenta o más personas trabajadoras. A diferencia del registro retributivo, la auditoría retributiva exige la realización de un diagnóstico previo para cuya elaboración es necesario partir de una evaluación de los puestos de trabajo, y el establecimiento de un plan de actuación para la corrección de las desigualdades detectadas. Se prevé que el Instituto de la Mujer, en colaboración con las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, elabore una guía técnica con indicaciones para la realización de auditorías retributivas con perspectiva de género.

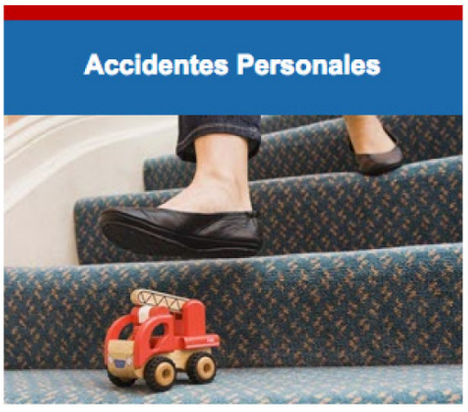
3. La valoración de puestos de trabajo: todas las empresas y todos los convenios colectivos están obligados a respetar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor; sin embargo, la obligación de realizar una valoración de puestos de traba-

jo deriva de la elaboración de la auditoría salarial, imperativa para las empresas que elaboren planes de igualdad. Por tanto, el deber de realizar una valoración de puestos de trabajo afecta a las empresas que formalicen planes de igualdad, sean éstos de carácter obligatorio o voluntario. El RD 902/2020 establece tres criterios para una correcta valoración de los puestos de trabajo: adecuación, totalidad y objetividad. Dada la complejidad que un correcto proceso de estas características implica, los ministerios de Trabajo e Igualdad se comprometen a aprobar un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor del presente real decreto, es decir, antes del 14 de abril del 2021.

4. El derecho de información de las personas trabajadoras: todas las empresas están obligadas a facilitar información sobre el registro salarial cuando las personas trabajadoras o sus representantes lo soliciten. Pero el nivel de información que sobre el mismo proporcionen dependerá de si existe en la empresa representación legal de las personas trabajadoras o no y de si cuenta o no con plan de igualdad. ■

Afíliate CCOO

CCOO comissions obreres de les Illes Balears



ATLANTIS

Accidentes Personales

La mejor forma de asegurar el futuro de los suyos, con un amplio abanico de coberturas para elegir y así adaptarlo a sus necesidades personales.

MALLORCA

PALMA (SEU DE LA CONFEDERACIÓ SINDICAL DE CCOO DE LES ILLES BALEARS)
Carrer de Francesc de Borja Moll, 3, 07003. Palma, Mallorca - info@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 726 060

INCA (SEU DE LA UNIÓ INSULAR DE MALLORCA)
Avinguda General Luque, 223, Pavelló 5. 1er. pis. 07300. Inca, Mallorca - mallorca@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 55 35 04

ALCÚDIA
Carrer del Convent, 5, 07400. Alcúdia, Mallorca - mallorca@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 502 690 - 971 547 910

MANACOR
Carrer S'hort del la Vila, 1, 07500. Manacor, Mallorca - mallorca@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 553 504

LOCAL MAGALUF
Carretera Sa Porrassa, s/n (policia local), 07182 Calvià - mallorca@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 131 873

MENORCA

MAÓ (SEU DE LA COMISSIÓ OBRERA DE MENORCA)
Plaça August Miranda, S/N. 07701. Maó, Menorca - menorca@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 351 666

LOCAL CIUTADELLA
Plaça de la Concòrdia, 16, 07760. Ciutadella, Menorca - menorca@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 380 044

ELVISSA I FORMENTERA

EIVISSA VILA (SEU DE LA UNIÓ INSULAR DE CCOO D'EIVISSA I FORMENTERA)
Carrer del Periodista Marià Tur Tur, 5 - 07800. Eivissa - eivissa@ib.ccoo.es
Telèfon: 971 315 361

CCOO comissions obreres de les Illes Balears

http://servicios.ccoo.es/servicios/

ACCEDE A LA WEB

Afiliate CCOO

Serveis als afiliats i afiliades

Clínica Ortigosa

CLÍNICA ORTIGOSA (DENTAL)

Primera visita gratis.
Descuentos especiales en los tratamientos que se precisen.
No somos una franquicia, ni un seguro donde a veces las personas son números.
Nos avalan más de 30 años de experiencia con una puesta al día e innovación continuada.

administración@eticop.com
Teléfono: 912 51 90 13
www.eticop-online.com

ACADEMIAS ETICOP
PSICOTÉCNICOS Y OTRAS OPOSICIONES

ACADEMIAS ETICOP

Formación exclusiva de psicotécnicos para oposiciones, concursos y empresas.

Descuento del 46% sobre los precios de los cursos, condiciones igualmente aplicables a los familiares de primer grado (pareja e hijos e hijas).

FUNDACIÓN ASIMA

Proyecto social y de agricultura ecológica
Huertos Sociales ASIMA

Solicita una parcela para tu huerto ecológico.

Beneficiate de 4 céntimos de descuento al repostar en las gasolineras CEPSA de los polígonos de Son Castelló y Can Valero.

VEN A POR TU TARJETA

ATLANTIS el servei assegurador de CCOO comissions obreres de les Illes Balears

ATLANTIS Palma de Mallorca
Francesc de Borja Moll, 3 - Palma
Tel. 971 71 86 81 / 971 01 63 54

A&A ASOCIADOS

RENTA : Declaraciones de Renta 20€
Montse Albons
Asesor Fiscal, Técnico Contable
Carrer Marqués de Fontsanta nº54
(Grupo Emprende)

CMR Centros Médicos de Reconocimiento

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.
CMR PALMA - Telef.: 971 714 000
CMR MARRATXI - Telef:: 871 233 142

LLIBRERIA drac màgic

5% descuento
Carrer de Jeroni Antich, 1,
07003 Palma - Tel.: 971 71 27

galp

Ven a recoger tu targeta Descuento 3 céntimos por litro en las gasolineras GALP de Llucmajor y Palma (Frente Tráfico)

centro harmonia

CENTRO HARMONÍA:
Tratamientos de homeopatía, acupuntura y terapia del dolor a un precio especial que consiste en una tarifa única de 35€ para la primera sesión y de 30€ para las siguientes sesiones.

MAX Teatro Musical es el único centro especializado en teatro musical de Palma de Mallorca.
-Matrícula gratuita.
-Precio promocional: 50% de descuento en la primera mensualidad .
-Oferta válida para toda la afiliación. Extensiblea familiares.
www.maxteatromusical.com

CLASES DE YOGA Y MEDITACIÓN
Información 666 621 328
Pere Más - Psicólogo - Instructor Yoga
Cerca de s'Escorxador - PALMA

CENTRO DE ESTÉTICA Y BINIESTAR
-Depilación Hombre y Mujer
-Reflexología y Masajes
tel.: 971 863 166
WhatpsApp 683 370 706

Restaurante Es Porxo
10% en la carta o En menú de comida o cena de empresa.
No válido en menú diario.
Lunes y Domingo noche cerrado
Domingo cocina abierta hasta las 17hr

15% descuento calzado y plantillas

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, AYUDAS TÉCNICAS

Avda. Argentina nº18 y en la C/ Alfons el Magnànim nº13
(Frente Cruz Roja) Tel.: 971 715 324

Tomamos **impulso**

TARGOBANK I AGRUPACIÓ I ATLANTIS

ATLANTIS és el servei assegurador de CCOO comissions obreres de les Illes Balears

Avantatges exclusius per als afiliats/ades

Fins al 31.12.21

* Oferta per a afiliats/ades i per als membres de la seva unitat familiar que convisquin en el mateix domicili, sempre que l'afiliat estigui assegurat en la mateixa pòlissa dental. Impostos no inclosos: 0,15% sobre la prima anual i només repercutible en el primer rebut.

Per a més informació: :

ATLANTIS - Palma de Mallorca c/Font i Monteros 8

Maribel Homar Thomás Tel. 971 71 86 81 maribel.homarthomas@atlantisgrupo.es

També pots escanejar aquest codi QR:

Els productes distribuïts sota la marca ATLANTIS estan assegurats per les entitats del Grupo ACM España: Assegurances de Danys, Decessos i Mascotes: GACM SEGUROS GENERALES, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A.U. (NIF A-59575365, codi DGSFP C-0790). Assegurances d'Estalvi i Salut: AGRUPACIÓ AMCI DE SEGUROS Y REASEGUROS, S.A." (NIF: A-65782807, codi DGSFP C0790). Assegurances de Vida: ATLANTIS VIDA COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS S.A. (NIF: A-61944203, codi DGSFP C-0744) i AGRUPACIÓ AMCI. Domicili social a Ctra. Rubí, 72-74, 08174 Sant Cugat del Vallès (Barcelona).